

syna Magazine

Le syndicat



L'expérience a-t-elle encore de la valeur?

Pour les travailleurs âgés, l'expérience est rarement un atout. Ils sont bien trop souvent considérés comme un facteur de coûts, craignent de perdre leur emploi ou ne retrouvent pas de travail. Des solutions permettant de les protéger du chômage de longue durée et de quitter dignement la vie active sont nécessaires.

Pages 2, 3 et 8

Un engagement vain

Les collaborateurs des entreprises Schindler et Sulzer ont payé de leur personne, ont travaillé gratuitement plus longtemps en espérant pouvoir ainsi surmonter la faiblesse de l'euro – en vain. Malgré leur engagement, 200 emplois doivent être supprimés.

Page 3

De travailleur à entrepreneur

En Bolivie, le manque de places de travail pousse les individus à l'indépendance. Brücke · Le pont leur transmet les connaissances nécessaires pour monter leur propre affaire et s'affirmer en tant qu'entrepreneurs compétents.

Page 18

Sommaire

Conférence travailleurs âgés	Page	3
Femmes et marché du travail	Page	4
Travail du dimanche	Page	5
Conférence de branche Chimie	Page	6
Conférence de branche MEM	Page	6
Schindler et Sulzer	Page	7
Travailleurs âgés	Page	8
Infos Régions	Pages	9–12
Pagina in italiano	Pages	13–14
Página em português	Page	14
Pagina en español	Page	15
Cours ARC	Page	16
Dallmayr	Page	17
Brücke · Le pont	Page	18
Robots	Page	19
Examens de fin d'apprentissage	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

Composition Pascal Kemper, pascal.kemper@syna.ch

Impression et expédition LZ Print, Neue Luzerner Zeitung AG

Modifications d'adresses à info@syna.ch

Prochaine édition
Vendredi 10 juin

Clôture de la rédaction
Mercredi 25 mai, 12h00

Pour une retraite digne



Les travailleurs âgés sont trop souvent considérés comme un facteur de coût, comme une charge peu productive. Nous nous opposons fermement à cette attitude non constructive: Syna veut de vraies solutions, de bonnes solutions, dans tous les secteurs, pour nos travailleuses et travailleurs dont l'expérience est si précieuse! Actuellement, beaucoup d'entre eux ne parviennent pas à travailler dans des conditions décentes jusqu'à l'âge légal de la retraite, ce qui constitue un sérieux défi à relever. Or pour y parvenir, il faut que les employeurs consentent des efforts supplémentaires. Des modèles de temps de travail adaptés doivent être créés. Les retraites anticipées, telles que celle existant par exemple dans le secteur principal de la construction, doivent être introduites dans d'autres branches. Mais une retraite anticipée n'a de sens que si les montants versés permettent de vivre dignement.

Lors de son Congrès 2014, Syna a adopté une résolution demandant une prévoyance vieillesse sûre et amortie socialement. Pour les travailleuses et travailleurs suisses, la prévoyance vieillesse 2020, élaborée au niveau politique, sera lourde de conséquences. Il convient de défendre les importants acquis de l'Etat social, mais également d'introduire des adaptations conformes à l'évolution de la société, si nous voulons parvenir à un résultat valable et durable.

FAR: le secteur principal de la construction est un pionnier

Quelques rares branches sont déjà parvenues à introduire avec succès des

modèles de préretraite (MPR), prouvant ainsi qu'il ne s'agit là pas d'une utopie mais d'un projet réaliste. Dans ce domaine, le secteur principal de la construction a indubitablement joué un rôle pionnier avec la retraite anticipée (RA) flexible. Les partenaires sociaux ont ainsi signé en 2003 une convention collective de travail pour la retraite anticipée (CCT RA), qui permet aux ouvriers effectuant au quotidien un travail physiquement éprouvant, de prendre leur retraite dès 60 ans. Ce projet d'avant-garde a été mis en place voilà déjà plus de dix ans dans l'ensemble du secteur principal de la construction. Autre exemple positif: le MPR développé dans la branche de l'enveloppe des édifices. Celui-ci offre aux travailleurs proches de l'âge de la retraite différentes possibilités d'organiser leur préretraite. Par exemple, en réduisant leur taux d'activité, en ne travaillant plus que certains jours de la semaine ou en cessant plus tôt leur activité professionnelle.

MPR pour les plâtriers-peintres

Les délégations de négociations des partenaires sociaux ainsi que les conférences de branche de Syna et Unia s'étant clairement exprimées en faveur d'un MPR, récemment aussi les délégués de l'association patronale (ASEPP) se sont rangés derrière cette belle solution afin qui permettra à leurs travailleurs âgés de terminer et quitter dignement leur vie professionnelle. Il est bien entendu que ces modèles ne bénéficient pas uniquement aux travailleurs, mais également aux employeurs, en permettant de préserver dans les entreprises l'expérience, les connaissances et le savoir-faire des anciennes générations. De plus, ils augmentent la flexibilité si chère au patronat.

Toutefois, nous ne nous satisfaisons pas de ces quelques exemples: les employeurs sont encore bien trop nombreux à mettre les pieds au mur lorsque le sujet de la flexibilisation du travail des collaborateurs âgés est abordé. C'est pourquoi Syna n'abandonne pas!

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

Conférence nationale sur les travailleurs âgés

La négligence se paie

La conférence sur les travailleurs âgés a confirmé la pertinence des bilans de compétences en milieu de carrière. Elle a également permis d'évoquer l'encouragement de la formation continue de certains groupes cibles via un crédit spécial. En effet, il s'agit là d'un point important pour préserver la compétitivité des travailleurs âgés sur le marché du travail.

Le 21 avril, des représentants de la Confédération, des cantons et des milieux scientifiques, comprenant notamment une délégation de Travail.Suisse, se sont réunis sous l'égide du Conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann pour débattre de la situation des travailleurs âgés.

Une évolution préoccupante

Travail.Suisse souligne l'importance et la pertinence d'accorder plus d'attention à la situation des travailleurs âgés. Contrairement aux employeurs, Travail.Suisse observe des évolutions qu'il ne faut en aucun cas minimiser:

- Au vu de l'évolution démographique, leur proportion parmi les actifs augmentera de façon disproportionnée ces prochaines années.
- Le nombre de chômeurs et chômeuses de plus de 50 ans a crû de plus de dix pour cent depuis 2013.
- Au cours des dix dernières années, le nombre de bénéficiaires de l'aide sociale a augmenté plus fortement chez les plus de 45 ans que dans les autres classes d'âge.
- La proportion de travailleurs âgés sous contrat temporaire a également connu une augmentation significative durant cette période.

Ces chiffres montrent que les travailleurs âgés se trouvent confrontés à de nombreux problèmes sur le marché du travail. Bon nombre de ceux d'entre eux qui ont un emploi fixe craignent de le perdre. Dans le cadre du sondage représentatif «Baromètre Conditions de travail», réalisé en 2015 par Travail.Suisse, ils jugent que leurs perspectives à moyen terme sont



Négliger la formation continue des travailleurs âgés ne paie pas.

Photo: Fotolia

négatives. Au total, 65 pour cent des personnes de 46 à 64 ans interrogées pensent ne pas pouvoir retrouver un poste à salaire équivalent en cas de perte d'emploi, volontaire ou non. Cette insécurité est bien plus élevée dans cette catégorie d'âge que chez les travailleurs plus jeunes (51 pour cent).

Une offensive sur la formation est incontournable

Une politique de formation qui entre en jeu dès la mi-parcours d'une carrière, soit peu après la quarantaine, est essentielle. Un bilan de compétences incluant un conseil de carrière doit devenir la norme pour les travailleurs de cet âge-là. Les entretiens d'évaluation doivent être utilisés à des fins de développement personnel, et les collaborateurs doivent également pouvoir bénéficier d'une formation continue une fois la quarantaine passée, ce afin de préserver leur compétitivité. Travail.Suisse salue le fait que la conférence soutienne ce point de vue et ait noté que les partenaires sociaux pouvaient préciser au sein des conventions collectives de travail la mesure dans laquelle les dispositions relatives à la formation continue doivent être redéfinies ou peuvent être renforcées.

Il est également important de lancer une offensive sur la formation continue pour les plus de 50 ans. Pour ce faire, et suivant la demande de Travail.Suisse, le Conseil fédé-

ral doit prévoir un crédit spécial en faveur de mesures de formation continue pour les travailleurs âgés. Aujourd'hui en effet, les offices régionaux de placement ne peuvent pas financer des mesures de formation à long terme. Il faut donc agir. A la fin des années 90, les arrêtés fédéraux sur les places d'apprentissage ont apporté une réponse à la problématique de l'époque concernant les places d'apprentissage; les travailleurs âgés ont aujourd'hui besoin d'une mesure similaire. Ceci permettrait non seulement de lutter contre la pénurie de personnel qualifié, mais aussi contre le sentiment d'insécurité des travailleurs seniors. Le Conseil fédéral a décidé d'approfondir la réflexion, et d'en présenter les résultats lors du sommet prévu en septembre 2016. Travail.Suisse est convaincu que des formations continues ciblées constituent la meilleure des protections contre les licenciements et le chômage.

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

La conférence a entériné d'autres mesures, la déclaration finale est disponible sous <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/43790.pdf>

Egalité au travail

Il faut investir au bon endroit!

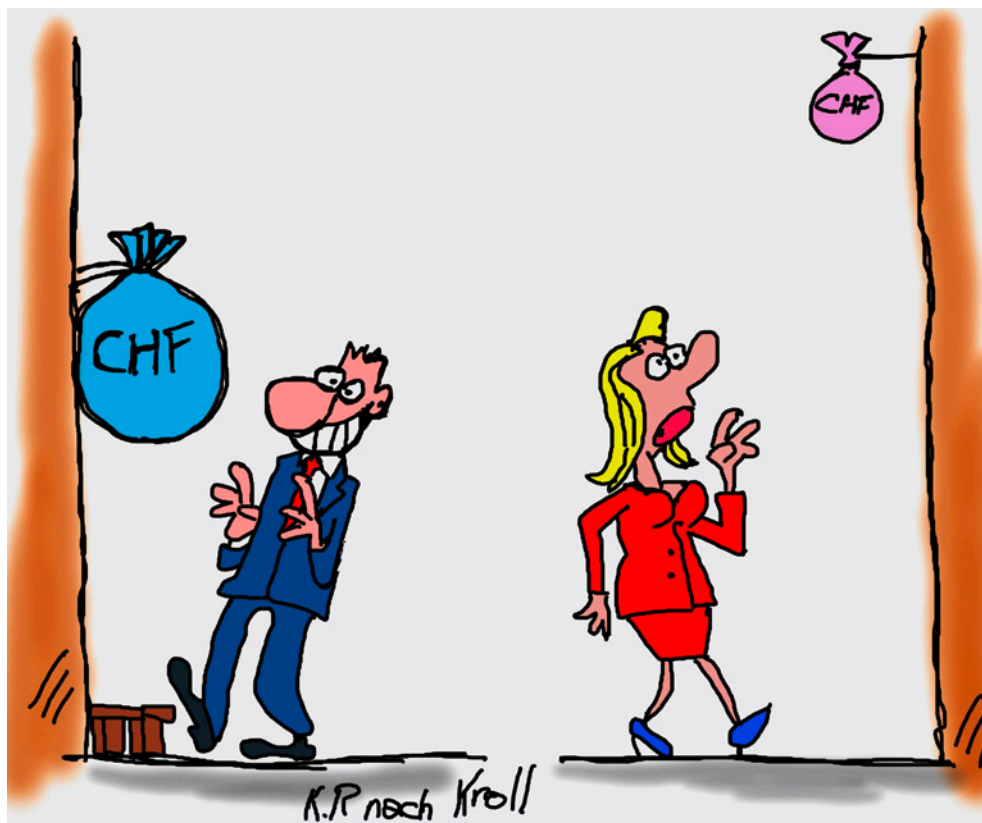
En Suisse, hommes et femmes sont égaux – en droit, et dans les faits – entend-on souvent. Nul besoin donc de financer des projets en faveur de l'égalité. Mais est-ce vraiment le cas? Non, nous dit, hélas, «The Economist». La Suisse est à la traîne en matière d'accès des femmes au marché du travail.

