

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Fotolia

Amplement mérité

Notre conférence de presse a donné le coup d'envoi de l'automne salarial. Fidèle à ses habitudes, Syna prend en considération la situation économique des différentes branches pour établir ses revendications. Celle-ci ne saurait toutefois servir de prétexte aux employeurs, car il y a de la marge pour des hausses de salaire, amplement méritées!

Pages 6 et 7

Dis «oui»

A toi de décider lors de la votation du 25 septembre: l'économie suisse doit-elle devenir plus durable? Les rentes AVS doivent-elles augmenter de 10 pourcent? Dis «oui» aux deux initiatives. Pour toi et pour tous les travailleurs de Suisse.

Page 3

Donne ton avis

La CCT de l'industrie MEM doit être renouvelée en 2018. Comme d'autres branches connaissent des problèmes similaires, nous avons lancé un grand sondage destiné à tous les travailleurs du secteur de l'industrie. Donne-nous ton avis.

Page 8

Sommaire

Initiative «Economie verte»	Page	3
Sommet personnel qualifié	Page	4
Hôpital La Providence	Page	5
Automne salarial	Pages	6–7
Sondage industrie MEM	Page	8
Infos Régions	Pages	9–12
Pagina in italiano	Page	13
Página en español	Page	14
Página em português	Page	15
Cours ARC	Page	16
Initiative congé paternité	Page	17
Intégration	Page	18
Nouvelles formes de travail	Page	19
Infos 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, 7 octobre 2016

Clôture de la rédaction
Mercredi, 21 septembre, 12h00

Réussir, ensemble!



Chères lectrices, chers lecteurs, j'espère que vous avez passé un été reposant, passionnant et gratifiant, à la hauteur de vos attentes! Et j'espère que vous êtes motivés aujourd'hui à vous informer des activités de votre syndicat. Ou mieux encore, à y participer! En effet, les possibilités de s'engager au sein de Syna sont suffisamment nombreuses pour tous les goûts!

Manif pour la prévoyance vieillesse

Pratiquement au moment où ce Syna magazine arrive dans vos boîtes aux lettres a lieu une grande manifestation nationale à Berne. En collaboration avec d'autres syndicats, Syna s'engage pour des retraites sûres et s'oppose aux projets de démantèlement du Parlement. Si vous ne pouvez pas assister à cette manifestation, ne manquez pas l'opportunité qui vous sera offerte de vous exprimer en faveur d'une prévoyance vieillesse forte et sociale le 25 septembre. Dire «oui» à l'initiative AVSplus, ce n'est pas seulement permettre une adaptation des retraites depuis longtemps nécessaire, mais c'est aussi lancer un signal clair contre les projets du Parlement bourgeois d'augmenter l'âge de la retraite et de diminuer les rentes.

Pour vous

Manifester et voter sont deux instruments qui font partie de notre grande boîte à outils syndicale. Dans cette édition, nous abordons également d'autres activités. Par notre engagement, à vos côtés, nous voulons obtenir le meilleur pour les travailleurs et travailleuses, pour vous en tant que membres. C'est pourquoi vos besoins guident toujours nos actions. A la page 8, vous trouverez des informations sur le sondage en cours dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (industrie MEM).

En effet, nous voulons connaître vos revendications pour les prochaines négociations de la convention collective de travail. Sur www.syna.ch, nous demandons également aux professionnels de la santé de nous informer de leurs conditions de travail et de leurs souhaits d'amélioration. Participe en donnant ton avis!

L'automne arrive, et avec lui la période des négociations salariales. Les revendications de Syna vous sont présentées aux pages 6 et 7. Les représentations du personnel ainsi que les secrétaires syndicales et syndicaux se réuniront le 9 septembre à Olten pour leur traditionnelle conférence de négociations salariales afin de préparer les négociations dans les différentes branches et entreprises.

Nous vous informons

Oui, la formation est importante! En effet, elle permet de rester compétitif. Dans ce magazine, vous trouverez donc des informations sur les cours proposés par notre institut de formation ARC. Les cours sont, comme toujours, gratuits pour les membres de Syna! Et Syna n'oublie pas les jeunes: notre nouvelle brochure destinée aux apprenties et apprentis fournit de précieux conseils pour éviter les écueils de l'entrée dans la vie active.

Syna s'efforce autant que possible de négocier des solutions constructives en partenariat social. Néanmoins, lorsque le patronat refuse d'entrer en matière, nous sommes prêts à entrer en grève. C'est ce que nous avons démontré lors de la grève dans le secteur de la santé à Neuchâtel. A la suite de cette action, l'hôpital La Providence a intenté un procès à deux de nos collaborateurs pour violation de domicile. Nous avons cependant obtenu gain de cause. Un jugement important pour Chantal Hayoz et Giorgio Bragoni – et pour le droit de grève des syndicats!