Depuis plusieurs années, les milieux économiques et syndicaux ont tiré la sonnette d'alarme sur le manque de main-d'œuvre qualifiée à venir. C'est désormais une réalité. Pour y répondre, le Conseil fédéral a lancé son «initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié» ou FKI. Une des recettes préconisées est un recours accru à la main-d'œuvre disponible sur place. Sont visées en premier lieu les femmes, plus nombreuses à sortir des universités et des hautes écoles que les hommes, dont le gouvernement estime qu'elles travaillent trop souvent à temps partiel.

Ce contexte a conduit à une réorientation des aides financières prévues par la Loi sur l'égalité (LEg) et accordées par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Grâce à ces aides ont pu naître www.informaternite.ch et www.mamagenda.ch. Le futur site destiné aux proches aidants qui travaillent www.info-workcare.ch annoncé pour cet automne en a aussi bénéficié.

La Confédération veut aider les entreprises

Dès l'année prochaine, la Confédération réoriente l'allocation de ces aides. Elle soutiendra des prestations et des produits selon deux axes: d'une part l'encouragement de la conciliation des vies professionnelle et familiale ou la réalisation de l'égalité salariale et d'autre part l'encouragement de l'égalité entre effectifs féminins et masculins dans des professions et des branches souffrant de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, en particulier dans les branches de l'informatique, des sciences naturelles ou de la technique. Seront privilégiés des projets qui modifient les conditions de travail, à l'instar des modèles de temps de travail flexibles ou des systèmes salariaux équitables.



Les responsables d'entreprises sont embarrassés lorsqu'il est question d'égalité. Illustration: Kurt Regotz

La vraie nouveauté réside dans le fait que seuls les projets destinés aux entreprises pourront espérer recevoir une aide financière, s'ils s'inscrivent dans les axes définis. Les prestations et produits destinés directement aux personnes concernées sont abandonnés. Jusqu'à présent, les entreprises ne se sont pas montrées pressées de réaliser concrètement l'égalité en leur sein. Très peu d'entre elles ont demandé une aide financière pour un projet ou un programme interne en faveur de l'égalité. Pour mémoire, très peu ont aussi participé au Dialogue sur l'égalité des salaires qui visait, dans le partenariat social, à éliminer la discrimination salariale par l'autocontrôle interne des salaires. La Confédération mise pourtant tout sur les entreprises.

La Suisse en fin du classement

Tout dernièrement, le magazine anglais «The Economist» a publié les résultats de son «index du plafond de verre» (Glass ceiling index). Celui-ci mesure l'accès des femmes au marché du travail au moyen de neuf critères. En 2016, un dixième critère a été ajouté: l'existence d'un congé paternité

payé. La Suisse conserve sa quatrième place en fin de classement, devant la Turquie, le Japon et la Corée du Nord! Son score diminue en une année de 41,7 à 40,6 sur un maximum de 100. Les meilleures places du classement sont trustées par les pays nordiques: Islande, Norvège, Suède et Finlande. La moyenne des pays de l'OCDE se place à un score de 56.

Assurément, la réorientation des aides financières pour les projets d'égalité dans la vie professionnelle fait suite à des pressions politiques, dans un contexte où l'égalité est devenue un thème qui lasse, à défaut de ne plus fâcher. Certes, l'égalité est garantie dans le droit, mais beaucoup ont de la peine à comprendre qu'elle n'est toujours pas atteinte dans les faits et qu'il est par conséquent toujours nécessaire d'investir dans des projets et des prestations destinés aux personnes concernées, en plus de continuer sans relâche la sensibilisation et l'information aux entreprises.

Valérie Borioli Sandoz,
responsable de la politique d'égalité,
borioli@travailsuisse.ch

Journée du travail du 1^{er} mai 2016

Le dimanche doit rester un jour chômé

Les exceptions à l'interdiction légale de travailler le dimanche sont en constante augmentation. Par ailleurs, les partis bourgeois et les cercles patronaux s'en prennent à la Loi sur le travail. A l'occasion de la journée du travail, Syna appelle à ce que le dimanche demeure un jour chômé – entre autres pour établir l'équilibre entre travail et loisirs.

Si le dimanche chômé n'a jamais été une réalité absolue, les exceptions à l'interdiction de travailler le dimanche sont malgré tout longtemps restées limitées au strict nécessaire. Le congé dominical, souvent lié à celui du samedi, permet aux familles et amis de profiter ensemble de leurs loisirs et garantit un temps de récupération régulier aux travailleurs et travailleuses. Ce temps libre fixe favorise les activités sportives, culturelles, politiques ou encore religieuses en commun.

Néanmoins, travailler le samedi et le dimanche est une pratique largement répandue. Quelque 30 pour cent de la population active, soit 1 220 000 personnes, travaillent le dimanche, par intermittence, régulièrement ou exclusivement. Sur les chantiers, construire le samedi se banalise, tandis que dans le commerce de détail, la semaine de travail de sept jours se généralise.

Voilà quelques années que les exceptions à la Loi sur le travail se multiplient:

les gares, par exemple, sont devenues des centres commerciaux ouverts sept jours sur sept. Et le SECO lui-même a perdu le compte des stations-service ouvertes le dimanche, ignorant combien d'entre elles contreviennent aux prescriptions légales. Les cantons sont de plus en plus nombreux à autoriser les achats le dimanche, entre autres en étendant de façon discutable les régions déclarées touristiques.

Dégradation de la protection de la santé

Soutenu par le concert de critiques émises contre la Loi sur le travail par certaines associations patronales, Konrad Graber lance déjà sa prochaine offensive. Trois employés sur quatre sont actifs dans les services. Et c'est précisément dans ce secteur qu'il veut que la Loi sur le travail – et avec elle la durée maximale de travail, les temps de repos ainsi que l'interdiction de travailler la nuit et le dimanche – cesse de s'appliquer aux cadres et au personnel spécialisé. Karin Keller-Sutter, sa collègue au Conseil d'Etat, veut quant à elle abolir l'obligation d'enregistrement du temps de travail pour les supérieurs hiérarchiques et le personnel qualifié. Cela rendrait impossible la protection de la santé telle que définie par la loi et laisserait du même coup la porte grande ouverte au travail gratuit.

Equilibrer travail et loisirs

Cette évolution menaçante conforte Syna dans son objectif d'établir l'équilibre entre travail et loisirs. Entre autres pour



On ne peut pas se fier à la politique; alors soyons en première ligne pour défendre nos besoins.

Photo: Marco Piovaneli

permettre de concilier vie professionnelle et vie familiale, et faire régresser les maladies dues au stress. C'est pourquoi, en ce dimanche de la journée du travail, nous avons demandé que le travail dominical ne soit pas étendu, une semaine de travail de cinq jours pour tous, ainsi que le maintien de l'obligation d'enregistrer la durée du travail.

arno.kerst@syna.ch, président
Suivre sur Twitter: @ArnoKerstSyna

Extraits du discours du président de Syna à l'occasion du 1^{er} mai

«Hôpitaux, bistrot, radios, transports publics, fabriques – tous ne chôment pas le dimanche. On occulte trop souvent le fait que cela n'est possible que parce que de nombreux travailleurs et travailleuses, et avec eux leurs familles et amis, renoncent au dimanche de congé.»

«Avec le Parlement actuel, les solutions équitables proposées au patronat par Syna en tant que partenaire social constructif ne suffiront plus. Tous ensemble, travailleurs et travailleuses, nous devons être prêts à descendre dans la rue. Nous devons être prêts à manifester, à récolter des signatures pour protester contre les péjorations qui se profilent et pour défendre nos intérêts!»

«En politique et dans les entreprises, patronat et actionnaires se préoccupent sans aucune gêne de leurs intérêts personnels plutôt que de l'intérêt général. Par conséquent, il est d'autant plus important que nous nous engagions avec force, détermination et endurance pour faire entendre nos propres besoins!»

Acli, Syna et Travail.Suisse Argovie ont célébré ensemble la Fête du travail à Wohlen.
Tu trouveras la totalité du discours d'Arno Kerst sur www.syna.ch

Chimie et produits pharmaceutiques

Une branche bien vivante

La conférence de branche s'est déroulée le 28 avril à Olten. Cette manifestation, qui a suscité un large intérêt, a permis de transmettre les dernières informations tout en offrant aux participants l'opportunité d'échanger au niveau national.

Le président de Syna, Arno Kerst, a brièvement présenté l'initiative de Travail.Suisse sur le congé paternité. Même si, au premier regard, cette thématique n'a pas de lien direct avec la branche, il est rapidement apparu que cette initiative constitue un pas important pour la branche de la chimie et des produits pharmaceutiques également, dans la perspective d'une meilleure conciliation entre travail et loisirs. La discussion qui a suivi a permis aux participants de débattre des points sensibles. Il en ressort que malgré des décisions positives, la pression ne cesse de croître. Ainsi, les délais d'annonce pour le travail en équipe se réduisent, des réductions surnoisées de personnel sont opérées, et le climat général

se détériore depuis quelques années. Tous ces signes traduisent une évolution que Syna observe avec vigilance afin de pouvoir s'y opposer avec la fermeté nécessaire.

De nombreux participants sont soumis à la convention collective de travail (CCT) VBPCD, ce qui explique l'intensité de la discussion au sujet de l'avenir de cette CCT, si importante pour la branche.

Les Chinois, mieux que les Américains...

Syna a également pu fournir un compte-rendu de première main concernant la reprise de Syngenta par Chemchina. Durant une réunion avec Christoph Mäder, CEO suisse de Syngenta, nous avons appris que Chemchina a pris, pour les cinq premières années suivant la reprise, des engagements qui vont bien au-delà des usages. En effet, contrairement à l'acquéreur éconduit Monsanto, Chemchina réfléchit sur le long terme. Comme nous l'avons également appris durant cette réunion, une reprise américaine aurait immédiatement conduit à la suppression de plus de mille emplois au sein de Syngenta en Suisse.



Forte affluence à la conférence de branche.

Photo: Colette Kalt

Nous ne pouvons que nous réjouir du fait que ce scénario catastrophe ait pour l'instant pu être écarté. Syna préférerait cependant que Syngenta reste en mains suisses.

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

Industrie MEM

Conférence de branche

La conférence de branche annuelle de l'industrie MEM, organisée par Syna, s'est tenue le 23 mars à Olten. Lors d'une séance à forte affluence, les préparatifs déjà entamés pour les prochaines négociations CCT se sont poursuivis avec enthousiasme, et des informations ont été communiquées sur la stratégie de Syna pour l'industrie.

Matthias Kuert-Killer, de Travail.Suisse, a présenté la future initiative sur le congé paternité aux nombreux membres Syna présents. La situation toujours complexe de l'industrie MEM a ensuite été exposée, ainsi que l'engagement déterminant de

Syna pour la résolution des blocages. Il y a ensuite eu un compte-rendu de la révision en cours du règlement de la contribution de solidarité.

La modification de l'ordonnance 1 de la Loi sur le travail a également été discutée, les employeurs ayant depuis le début 2016 la possibilité de conclure un accord avec leur représentation du personnel pour introduire un enregistrement simplifié du temps de travail. Seul le nombre d'heures effectuées sur la journée doit alors être saisi, les détails sur les conditions et la durée totale étant supprimés. Il est en outre possible d'inscrire dans une convention collective de travail (CCT) que les collaborateurs bénéficiant d'un salaire supérieur à 120 000 francs sont exemptés de l'obligation d'enregistrer leur temps de travail.

La colère des employés

Un débat animé sur le thème du franc fort, respectivement de la faiblesse de l'euro, était inévitable. Les procédés employés par Sulzer, où les travailleurs et travailleuses ont augmenté gratuitement leur temps de travail pour terminer à la rue, a suscité la colère de tous. C'est pour éviter de telles situations que Syna demande depuis longtemps une stratégie nationale pour l'industrie. Nous avons montré aux participants ce que cela signifie concrètement et quelles sont les démarches déjà effectuées en ce sens.

L'après-midi a quant à lui été entièrement consacré aux préparatifs de la CCT. Dans le cadre de travaux de groupe, les demandes de Syna ont été discutées avec animation.

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

L'industrie en pleine crise

Un franc fort impitoyable

General Electric rachète Alstom, Sulzer ferme son site d'Oberwinterthour, et même Schindler, entreprise suisse de tradition, divise par deux sa présence à Ebikon LU. Dans l'industrie, les mauvaises nouvelles s'accumulent au premier trimestre 2016.

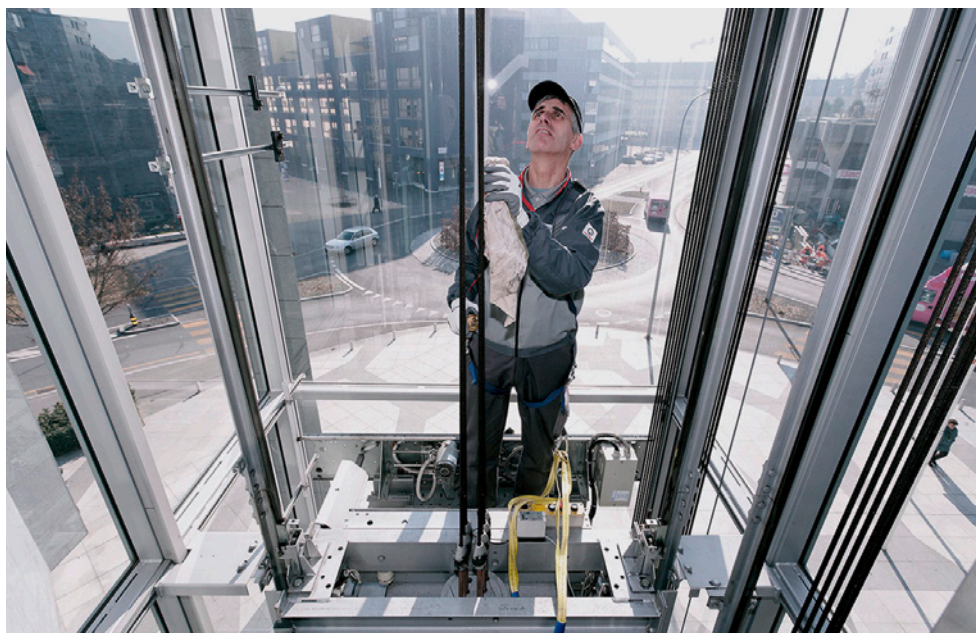
Schindler, fabricant d'ascenseurs de renommée mondiale, envisage de supprimer 120 emplois à d'Ebikon. Une gifle retentissante et inattendue, au vu des chiffres positifs du groupe. Selon Schindler, le franc fort entrave toutefois la compétitivité de la production en Suisse, imposant ces mesures. Syna accompagne la commission du personnel durant la phase de consultation afin d'empêcher cette restructuration grâce à des propositions bien documentées. En effet, nous estimons que les pistes qui permettraient d'améliorer la compétitivité et de préserver les emplois n'ont pas encore toutes été explorées.

... et encore des licenciements

Malheureusement, d'autres que Schindler envisagent des coupes similaires. Ainsi, Sulzer a annoncé début mars vouloir fermer sa fabrique d'Oberwinterthour, qui emploie 90 personnes. Prêtes à contribuer à la préservation de leur emploi, elles travaillaient depuis longtemps deux heures de plus par semaine, gratuitement. Aujourd'hui, non seulement le travail fourni gratuitement n'aura servi à rien, mais en plus elles auront été utilisées comme des pantins pour pouvoir octroyer un dividende exceptionnel de plus de 14 francs par action aux actionnaires comme Viktor Vekselberg.

Prolongation des mesures

Autre sujet brûlant du moment: l'article 57 de la CCT dans l'industrie MEM. Peu après la suppression du cours plancher, bon nombre d'entreprises ont activé cet article, qui permet, avec l'accord de la représentation du personnel, d'augmenter la durée hebdomadaire de travail jusqu'à 45 heures pour 15 mois au maximum.



Le groupe Schindler, actif à l'international, a lui-aussi décidé de supprimer des emplois.

Photo: Schindler press picture

Sans contrepartie! Ce délai passé, toute prolongation nécessite l'accord de la majorité des partenaires sociaux de la branche MEM.

Actuellement, ces 15 mois arrivent à leur terme dans de nombreuses entreprises, et les partenaires sociaux sont appelés à négocier. Syna participe à toutes les négociations relatives à l'article 57, et se montre vigilant: l'augmentation du temps de travail a-t-elle réellement contribué à préserver des emplois ou a-t-elle uniquement visé à compenser une diminution des bénéfices sur le dos des travailleurs? Le cas de Sulzer démontre que cet article peut être manipulé dans l'unique but de préserver les intérêts financiers des actionnaires. Les entreprises restent touchées de manières très diverses. Certaines inscrivent encore de solides bénéfices, même s'ils sont légèrement réduits. Pour d'autres, la faillite menace. Dans ces cas-là, Syna est prêt à accepter une prolongation de l'augmentation du temps de travail si cela peut permettre de sauver des emplois. Nous exigeons toutefois une protection absolue contre les licenciements, seul moyen d'assurer que cette mesure bénéficie également au personnel. Un remboursement du travail gratuit, en argent ou en temps, doit également être exigé. En effet,

il n'est pas acceptable qu'en périodes de vaches maigres, les travailleurs soient mis à contribution sans contrepartie en périodes fastes.

Creux de la vague atteint?

Quelles sont les perspectives dans l'industrie? Une chose est sûre: les temps difficiles ne sont pas révolus. Syna estime qu'en 2016, le nombre d'emplois perdus sera similaire à 2015 (entre 10 000 et 13 000), notamment en raison d'un effet de retardement. Selon Swissmem, une entreprise sur trois a inscrit des pertes en 2015. D'un autre côté, on peut se réjouir que deux tiers des entreprises aient généré un bénéfice malgré le franc fort. La charge, qui atteint 87 pour cent, se maintient dans une moyenne pluriannuelle. Cette normalisation ne signifie toutefois pas que l'alerte est passée. En effet, les projets de délocalisation remplissent les tiroirs des entreprises, prêtes à les mettre en œuvre à n'importe quel moment. C'est pourquoi Syna maintient son appel à élaborer une stratégie nationale pour l'industrie. Des premières démarches en ce sens ont été entreprises avec Swissmem et d'autres partenaires sociaux MEM.

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

Travailleurs âgés

Des statistiques trompeuses

A en croire le tableau dressé par l'Union patronale suisse (UPS) lors de sa conférence de presse, la situation des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi serait idyllique. Durant sa présentation, son président, Valentin Volgt, a évoqué des «cas isolés» de personnes au chômage malgré elles. Une appréciation qui n'est pas partagée.

Les résultats présentés visaient à montrer que les chiffres de l'emploi connaissent une évolution plus favorable chez les 55-64 ans que dans les autres tranches d'âge. C'est peut-être vrai. Néanmoins, l'augmentation des chômeurs de longue durée et du nombre de bénéficiaires de l'aide sociale dans cette catégorie d'âge appellent une interprétation différente.

Transfert vers l'aide sociale

La Confédération – avec son initiative contre la pénurie de personnel qualifié – les associations économiques, l'UPS: subitement, tous semblent avoir mis le sujet des travailleurs âgés à l'ordre du jour. Mais lorsque l'on y regarde de plus près, il n'y a pas grand-chose à voir, si ce n'est que l'UPS s'est clairement positionnée pour éliminer les indications d'âge des offres d'emploi. Lors de sa conférence de presse, elle a sans cesse renvoyé la balle aux entreprises, responsables selon elle de mettre en place une gestion adéquate des travailleurs âgés. L'extrait suivant tiré d'un récent communiqué de presse de la Conférence suisse des institutions d'action sociale (Csias) dit autre chose: «l'augmentation du risque d'aide sociale chez les personnes dès 55 ans de 1,9 pour cent en 2005 à 2,7 pour cent en 2014 est marquée. Du point de vue de l'aide sociale, la croissance du groupe de bénéficiaires de l'aide sociale d'un certain âge dont les chances sur le marché du travail sont souvent faibles et qui restent souvent durablement à l'aide sociale, est inquiétant.» Les statistiques de l'aide sociale des dernières années montrent qu'il ne s'agit pas d'une simple tendance. Derrière ces chiffres se trouvent en général des personnes qui n'ont depuis longtemps



Pour les travailleurs âgés, le risque de rester longtemps au chômage après la perte d'un emploi est plus élevé.

Photo: Fotolia

pas retrouvé d'emploi, alors même qu'elles sont encore en âge de travailler. Néanmoins, lorsqu'elles arrivent en fin de droit, et qu'elles n'ont pas de fortune privée à grignoter, elles sont contraintes de recourir à l'aide sociale. Le droit aux prestations de l'assurance chômage a certes été légèrement augmenté pour les travailleurs âgés, mais en règle générale il cesse après deux ans. Marino Bee, responsable de la caisse-chômage de Syna, confirme la tendance à un transfert de l'assurance chômage à l'aide sociale.

Un désert statistique

Une personne en fin de droits qui touche l'assurance sociale n'est plus considérée comme chômeuse. En effet, elle n'apparaît dans les statistiques du Seco que tant qu'elle est inscrite auprès de l'ORP. Les indicateurs du marché traditionnels, comme le taux de chômage, ne reflètent donc pas l'exclusion des travailleurs âgés, ce qui fausse les chiffres présentés par l'UPS. Au cours des cinq dernières années, quelque 50 000 travailleurs et travailleuses de plus de 50 ans sont arrivés en fin de droit et n'apparaissent plus que dans les chiffres de la Csias.