Encore bien d'autres activités de Syna vous sont présentées dans cette édition, certaines auxquelles vous êtes encouragés à participer activement. Dans quoi vous engagerez-vous la prochaine fois?

Ensemble, nous avons lancé cette année un important projet: jugeant le moment opportun, nous voulons obtenir un congé paternité de 20 jours ancré dans la loi. Nous avons besoin de ton aide pour la collecte de signatures. Un grand merci.

arno.kerst@syna.ch, président

Personnel qualifié Suisse

Il faut agir maintenant!

Le vieillissement de la population, la force du franc et l'initiative contre l'immigration de masse ont soulevé une question fondamentale: comment mobiliser plus de personnel qualifié? Cette question sera au cœur des débats lors du sommet organisé par Personnel qualifié Suisse. Pour Travail.Suisse, la conciliation entre travail et famille joue un rôle clé.

Le président du Conseil fédéral Johann Schneider-Amman a convié les cantons et les partenaires sociaux au sommet Personnel qualifié Suisse le 12 septembre. Les différentes parties prenantes présenteront les efforts consentis pour mobiliser le personnel qualifié. La conciliation entre travail et famille sera au centre de l'intérêt, celle-ci recelant un potentiel majeur. L'initiative contre la pénurie de personnel qualifié, lancée en 2011 par le Conseil fédéral, poursuit quatre objectifs principaux: le niveau de formation des travailleurs doit augmenter, la conciliation entre travail et famille doit être facilitée, les travailleurs âgés doivent rester plus longtemps dans la vie active et les réfugiés être mieux intégrés au marché du travail.

Conciliation et formation

Ces objectifs sont prometteurs, mais le diable se cache dans les détails: la Suisse a un taux d'emploi élevé. Puisque la plupart des personnes souhaitant travailler ont déjà un emploi et que le taux de chômage est faible en comparaison à l'UE, il n'y a que deux solutions pour résoudre la pénurie de personnel qualifié: soit les entreprises vont chercher la main d'œuvre manquante à l'étranger, soit des conditions-cadres sont mises en place en Suisse pour permettre aux actifs d'améliorer leur niveau de qualification et aux personnes hautement qualifiées qui travaillent à temps partiel d'augmenter leur taux d'activité. La politique doit donc investir dans la conciliation entre famille et travail ainsi que dans la formation de la main d'œuvre.



La pénurie de personnel qualifié représente un lourd défi pour l'économie suisse. Photo: Fotolia

Les femmes doivent s'engager

Pour atteindre l'objectif fixé – plus de personnel qualifié indigène – les femmes qualifiées (tout comme, bien sûr, les hommes) doivent revenir dans la vie active. Celles et ceux qui travaillent à temps partiel doivent augmenter leur temps de travail. Travail.Suisse et Syna font part de leurs revendications en ce sens depuis des années, à l'instar de l'initiative populaire en faveur d'un congé paternité lancée cette année (www.conge-paternite.ch). Si les décideurs prennent la chose au sérieux, ils doivent s'engager pour une offre élargie et abordable de places de crèche, pour des structures d'accueil parascolaire ouvertes également pendant les vacances, pour un programme national destiné aux personnes qui reprennent un travail et pour un soutien aux proches aidants.

Investir dans l'avenir

La formation recèle un immense potentiel: les personnes sans formation professionnelle achevée doivent pouvoir pallier à ce manque. Une étude de Travail.Suisse montre que sur 600 000 personnes qui n'ont pas de premier certificat professionnel, 50 000 pourraient effectuer une formation de rattrapage via la validation des

acquis. Les travailleurs âgés constituent un deuxième groupe-cible important. Leur importance sur le marché du travail est appelée à croître au vu de l'évolution démographique. Toutefois, leur situation sur le marché du travail est de plus en plus difficile. L'augmentation du taux de chômage des travailleurs seniors, supérieure à la moyenne, ainsi que la hausse des seniors occupant un emploi temporaire ou à l'aide sociale, ne trompent pas. Pour Travail.Suisse, la politique doit investir dans un bilan de compétences obligatoire en milieu de carrière, soit entre 40 et 45 ans, ainsi que dans une offensive sur le plan de la formation continue. Sur proposition de Travail.Suisse, le Conseil fédéral étudie le lancement d'un crédit de formation continue d'un montant conséquent.

Si la politique souhaite sérieusement mobiliser le potentiel indigène du personnel qualifié, elle doit entériner et mettre en œuvre des mesures fermes. Une chose est claire: cela ne sera pas gratuit. Mais investir dans la conciliation entre travail et famille et dans la formation des travailleurs, c'est aussi investir dans l'avenir de la Suisse.