Risque de chômage de longue durée

Les travailleurs âgés sont nettement plus exposés que les jeunes au risque de chômage de longue durée. Même l'Office fédéral de la statistique, de nature pourtant prudente, indique dans son rapport sur la «situation des travailleurs âgés sur le marché du travail» que: «le pourcentage de personnes au chômage depuis plus d'un an croît fortement avec l'âge. En 2015, la part de chômeurs de longue durée s'élevait à 54 pour cent chez les 55 à 64 ans». Les personnes non-qualifiées, ou au contraire hautement spécialisées, sont les plus exposées. C'est pourquoi la demande que notre association faitière Travail.Suisse a adressée aux milieux politiques d'investir dans la compétitivité de ce groupe-cible, est essentielle. En effet, cela permettrait à la fois de mieux utiliser le potentiel de main d'œuvre indigène, et d'empêcher des tragédies humaines vécues par celles et ceux qui se retrouvent à l'assistance sociale peu avant l'âge de la retraite.

irene.darwich@syna.ch,
secrétaire centrale du secteur tertiaire

Région Genève

Le Printemps de l'unité

Habitant-e-s, travailleur-euse-s, étudiant-e-s, chômeur-eus-e-s, usager-ère-s, migrant-e-s, acteur-trice-s des milieux culturels, soyons ensemble pour une large manifestation unitaire le samedi 28 mai 2016 à Genève.

Après un automne chaud, ce printemps 2016 doit être celui des luttes sociales contre l'austérité. En effet, les politiques de restrictions budgétaires se renforcent partout. La Suisse et Genève ne sont pas épargnés. Les personnes travaillant dans ce pays subissent la détérioration des conditions de travail, l'augmentation du temps de travail et de l'âge de la retraite, la menace de diminutions de rentes; les personnes étrangères voient leurs statuts de séjour et leurs conditions de vie se précariser; les milieux culturels ainsi que leurs usagers et usagères connaissent partout des diminutions d'aide publique; et tout le monde est touché directement par le démantèlement des assurances sociales, la dégradation et le bradage des services publics.

Mesures d'austérité injustifiées

On prétend que toutes ces personnes sont, au fond, responsables de ce qui leur arrive... Les personnes étrangères, qu'il s'agisse des frontaliers et frontalières ou de requérant-e-s, ne seraient ici que pour profiter. Les chômeurs, chômeuses, les bénéficiaires de l'aide sociale et des assurances sociales, sont soupçonnés d'abuser du système. Mais en réalité, les politiques d'austérité que l'on essaie d'imposer sont moins mises en place pour remédier à une crise financière et budgétaire insupportable que pour enrichir encore davantage les nanti-e-s et les actionnaires. Les bénéfices déclarés des entreprises genevoises représentent sur une année plus du double de la dette du Canton, et voilà que les autorités s'approprient à diminuer l'imposition des entreprises presque de moitié (RIEIII)...

Pour mieux remplir celles des grandes entreprises et de leurs actionnaires, les caisses publiques s'assèchent, et les «caisses vides» servent de prétexte à la baisse des prestations.

L'automne 2015 a été marqué par des mobilisations, des luttes et d'importantes journées de grève: maçons, personnel de la fonction publique, milieux culturels, requérant-e-s d'asile, étudiant-e-s, collectifs d'usagers du service public (notamment les parents d'élèves, les patient-e-s), se sont battus ensemble pour défendre des droits, pour des conditions dignes de travail, de vie, de logement, de soins, de séjour, ou encore d'éducation. Des convergences ont eu lieu et des victoires d'étapes ont été obtenues.

Toutefois, pour justifier les coupes, le Conseil d'Etat crée artificiellement des déficits budgétaires. Les patrons du bâtiment traînent les pieds également dans les négociations. A Berne, la hausse de l'âge de la retraite des femmes et la diminution des rentes sont en cours de planification. Parallèlement, le Conseil fédéral prépare son scénario d'application de l'initiative contre l'immigration de masse. Et il y a toujours plus de bunkers qui s'ouvrent...

Une mobilisation indispensable

Les citoyennes et citoyens de Genève devront se prononcer en juin sur les coupes budgétaires dans le social, la santé, la culture et les associations. Mais dans tous les secteurs, et à tous les niveaux, il y a un grand besoin de mobilisation et de réflexions collectives pour dépasser inégalités et privilèges et pour redéfinir le bien commun.

Toutes et tous ensemble, étudiant-e-s, travailleur-euse-s du privé et du public, chômeur-euse-s, bénéficiaires de l'aide sociale, acteur-trice-s des milieux culturels,



Tous unis contre le démantèlement des services publics.

Photo: Syna

usager-ère-s des services publics, migrant-e-s, il est temps de reprendre la rue et d'unir nos luttes contre ces politiques d'austérité! Seul un puissant mouvement social et de fortes mobilisations peuvent modifier cette situation!

Réunissons nous donc toutes et tous le samedi 28 mai à 15h00 à la Place Neuve à Genève.

joel.mugny@syna.ch,
responsable régional

IMPRESSUM ROMANDIE

Rédaction/Coordination

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

Rédaction régionale

Fribourg/Neuchâtel: Véronique Rebetez,
veronique.rebetez@syna.ch
Genève: Joël Mugny,
joel.mugny@syna.ch
Jura: Loïc Dobler,
loic.dobler@syna.ch
Vaud: Thierry Labelet,
thierry.labelet@syna.ch

Numéro 5/16:

Clôture de la rédaction: 23 mai
Date de parution: 10 juin

Section Fribourg

Assemblée Générale de l'Artisanat

L'assemblée générale de la section Fribourg Artisanat s'est tenue le samedi 5 avril au Restaurant du Barrage à Rossens, en présence de 101 personnes, dont 15 femmes. Bilan.

L'AG de la section, animée par son président Romain Pilloud et ses secrétaires syndicaux Giuseppe Di Mauro et Thierry Jaquet, s'est ouverte sur des questions organisationnelles: appel à un peintre ou un carreleur à rejoindre le comité, ces deux branches du second œuvre n'étant actuellement pas représentées; approbation des comptes à l'unanimité, et rappel du fait que la cotisation de la section sera augmentée de 1 franc par mois dès 2017.

CN du gros œuvre

La Convention Nationale (CN) du gros œuvre ayant beaucoup agité les esprits en 2015, Thierry Jaquet en résume les principaux éléments: prolongation de la CN jusqu'au 31.12.2018, aucune augmentation salariale en 2016; maintien de la retraite anticipée (FAR), avec une hausse des cotisations FAR pour assurer la pérennité des prestations. Dès juillet 2016, l'employé paiera 1,5 pour cent au lieu de 1 pour cent et l'employeur 5,5 pour cent au lieu de 4 pour cent. Dès que le taux de couverture atteindra les 120 pour cent, la cotisation de l'employeur sera réduite de 0,4 pour cent et celle du travailleur de 0,1 pour cent. Quant à l'indemnité de repas, elle passera de 15 à 16 francs dès 2017.

Autre point sensible: à l'avenir les salaires ne seront plus versés en espèces, ceci dans le but de combattre les abus. Le badge de reconnaissance cantonal fribourgeois devrait être obligatoire dès le 1.1.2017; les discussions avec la commission paritaire fribourgeoise vont dans ce sens. Pour sa part, le badge national serait lui proposé pour le 1.1.2018, les discussions au sein de la CPN étant encore en cours...

Enfin, concernant la convention cantonale, les employeurs de la Fédération Fribourgeoise des Entrepreneurs (FFE) se verront proposer d'augmenter l'indemnité de repas de 16 à 18 francs par repas (payés tous les jours). Une meilleure protection



Nicolas Hayoz (40 ans de sociétariat) lève son verre à la santé de Syna Fribourg. Photo: Giuseppe Di Mauro

des travailleurs en cas d'intempéries (sur le modèle vaudois), ainsi qu'un renforcement des contrôles contre le dumping salarial, seront également demandés.

Second œuvre

Ici, l'augmentation des salaires est de 1,3 pour cent répartis de la manière suivante: 30 centimes par heure ou 53 francs par mois pour tous et 10 centimes par heure ou 18 francs par mois au mérite.

Le remboursement des contributions professionnelles 2015 ayant donné lieu à de nombreuses réclamations suite à l'application à la lettre par le secrétariat de Fribourg des nouvelles directives du SECO depuis début 2016, des éclaircissements sont apportés; une meilleure solution est à l'étude.

Jubilaires

Plus de 40 jubilaires sont célébrés. Pourquoi autant? Giuseppe Di Mauro se réjouit d'ex-

pliquer que: «Syna célèbre les membres qui fêtent 25 et 40 ans de sociétariat, mais la section de l'artisanat remercie en plus les personnes membres du syndicat depuis 10, 30 et 50 ans. [...] Aucune AG n'ayant eu lieu en 2015, les jubilaires des deux années sont remerciés en même temps», ajoute-t-il.

Enfin, l'AG observe une minute de silence pour les personnes portugaises tragiquement décédées le week-end de Pâques sur la route alors qu'elles s'apprêtaient à rejoindre leurs familles.

La partie officielle terminée, place à la partie festive. Rendez-vous est donné à toutes et à tous sur la Place Georges Python à l'occasion de la Fête des travailleurs et des travailleuses le 1^{er} mai.

thierry.jaquet@syna.ch, secrétaire régional, et giuseppe.dimauro@syna.ch, secrétaire régional

Région Vaud

Hôpital Riviera Chablais (HRC)

Nouveauté dès février 2016: pour la première fois, les collaborateurs de l'HRC ont reçu avec leur fiche de salaire une attestation de l'employeur mentionnant le montant retenu à titre de contribution professionnelle 2015 conformément à l'art. 63 de la convention collective de travail entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Ce montant est remboursé aux membres syndiqués. Par conséquent, le secrétariat vous prie d'envoyer cette attestation patronale à: Syna – le syndicat, Rue du Valentin 18, 1004 Lausanne, avec mention de l'IBAN de votre compte postal ou bancaire.

Région Vaud

RIE III passe la rampe

Le paquet de mesures proposé par le gouvernement vaudois dans le cadre de la réforme fiscale des entreprises RIE III a obtenu les faveurs des électeurs du canton. En assortissant la baisse prévue de l'impôt sur le bénéfice des entreprises de mesures sociales comme une hausse des allocations familiales, le gouvernement a obtenu plus de 85 pour cent de oui.

	AF Enfant (moins de 16 ans)		AF Enfant invalide (16-20 ans)		AF Jeune en formation (max. 25 ans)		AF naissance / adoption par enfant
	1 ^{er} et 2 ^e enfant	dès le 3 ^e enfant	1 ^{er} et 2 ^e enfant	dès le 3 ^e enfant	1 ^{er} et 2 ^e enfant	dès le 3 ^e enfant	
Jusqu'en août 2016	230	370	300	440	300	440	1500
Dès sept. 2016	250	370	330	450	330	450	1500
2017	250	370	330	450	330	450	1500
2018	250	370	330	450	330	450	1500
2019	300	380	360	440	360	440	1500
2020	300	380	360	440	360	440	1500
2021	300	380	360	440	360	440	1500
2022	300	340	400	440	400	440	360

Evolution des allocations familiales dès septembre 2016 dans le canton de Vaud.

Source: Bureau d'information et de communication de l'Etat de Vaud

Le 20 mars dernier, le peuple vaudois était appelé à se prononcer sur la réforme de la fiscalité des entreprises. Avec 87,12 pour cent de «oui», le projet ficelé par le gouvernement vaudois a fait l'objet d'un véritable plébiscite. Il faut dire que seuls l'extrême-gauche et les syndicats de la fonction publique s'opposaient à ce projet élaboré dans une dynamique de dialogue et de consensus par les différents partis gouvernementaux. Le comité régional Syna avait opté pour la liberté de vote car il ne voulait pas mettre en opposition le personnel du service public et les travailleurs du privé, chacun ayant de bons arguments. Le volet vaudois de la RIE III a passé donc facilement la rampe, alors qu'au niveau fédéral la réforme fait actuellement débat.

Le consensus, une méthode qui plaît

Pour faire passer la pilule auprès des électeurs du canton, le gouvernement vaudois avait décidé d'assortir cette réforme de la fiscalité des entreprises de toute une série de mesures sociales, qui comprennent notamment une hausse des allocations familiales, de l'aide financière pour l'accueil de jour et des subsides pour les primes Lamal ainsi que des mesures de protection pour les travailleurs consistant par exemple à alimenter le fonds Santé et sécurité pour les ouvriers du bâtiment.

Reste que ce paquet vaudois n'est pas encore prêt à entrer en vigueur. En effet, il faut désormais attendre que la réforme nationale actuellement discutée à Berne soit sous toit, à la suite de quoi le projet vaudois devra être adapté pour être conforme au

cadre législatif fixé au niveau national. Il est souhaitable – mais malheureusement peu probable – que cet équilibre trouvé dans le canton de Vaud, qui allie des allègements accordés aux entreprises à une aide aux familles, soit également appliqué au niveau fédéral.

Dans un premier temps néanmoins, certaines mesures du paquet vaudois seront graduellement mises en œuvre. Ainsi, bonne nouvelle pour les familles, les allocations familiales commenceront à augmenter pour atteindre leur plafond en 2019 (voir infographie ci-contre). En parallèle, l'imposition des entreprises commencera à baisser.

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

Région Genève

Poste vacant

Syna – le syndicat s'engage pour un monde du travail offrant de vraies perspectives. Il représente près de 60 000 travailleuses et travailleurs et s'engage pour leurs intérêts sur une base constructive de partenariat social. Pour compléter l'équipe de notre secrétariat régional de Genève, nous recherchons un-e

Permanent-e syndical-e 50 %

Pour des informations détaillées, visitez www.syna.ch > Syna > Postes vacants

Suisse romande

Pour des soins dentaires remboursés

En Suisse, seuls 10 pour cent des frais dentaires sont aujourd'hui pris en charge par les assurances. Le coût des soins dentaires à charge des ménages représente souvent un frein à l'accès aux soins. Dans plusieurs cantons latins, les mouvements de gauche se sont mobilisés pour demander l'introduction d'une assurance publique couvrant les soins dentaires de base.

«J'ai toujours travaillé dans les services, en contact avec la clientèle. Après mon mariage, j'ai eu trois enfants rapprochés et j'ai arrêté de travailler. Par manque de temps – et d'argent – j'ai alors négligé mes soins dentaires. Aujourd'hui, mes dents sont dans un état déplorable, j'ai mal tous les jours, et je n'arrive pas à retrouver du travail, notamment parce que je n'ose plus sourire en public. Sans travail, je n'ai pas les moyens de financer les soins dentaires nécessaires. C'est un cercle vicieux», nous explique Marie, vendeuse âgée de 41 ans. Pour sa part, Paolo, ouvrier dans la construction, sait qu'il a plusieurs caries

à traiter. Souvent, il a mal. Mais lui non plus n'a pas les moyens de régler la facture qui s'annonce salée. Alors il attend de retourner en vacances dans son pays natal, l'année prochaine, pour se faire traiter.

Les «sans-dents»

En Suisse, 90 pour cent des frais dentaires sont à la charge des ménages. Comme Marie et Paolo, de nombreuses personnes résidant en Suisse renoncent aux soins dentaires pour des raisons économiques: le nombre de caries non soignées chez les enfants et de dents manquantes chez les adultes a un lien direct avec le statut socio-économique. En France, François Hollande avait d'ailleurs fait scandale en qualifiant les pauvres de «sans-dents». Or renoncer aux soins a souvent un impact négatif sur l'état de santé général, et sur la qualité de vie.

Modèles d'assurance publique

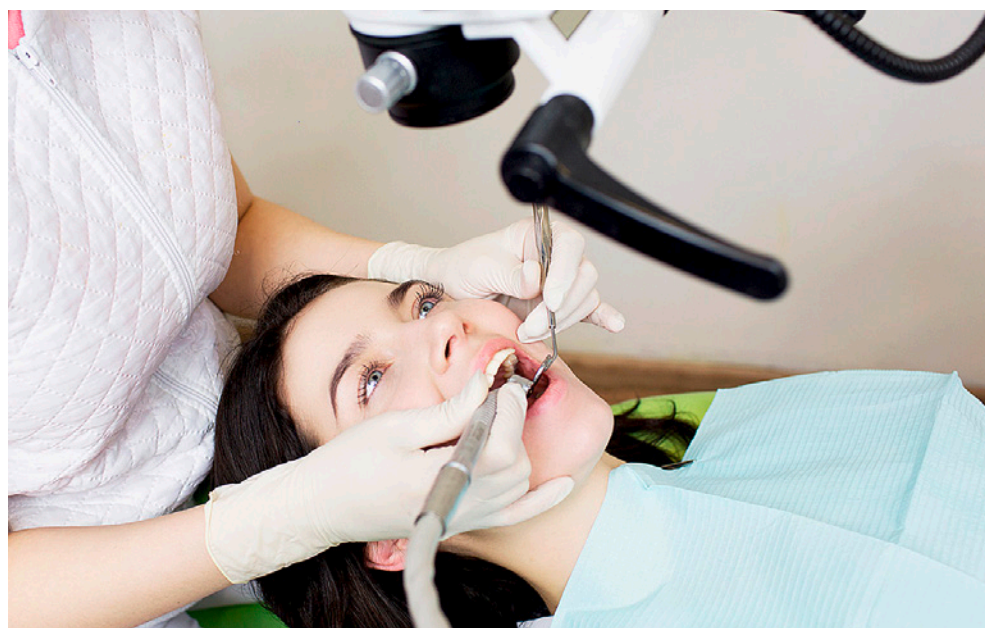
Jugeant cette situation inacceptable dans un pays aussi prospère que la Suisse, des formations de gauche de plusieurs cantons romands se sont mobilisées pour exiger l'introduction d'une assurance publique permettant de rembourser les soins dentaires de base pour l'ensemble de la population. Cette assurance serait financée par une cotisation paritaire (employés-employeurs) de 0,3 à 0,5 pour cent sur un

modèle similaire à l'assurance AVS. Les soins des personnes ne cotisant pas à l'AVS seraient pris en charge par l'Etat. Cette assurance prendrait en charge les contrôles préventifs ainsi que les soins de base, mais pas les soins d'ordre esthétique.

Sur Vaud et Neuchâtel, les initiatives lancées ont très rapidement abouti, et les textes ont été déposés en 2014, respectivement 2015. La population de ces deux cantons sera donc prochainement appelée à voter sur le sujet. A Genève, les députés d'Ensemble à Gauche et du PS ont déposé un projet de loi au Grand Conseil en février. Le Parti du Travail pour sa part a privilégié la voie de l'initiative cantonale, et la récolte de signatures est en cours (feuilles disponibles dans les locaux de Syna Genève si souhaité). Une initiative similaire a également été déposée au Tessin. Les cantons alémaniques pour leur part semblent pour l'heure moins sensibles à la question.

Dentistes réfractaires

Les professionnels de la branche se montrent sceptiques sur la nécessité d'une telle assurance. En effet, selon eux, une bonne santé bucco-dentaire serait avant tout une affaire d'hygiène personnelle. Rembourser les soins dentaires constituerait donc une incitation à ne pas prendre soin de ses dents. Les dentistes estiment qu'il serait préférable de se concentrer sur des groupes vulnérables comme les enfants ainsi que les jeunes mères. Pour les initiants vaudois, neuchâtelois ou encore genevois, ces arguments sont fallacieux, car les éléments qui influencent la santé bucco-dentaire sont bien plus complexes, et ce sont aujourd'hui avant tout les travailleuses et travailleurs moins aisés qui souffrent d'une mauvaise santé bucco-dentaire et qui ne peuvent assumer la charge financière des traitements nécessaires. Par conséquent, une assurance paritaire employeur-employé permettrait de garantir l'équité de l'accès aux soins dentaires, et contribuerait indubitablement à l'amélioration de la qualité de vie des travailleuses et travailleurs. Parlez-en autour de vous!



De nombreuses personnes ne peuvent accéder aux soins dentaires pour des motifs économiques, une situation indigne de la Suisse. Photo: Fotolia

tania.severin@syna.ch,
rédactrice région Romandie

Votazioni del 5 giugno 2016

Modifica della legge sull'asilo

Il 5 giugno il popolo si pronuncerà sulla modifica della legge sull'asilo, contro la quale l'UDC ha lanciato il referendum. Ma il Nazionale, giunto al compromesso con concessioni sia dalla sinistra che dalla destra, non ci sta. Un ostruzionismo, quello UDC, poco oggettivo e incurante del futuro!

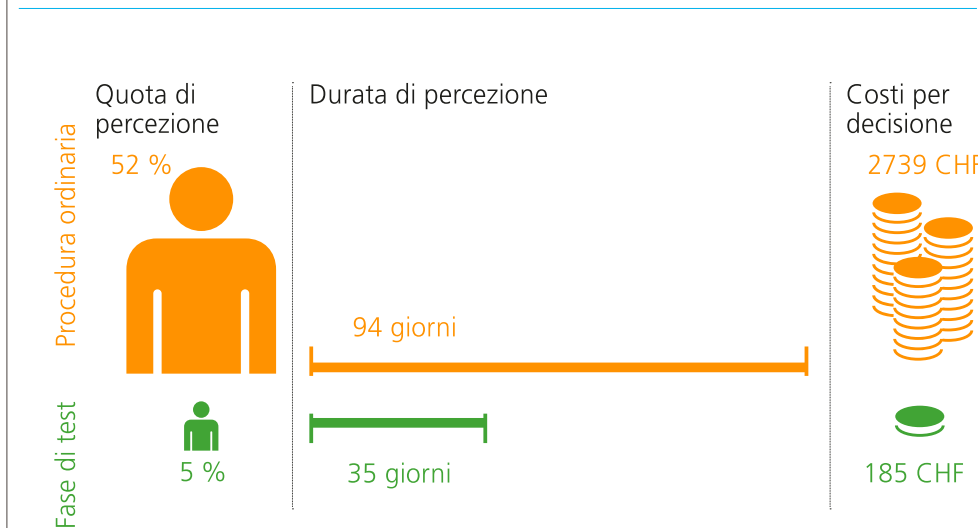
La necessità di rivedere la legge sull'asilo occupa il Parlamento dall'inizio del 2013. Per gli uni la spina nel fianco sono le interminabili e onerose procedure d'asilo e di ricorso, gli altri non riescono a farsi una ragione della scarsa integrazione dei rifugiati. La recrudescenza dei conflitti internazionali non ha fatto che vivacizzare gli animi su un tema molto sentito, con il rischio che di questa emotività si abusino scopi populistici. E infatti, ecco l'UDC lanciare prontamente il referendum lo scorso dicembre. Ma atteniamoci ai fatti:

Procedure più snelle nei centri d'accoglienza federali

Attualmente le procedure d'asilo durano in generale piuttosto a lungo, e i ricorsi possono posticipare la decisione definitiva anche di parecchio. Nell'attesa, i richiedenti l'asilo vivono nella più totale incertezza sulla durata del loro soggiorno in Svizzera. Inoltre, la Confederazione non finanzia nessun progetto d'integrazione fintanto che non è chiaro se il richiedente potrà effettivamente rimanere nel Paese. Durante questo primo periodo di soggiorno i richiedenti l'asilo si fanno un importante quadro soggettivo della vita in Svizzera, idea che può influenzare a lungo la successiva integrazione. I tempi procedurali andrebbero pertanto abbreviati. Affinché ciò sia possibile, la Confederazione ha elaborato una nuova procedura, già testata con buoni risultati al centro d'accoglienza di Zurigo e che permetterebbe di trattare in 140 giorni il 60 per cento delle richieste, decisione definitiva inclusa.

Durante questi cinque mesi scarsi i richiedenti l'asilo verrebbero ospitati in centri d'accoglienza federali, in parte ancora

Minore ricorso al soccorso d'emergenza



Procedure rapide e una consulenza mirata sul piano giuridico, in vista del ritorno e sulle opportunità influiscono positivamente sulla disponibilità a lasciare la Svizzera. Quota e durata di percezione del soccorso d'emergenza dei richiedenti respinti in fase di test sono nettamente inferiori.

Fonte: Segreteria di stato della migrazione SEM

da realizzare. Le procedure abbreviate costeranno meno, così come i ricorsi con rito abbreviato. Inoltre, come constatato nel centro d'accoglienza pilota, il numero dei rientri volontari è tre volte superiore! Non dimeno, un aspetto essenziale del controllo della qualità è che durante il periodo di elaborazione della domanda ogni richiedente ottiene assistenza legale. Il patrocinante spiega alla persona i passi essenziali, la aiuta a procurarsi tutti i documenti necessari entro i termini prescritti e illustra le possibilità di successo di un eventuale ricorso. Secondo il centro d'accoglienza pilota, con questa procedura i ricorsi si riducono di un terzo.

Garanzia di qualità della procedura

Sono proprio questi ricorsi a suscitare malumore all'UDC. I suoi esponenti hanno fatto la voce grossa affermando che i richiedenti l'asilo vengono privilegiati rispetto ai normali cittadini, e che gli «avvocati privati» sono uno spreco di denaro. Da un canto, tuttavia, il diritto costituzionale al patrocinio gratuito nell'ambito di azioni legali o amministrative per le persone prive di mezzi è già una realtà; in secondo luogo, in base ai principi dello Stato di diritto non è consentito abbreviare unilate-

ralmente i termini senza garantire la qualità del giudizio. In caso contrario si rischia di violare le disposizioni internazionali in materia di protezione dei rifugiati, a scapito dei profughi di guerra.

Limitazione dei diritti di proprietà?

All'UDC non va proprio giù – come ci si poteva aspettare – che per estendere i centri d'accoglienza federali l'autonomia dei Comuni possa essere limitata in caso di disaccordo. Questa eventualità esiste però già, ad esempio per scopi militari o per la costruzione di centrali nucleari. Anche in questo caso è evidente il tentativo dell'UDC di diffondere malumore, manipolando l'opinione pubblica. In realtà, con queste azioni si tenta per l'ennesima volta di screditare il lavoro del Parlamento. Queste attitudini reazionarie vanno denunciate con ogni mezzo. Per tutti questi motivi, e alla luce dei possibili errori procedurali per le persone bisognose di protezione, votare SÌ alla modifica della legge sull'asilo è necessario e razionale!

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

Pittori e gessatori

Un modello di prepensionamento

La conferenza del ramo professionale dei pittori e gessatori tenutasi lo scorso 12 marzo ha dato un segnale chiaro: la categoria vuole un modello di pensionamento anticipato (MPA). Come già prima di essi il ramo edile o quello dell'involucro edilizio, anche i pittori e i gessatori auspicano un MPA per un pensionamento flessibile.

Per i pittori e i gessatori, ridurre il grado d'occupazione a partire dai 60 anni e ritirarsi dignitosamente in pensione anticipata a partire dai 63 anni è ancora un sogno. In vista del nuovo contratto collettivo di lavoro, le delegazioni alle trattative dei partner sociali hanno però concordato un

pacchetto negoziale chiaramente incentrato su un MPA.

Un CCL migliore

Con l'introduzione di un MPA i pittori e i gessatori avrebbero la possibilità di ridurre in maniera flessibile il grado d'occupazione a partire dai 60 anni e di godersi la meritata (pre)pensione a partire dai 63 anni. Il finanziamento verrebbe assicurato tramite 1,7 percentili salariali ripartiti equamente tra lavoratori e datori di lavoro.

L'MPA è un modello che ha già dato prova di efficacia: solleva i lavoratori dalle pesanti attività di cantiere, e grazie a questa flessibilità il datore di lavoro può risparmiare costi e preservare il know-how di collaboratori esperti.

Il CCL verrà sottoposto a modifiche minori, fra le più importanti un adeguamen-

to salariale generalizzato di 25 franchi al mese per gli anni 2016 e 2017 e l'introduzione di una nuova categoria di salario base per i giovani lavoratori post-tirocinio CFP (attestato).

Approvato all'unanimità

Gli affiliati Syna hanno approvato all'unanimità il risultato delle trattative, quelli di Unia a grande maggioranza. Il 3 maggio 2016 toccherà ai delegati dell'Associazione svizzera imprenditori pittori e gessatori (ASIPG) esprimere la loro opinione, difendere il risultato della delegazione alle trattative e accettare il pacchetto così come è stato negoziato. La decisione sarà innovatrice non soltanto per i pittori e i gessatori, ma anche per molti altri rami accessori dell'edilizia.

hans.maissen@syna.ch,
responsabile del settore Artigianato

Mulheres nos sindicatos

Não apenas para homens

As mulheres continuam ainda muito pouco representadas nos sindicatos. Por um lado, elas trabalharam durante muito tempo simplesmente por «ganhar um dinheirinho extra». Mas falta também ainda muitas vezes a evidência dos homens em se organizarem para que tenham mais poder. Não é o caso da Sandra Ribeiro.

«Na nossa família são todos membros do sindicato, é assim que deve ser, e é importante e bom ter um contato quando existem incertezas ou problemas com o trabalho.» Sandra Ribeiro é membro do sindicato desde 1991. Quando ela emigrou com 17 anos de Portugal para a Suíça foi o seu pai que a aconselhou a ser membro. Ela já era membro na organização anterior e continuou fiel à Syna depois da fusão.

Ela veio para a Suíça para trabalhar. Primeiro na hotelaria, depois no setor das

limpezas e, por fim, como controladora em regime de turnos. «Eu interesso-me pelos assim chamados trabalhos para homens. Eu gostaria muito de ter sido operadora de máquina no atual local de trabalho. Mas o superior achou que esse não era um trabalho para mulheres.»

A Sandra necessita que lhe concedam uma certa flexibilidade no horário de trabalho, já que é mãe solteira de duas crianças. Até agora, isso funcionou sempre muito bem.

Desejos, também quanto ao sindicato

A Sandra descreve-se como alegre, ambiciosa e como um pessoa que encontra o seu caminho. A animada mulher alegra-se com pequenas coisas, mas deseja um pouco mais de segurança na sua vida. Ela seria muito feliz se tivesse a possibilidade de fazer uma viagem espontânea sem ter de se preocupar com as finanças. Ela tem facilidade em aprender línguas e aprendeu francês e italiano sozinha. A sua língua materna é o português, alemão aprendeu aqui. «Seria algo muito bom se eu pudesse utilizar estes conhecimentos no meu



Sandra Ribeiro está convencida acerca das vantagens em ser membro da Syna.

Foto: Colette Kalt

trabalho.» Mas ela dirige os seus desejos mais urgentes à Syna: «As pessoas que trabalham no setor das limpezas devem finalmente receber um melhor ordenado.» A Sandra não pode compreender como é que em muitos sítios as mulheres ainda recebem menos que os homens: «Não existe razão para tal.»

colette.kalt@syna.ch, responsável por comunicação e campanhas

Industria en crisis

¡Caro – más caro – el Franco Suizo!

General Electric absorbe a Alstom, Sulzer cierra su fábrica en Oberwinterthur, y hasta Schindler, una compañía Suiza de una larga trayectoria, reduce el número de empleadas y empleados de su fábrica de producción en Ebikon (cantón Lucerna) a la mitad. En el primer trimestre de 2016 no paran de llover noticias negativas en el sector de la industria.

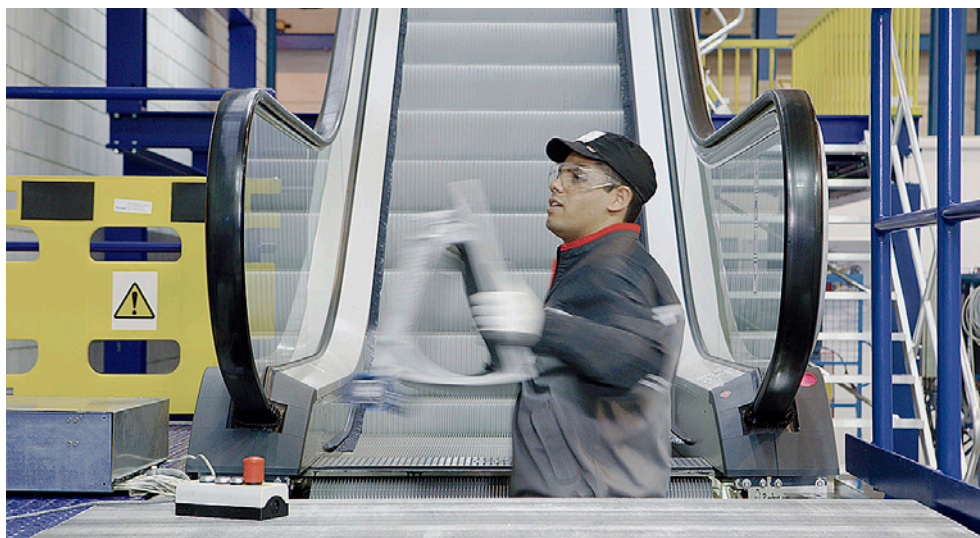
Schindler, conocido fabricante de ascensores a nivel mundial pretende deshacerse de 120 empleos en su sitio de producción situado en Ebikon. Un golpe sorprendente y duro ya que no está en números rojos. Culpabilizando el alto valor del Franco Suizo, Schindler ya no se ve capaz de competir produciendo en Suiza y quiere tomar medidas adecuadas. Syna acompaña intensamente a las comisiones de personal en la presente fase de consultación. Propuestas detalladas e ideas creativas deberían de evitar recortes. Desde nuestra perspectiva sí existen medidas que aún no se han tomado para mejorar la capacidad de competir y así salvar empleos.

... y aún más despidos

Lamentablemente Schindler no es la única empresa que aplica una tala rasa. Sulzer también anunció en marzo que clausurará su sitio de producción en Oberwinterthur, donde se perderán 90 empleos. Desde ya hace un tiempo ahí se ha trabajado de manera gratuita por dos horas a la semana. Las empleadas y los empleados estaban dispuestos a contribuir con su parte. Y ahora eso: No solamente el trabajo gratis era en vano, sino que ¡se ha exprimido a las y los trabajadores como limones para luego pagar a Viktor Vekselberg y sus accionistas cercanos un diviendo extra de más que 14 Francos!

Prolongar las medidas

La temática central en la situación presente es por lo tanto el artículo 57 del convenio colectivo (GAV/CCT/CCL) del sector de las industrias MEM (maquinas, equipos eléctricos y metales). Poco después



Inclusive la multinacional Schindler decidió recortar empleos.

Foto: Schindler press picture

que se haya liberado el tipo de cambio de Euro a Franco Suizo numerosas empresas se sirvieron de dicho artículo que permite ponerse de acuerdo con los representantes de las y los empleados y así aumentar durante máximo 15 meses las horas laborales a hasta 45 horas por semana. ¡De manera gratuita! Para prolongar éstas medidas más allá de 15 meses hace falta la aprobación de la mayoría de los interlocutores sociales del sector de MEM.

En estos días en muchos lugares se ven los 15 meses y los interlocutores sociales son llamados a renegociar. Syna participa de todas y cada una de las negociaciones en el contexto del artículo 57 y observa atentamente: ¿Realmente ha aportado el aumento de las horas laborales a conservar los empleos o solamente se ha intentado de sanar ganancias en declive a costo de las y los trabajadores? Especialmente el ejemplo de Sulzer destapa sin indulgencia que se puede abusar del artículo pensado para las crisis, para satisfacer los intereses financieros de los accionistas.

Las empresas se ven afectadas de manera muy diversa. Algunas siguen haciendo ganancias, quizás simplemente ganancias un poco más bajas. Otras se enfrentan a dificultades existenciales. En éstos casos Syna está dispuesto a aceptar la prolongación del aumento de las horas laborales – siempre que la medida sirva a salvar empleos. Exigimos una protección absoluta contra despidos – solo así las medidas servirán tanto a las empresas como a las

y los empleados. Además hay que exigir una remuneración o devolución del trabajo gratuito. Es inaceptable que las y los trabajadores aportan de su parte en las malas sin recibir nada en cambio en las buenas.

¿Hemos ya tocado fondo?

¿Cómo continuará la situación de la industria? Está claro que aún no hemos tocado fondo. Syna estima que en 2016 – debido a que las reacciones en la economía a veces tardan – se van a perder tantos empleos como en 2015, eso quiere decir unos 10 000 a 13 000 empleos. Según Swismem en 2015 un tercio de todas las empresas del sector estaban con números rojos. Por otra parte es una buena noticia que el resto de las empresas, o sea dos tercios de todas las empresas, no estaban con números rojos a pesar del alto valor del Franco. Inclusive el aprovechamiento de las instalaciones de 87% equivale al promedio de muchos años. Aún así, con la normalización de ciertos parámetros, todavía no podemos dar el toque de cese de alarma. En muchas empresas existen proyectos pendientes de trasladarse al extranjero que se pueden reactivar fácilmente. Por lo tanto la reivindicación de Syna por una estrategia nacional para la industria sigue siendo de una vigencia alarmante. Ya se han iniciado los primeros pasos junto a Swismem y otros interlocutores sociales del sector.

mathias.regotz@syna.ch, director del sector del sector de la industria

Cours 2016



Cours pour responsables, secrétaires et collaborateurs-trices syndicaux

Trouver et convaincre de nouveaux membres: comment?

Mardi 14 juin 2016 de 9h00 à 17h00, Hôtel Eden Palace Au Lac, Montreux.

Objectifs: Comment présenter de façon efficace et percutante, comment gagner l'attention de votre auditoire, comment le convaincre, trouver les remèdes contre le trac.

Contenu: Les trois étapes qui mènent au succès: planifiez parfaitement, préparez-vous, entrez en scène. Architecture de votre présentation: susciter de l'intérêt, partie principale: conduire, conclusion: motiver.

Intervenant: Roland Delacombaz, formateur en communication et coaching

Inscription: jusqu'au mardi 17 mai 2016

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

Jeudi et vendredi, 9 et 10 juin 2016, de 09h00 à 17h00, Hôtel Le National, Delémont.

Objectifs: A la fin de la formation, chaque participant saura: identifier les éléments et comportements qui font l'efficacité d'une communication verbale, reconnaître ses propres possibilités d'amélioration, renforcer sa confiance dans sa capacité de communiquer, déterminer sa stratégie et percevoir les besoins en communication selon la situation.

Animation: Julien Gogniat, praticien certifié en Holacracy et fondateur d'Ennoïa

Inscription: jusqu'au mardi 17 mai 2016

S'affirmer dans le monde professionnel grâce au théâtre!

Jeudi et vendredi, 23 et 24 juin 2016, de 09h00 à 17h00, Centre de formation, Hôtel du Léman, Jongny.

Objectifs: Permettre aux participants de s'exprimer avec plus d'impact et d'aisance devant un public, de rebondir dans les échanges et interactions quotidiennes, de mieux gérer le stress, le trac et les émotions, de développer la présence à l'autre, d'occuper un espace donné.

Animation: Olivier Tilleux, formateur d'adultes EFFE et comédien

Inscription: jusqu'au mercredi 18 mai 2016

Comment créer son compte Facebook et l'utiliser à bon escient!

Lundi 27 juin 2016, de 09h00 à 17h00, Au Parc Hôtel, Fribourg.

Objectifs: Au cours de cette formation, vous aurez l'occasion d'approfondir votre connaissance de Facebook pour une utilisation professionnelle. A travers des approches de Marketing et la découverte des outils Facebook existants, vous serez accompagnés tout au long de la journée pour engranger un savoir-faire qui vous permettra de profiter du plein potentiel de Facebook dans vos affaires professionnelles.

Animation: Kevin D'Alton, formateur et coach au sein de PhenixWin

Inscription: jusqu'au vendredi 20 mai 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!

Automates à boissons et à snacks

CCT avec Dallmayr

Conjointement avec son partenaire tessinois l'OCST, Syna a conclu une CCT avec l'entreprise de distributeurs Dallmayr (Ticino) SA. Dallmayr est l'un des principaux fabricants et exploitants de distributeurs automatiques et emploie 300 personnes en Suisse.

Dallmayr est présent dans le monde entier et connu pour fabriquer et exploiter des distributeurs de boissons et de snacks. Cette entreprise familiale allemande existe depuis 300 ans et a su constamment renforcer sa position sur le marché. L'entreprise emploie 3500 personnes dans le monde, dont environ 300 en Suisse. Elle est organisée en plusieurs branches. C'est sous la dénomination «Vending & Office», que Dallmayr exploite ses distributeurs de boissons et de snacks en Suisse. Elle est présente à Coire, Gland, Hägendorf, Horn, Volketswil et Barbengo, sites gérant les distributeurs pour toute la Suisse.

Pour les collaborateurs

Grâce à la CCT négociée par Syna et l'OCST, les conditions de travail des colla-



Dallmayr propose notamment des distributeurs de café et de thé aux entreprises. Photo: Fotolia

boratrices et collaborateurs de Dallmayr seront améliorées, contrôlées et protégées de manière contraignante. Nous œuvrons également pour que les conditions de salaire et d'engagement du personnel soient constamment améliorées. Pour atteindre ces objectifs, différentes actions sont prévues sur place. Nous souhaitons en effet soutenir les travailleuses et les

travailleurs et prendre en compte leurs préoccupations et leurs besoins. Ensuite, Syna et l'OCST s'en feront l'écho lors des discussions et des négociations qui seront menées avec l'entreprise.

mario.rocha@syna.ch,
secrétaire syndical junior

Bienvenue aux nouveaux membres!

Syna s'engage quotidiennement pour tes préoccupations et améliore avec allant tes conditions de travail dans les secteurs tertiaire, de l'artisanat et de l'industrie.

Communique-nous un nouveau membre et nous t'offrons 100 francs.
Annonces via www.syna.ch, 0848 848 868
ou par une visite personnelle auprès de ton secrétariat régional.

Ensemble, nous sommes forts



Nos prestations:

- Conseils, renseignements sur des questions professionnelles
- Protection juridique en droit du travail et assurances sociales
- Négociation de CCT
- Contribution pécuniaire au perfectionnement professionnel
- Primes de fin d'apprentissage
- Caisse de chômage
- Syna magazine
- Chèques Reka
- Divers autres avantages

L'Amérique latine

Promouvoir l'entrepreneuriat

Les projets de l'organisation caritative de Syna Brücke · Le pont visent à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

Dans de nombreux pays, les grandes et moyennes entreprises de même que l'administration publique n'offrent un emploi formel qu'à une minorité de travailleurs. En conséquence, en Amérique latine par exemple, la moitié de la population active travaille dans le secteur informel. La majorité des travailleurs sont obligés de créer leur propre poste de travail, souvent en créant une microentreprise. Les travailleurs de la construction et les vendeurs de rue sont les plus touchés.

Travailler dans le secteur informel, ce n'est pas seulement échapper aux impôts et taxes. Cela revient surtout à travailler dans des conditions très précaires, sans droit à un contrat écrit ni à une protection sociale. Les conditions de travail ne sont tout simplement pas ou très peu contrôlées et ces professions sont peu valorisées socialement et économiquement.

Former à l'entrepreneuriat

Dans les programmes de Brücke · Le pont en Amérique latine, un des objectifs consiste à aider les bénéficiaires à trouver un emploi leur permettant d'améliorer leurs conditions de vie. Mais que faire lorsque la perspective de trouver un emploi dans le secteur formel est faible? En premier lieu, tous les projets de formation mis en place par nos partenaires incluent

Solidarité syndicale sans frontières! Participe à l'action «Une heure de salaire» de Brücke · Le pont! Avec l'équivalent d'une heure de ton salaire par mois, tu soutiens des ouvriers et ouvrières et des jeunes filles et jeunes gens en Afrique et en Amérique latine et leur permets d'accéder à une formation. Plus d'information: www.bruecke-lepont.ch ou sous info@bruecke-lepont.ch.



Les heureux membres fondateurs de Solucons Sàrl.

Photo: Brücke · Le pont

un module de formation sur l'entrepreneuriat, qui vise à donner aux participants le savoir nécessaire pour démarrer leur propre affaire. Un appui est également prévu pour élaborer un plan d'affaires et trouver un financement initial. En Bolivie, plusieurs projets visent également à renforcer les compétences de personnes adultes, qui travaillent déjà à leur compte. Mais celles-ci ont besoin de pouvoir améliorer leur employabilité pour augmenter leur productivité et pouvoir négocier de meilleures conditions de travail et un meilleur revenu. C'est ainsi que le modèle d'entreprise sociale Solucons Sàrl a vu le jour grâce au projet Empleo Digno – un emploi décent pour les maçonnes et maçons indépendants.

Une coopérative de construction

Florindo Cruz est maçon à Tarija en Bolivie. Auparavant, il travaillait en tant qu'indépendant. Ses revenus étaient instables et les conditions dans lesquelles il effectuait son travail étaient précaires.

Lorsqu'il a entendu parler de Solucons Sàrl, il n'a pas hésité. Florindo fait partie des douze premiers associés, qui ont chacun versé une part sociale et sont le cœur de cette entreprise. Au sein de Solucons Sàrl, les travailleurs-euses reçoivent des

formations et sont équipés pour travailler en toute sécurité.

Il n'existait jusqu'alors pas d'entreprise de construction offrant une telle palette de services à Tarija et dénicher un ouvrier qualifié pour effectuer une réparation relevait jusqu'ici grandement du hasard. Le plus souvent, les travaux effectués n'étaient pas de bonne qualité, ce qui a généré un climat de manque de confiance envers les travailleurs à leur compte.

Les défis sont encore nombreux

Il n'est pas facile d'être compétitifs sur un marché où la plupart des ouvriers sont prêts à brader leurs tarifs. La plupart des travailleurs acceptent également de ne pas délivrer de factures, ce qui permet au client de ne pas s'acquitter des taxes. Dans ce contexte, l'entreprise doit se démarquer par son offre d'un travail de qualité et garanti. Solucons Sàrl est aidée pendant trois ans par le projet Empleo Digno. A terme, elle sera autonome et fera vivre dignement environ deux cents travailleurs et travailleuses comme Florindo Cruz.

Stéphanie Roschi Traoré,
responsable du programme
Amérique du Sud,

stephanie.roschi@bruecke-lepont.ch

Robots prestataires de services

Pepper, Nao, Romeo & Co

Lorsque les salaires doivent être négociés, les employeurs se montrent souvent radins. Tout argument est bon pour refuser une augmentation. Chaque amélioration doit leur être soustraite de haute lutte. Parfois, on serait tenté de leur demander: «Mais pourquoi est-ce que vous n'engagez pas une machine?»

A la réception, un vélociprator accueille les nouveaux arrivants. En arrivant, le client est prié de presser sur le bouton de gauche. Lors du check-out, il doit presser sur le bouton de droite. Le dinosaure gesticule avec ses grandes griffes et ouvre sa gueule de façon menaçante lorsqu'il parle. Sa voix est métallique, et pour éviter tout malentendu il dit en anglais: «Je ne peux répondre qu'à des questions simples, car je suis un robot.» Seul son petit chapeau est rigolo, il rappelle celui des porteurs d'hôtels des films des années 40.

Inapte au nettoyage

Ce dinosaure, qui s'est rappelé à nos bons souvenirs depuis «Jurassic Parc», n'est qu'une machine parmi d'autres à l'hôtel Henn-Na, où travaillent avant tout des robots. Son nom est emblématique. En effet, Henn-na signifie «étonnant», ou «bizarre». Des termes qui ne caractérisent pas sa collègue japonophone: visage accueillant, voix enfantine. Même si ses clignements d'œil sont exagérés, elle semble très humaine.

Un bras robotisé se charge des valises, deux petits chars roulants les amènent à la porte. Sur la table de nuit, la tulipe parlante peut fournir des informations et exécuter des ordres. Elle éteint la lumière, nous indique la météo du lendemain et l'heure.

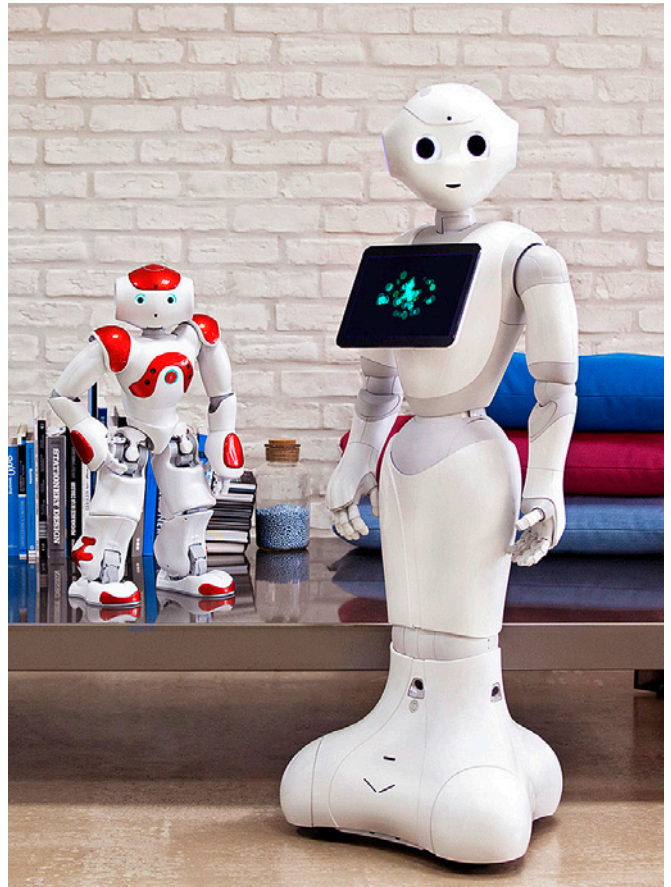
Dans cet hôtel au sud du Japon, 80 robots et automates travaillent 24 heures sur 24. Outre cette armée de machines, dix humains travaillent à «Henn-Na». On ne les croise toutefois pas dans les locaux de l'établissement, car ils œuvrent en coulisses. Ils contrôlent que les machines fonctionnent bien et s'assurent de la

propreté des chambres. «L'eau et les robots ne font pas bon ménage, et ils ne savent pas non plus faire les lits», raconte Kotaro Takada, propriétaire de l'hôtel. Il s'enthousiasme en revanche du fait que les robots puissent travailler 24h/24 et que seule leur acquisition ait un coût. Temps de repos, loisirs, hausses de salaire, formation continue ou encore plan de carrière: des sujets dont il n'a pas à se préoccuper. Une mise à jour par-ci, une recharge par-là, c'est tout ce dont ces machines travailleuses ont besoin.

Pepper appartient aussi à l'équipe de l'hôtel. Développé comme «compagnon-robot», on le trouve aussi dans les shops Nestlé japonais où il vend des machines à café. Ses concepteurs l'ont équipé de senseurs et programmé de manière à ce qu'il parvienne à décrypter les expressions de son interlocuteur. Il parle en outre 20 langues. Pepper pourrait donc faire office de compagnon domestique en lieu et place d'un animal. En effet, il est capable de consoler et de venir en aide à l'humain si on le laisse faire. L'entreprise française Aldebaran Robotics est à l'origine du projet qui a également donné naissance à Romeo et Nao. Conçus à l'origine pour l'assistance aux personnes âgées (Romeo) ou, comme Pepper, comme robots de compagnie (Nao), ils n'ont pas encore réellement percés.

Encore rares en Europe

Noa fait ainsi figure d'exception en Valais. Depuis l'été 2015, il «enseigne» dans des écoles du canton. Sa mission est de sensibiliser les élèves aux dangers d'Internet. Pour les divertir, il lui arrive aussi de danser le Gangnam Style. Si l'on en croit le préposé valaisan à la protection



Nao (à gauche) et Pepper réagissent aux réactions et aux expressions.

Photo: Aldebaran

des données, Sébastien Fanti, Nao (le nom du modèle) est fort populaire auprès des enfants, qui se montrent très réceptifs à son discours.

Les robots peuvent accomplir différents travaux. Accueillir des gens dans un hôtel, vendre des machines à café, divertir et reconnaître des sentiments. Ils peuvent remplacer un animal de compagnie ou un partenaire. Mais dans quelle mesure les algorithmes de ces androïdes sont-ils suffisants pour bouleverser des branches entières et remplacer les humains? Les clients de l'hôtel Henn-Na dans tous les cas ne sont pas convaincus. Les évaluations se situent dans le tiers inférieur; un commentaire fait mouche: «Au début, c'était drôle. Mais contrairement aux humains, les robots ne sont ni accueillants, ni chaleureux!»

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

Examens de fin d'apprentissage

A vos marques, prêts, EFA!

Les examens de fin d'apprentissage (EFA) approchent à grand pas. Es-tu prêt-e? Nous te donnons quelques conseils pour bien te préparer.

Pour arriver aux EFA dans de bonnes conditions, mise sur une tactique éprouvée: la planification. Renseigne-toi sur les exigences de l'examen, prépare un plan d'apprentissage, fixe des priorités et commence tes révisions suffisamment tôt.

Planifier paie

Commence par rassembler les informations les plus importantes concernant les EFA: quelles sont les exigences? Comment les examens écrits et oraux se déroulent-ils? Qu'est-ce qui compte et pour combien? Plus tu en sais, et mieux tu pourras cibler tes efforts. Ensuite, détermine tout ce que tu dois apprendre et évalue le temps dont tu auras besoin. Etablis une liste de priorités et commence par le plus important. Cela te permettra d'estimer quand débiter tes révisions. Demande à tes formateurs ce que tu dois savoir pour les examens pratiques. Point important: réfléchis à tes forces et à tes faiblesses. Si, dans une

branche, tu ne parviens pas à avancer seul, alors demande de l'aide. Lorsque tu auras clarifié les éléments les plus importants, prépare un plan d'apprentissage qui tienne compte des priorités que tu as fixées. Les loisirs sont aussi importants pour t'aérer l'esprit et te ressourcer. Par conséquent, prévois des moments pour tes loisirs et pour d'autres obligations entre tes unités d'apprentissage. Veille à ne pas prévoir des unités d'apprentissage trop longues, et à planifier suffisamment de pauses pour refaire le plein d'énergie. Passe en revue ton plan d'apprentissage chaque semaine: cela te permettra de voir si tu as atteint tes objectifs et si tu dois adapter ton planning. Tu seras efficace si tu utilises les moments prévus pour apprendre uniquement dans ce but, en reportant tout le reste à d'autres moments. Le matériel dont tu n'as pas besoin pour réviser n'a pas sa place sur ton bureau.

Mémoriser la matière

Répartis tes unités d'apprentissage sur plusieurs jours plutôt que sur un jour par semaine. Répéter la matière est utile: après dix minutes, puis après 24 heures, puis encore après une semaine. Ainsi, ton cerveau aura suffisamment de temps pour bien intégrer les contenus. Rédiger des fiches peut

aussi t'aider. En effet, en les écrivant tu travailles déjà une fois ta matière. En plus, tu peux les emporter partout avec toi. Tu peux aussi réviser avec des amis. En vous posant mutuellement des questions, vous testerez vos connaissances. Et expliquer une matière à une autre personne permet de la mémoriser.

Si, par moments, ta motivation chute, fixe-toi des objectifs intermédiaires qui te motivent. Coche tout ce que tu as déjà appris et offre-toi une récompense lorsque tu atteins un objectif intermédiaire. Veille à suffisamment dormir et bouger. Si tu as peur des examens, discutes-en avec ton médecin. Entraîne-toi à faire des exercices de relaxation que tu pourras ensuite effectuer lorsque tu en auras besoin.

La veille de l'examen, ne révise plus rien. Pense plutôt à préparer tout ce dont tu as besoin, mets ton réveil (ou mets-en deux, si tu as peur de ne pas te réveiller). Le matin, prévois assez de temps pour un petit déjeuner afin d'arriver en forme à ton examen. Si, le jour de l'examen, tu es malade, tu dois en informer immédiatement les responsables de l'examen et fournir un certificat médical. La convocation à l'examen t'explique comment procéder.

Le jour de l'examen

Lors de l'examen écrit, prends tout d'abord rapidement connaissance des questions posées, puis décide de l'ordre dans lequel tu souhaites y répondre. Lis consciencieusement les intitulés. Commence par répondre aux questions les plus simples, puis concentre-toi sur les plus difficiles. Mets de côté les questions auxquelles tu n'as pas de réponse immédiate, tu pourras y revenir à la fin. Durant l'examen, garde un œil sur ta montre. Lors de l'examen oral, essaie de rester toi-même. Accorde-toi un moment de réflexion avant de répondre aux questions posées. Si tu as effectué une bonne préparation, alors tu auras fait tout ton possible. Nous te tenons les pouces!

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



Un apprentissage intensif agrémenté de pauses: les EFA approchent à grands pas. Photo: Fotolia