Adrian Wüthrich, président,
wuethrich@travailsuisse.ch

Initiative «Pour une économie durable et fondée sur une gestion efficiente des ressources»

Dans l'intérêt des travailleurs

L'initiative pour une économie verte aspire à l'efficacité et la durabilité. Réduire le gaspillage des ressources est aussi dans l'intérêt des travailleurs. En effet, c'est le seul moyen de préserver l'environnement et d'assurer une prospérité à long terme.

Nul doute que les travailleurs bénéficieraient d'une économie durable, parce qu'elle permettrait de créer un nombre conséquent d'emplois qualifiés et durables. Mais pour l'économie également, cette initiative est une chance plutôt qu'une contrainte, car elle encourage les innovations visant l'efficacité énergétique et la préservation des ressources, deux éléments qui permettent de réduire les coûts de production.

Pas de nouvel impôt

L'initiative entend ancrer dans la constitution le principe d'économie circulaire. L'utilisation des ressources doit être réduite à son minimum, et celles-ci doivent être réinjectées dans le cycle de production. La Confédération est appelée à fixer des principes permettant de réaliser ces principes. Elle peut encourager la recherche et l'innovation, édicter des directives pour les processus de production et les produits, et prélever des taxes d'incitation sur la consommation de ressources naturelles, qui doivent toutefois être financièrement neutres. Aucun nouvel impôt ne doit être introduit.

Nous n'avons pas le choix

La Suisse consomme bien trop de ressources. Si elle ne prend pas des mesures, elle détruit les fondements de l'évolution future de l'économie. L'initiative fixe un délai en 2050, un objectif réaliste pour autant que les mesures nécessaires soient prises sans plus attendre. Cette initiative est également compatible avec l'objectif fixé de réduire les émissions de gaz à effet de serre à une tonne par habitant en 2050. Le Conseil fédéral, conscient de l'importance de cette initiative, avait décidé en 2014 de soumettre un contre-projet indirect sous la forme d'une révision de la Loi sur la protection de l'environnement (LPE).



L'initiative propose de rendre notre économie durable d'ici à 2050.

Photo: gruenewirtschaft.ch

En dépit des résultats positifs de la procédure de consultation, le Parlement a tout d'abord dilué le projet, avant de l'enterrer complètement. N'y voyant que des directives pénalisantes, le lobby de l'économie avait exercé une forte pression en ce sens. Le Parlement a manqué une opportunité d'introduire grâce à la révision de la LPE des dispositions importantes pour une économie durable.

Préserver et créer des emplois

Il est probable que l'initiative aurait été retirée si le Parlement avait approuvé la

révision de la LPE. Aujourd'hui, l'initiative est le seul moyen d'exercer la pression nécessaire pour encourager et renforcer la durabilité des processus économiques. Le maintien et la création d'emplois sont essentiels pour la Suisse. Enfin, la Suisse contribuerait également à un monde plus équitable, et renforcerait sa crédibilité au plan international.

Denis Torche, responsable politique environnementale, fiscale et extérieure,
torche@travailsuisse.ch

C'est le moment ou jamais: «oui» à l'initiative AVSplus

Le 19 août, la commission sociale du Conseil national aurait pu mettre la prévoyance vieillesse 2020 sur de bons rails. En lieu et place, elle l'a poussée dans une impasse, et ce avec élan! Retraite à 67 ans, coupes dans les retraites, coupes pour les veuves et les enfants; et tout cela sans rééquilibrage social et presque sans mesures de compensation. Un peu fort de café!

Un «oui» clair en faveur d'AVSplus lors des votations du 25 septembre est particulièrement important. Le Conseil national débattrà de la Prévoyance vieillesse 2020 dans la semaine qui suivra la votation, et devra réagir à son résultat.

En cas de mauvais résultat d'AVSplus, il se sentira renforcé dans sa volonté de mettre en œuvre les diminutions de prestations et l'augmentation de l'âge de la retraite envisagées par sa Commission sociale. En revanche, si l'initiative obtient un bon résultat, les ardeurs des partisans du démantèlement pourront être freinées. Ils devraient alors comprendre que, sans un compromis viable, la réforme Prévoyance vieillesse 2020 échouerait au plus tard devant le peuple.

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

Grève à Neuchâtel: jugement

Le travail syndical est renforcé

Violation de domicile et diffamation: voilà ce que l'on pouvait lire sur l'acte d'accusation déposé contre Chantal Hayoz et Giorgio Bragoni, les deux secrétaires syndicaux Syna. A l'origine de la plainte, le groupe Genolier, qui avait repris l'hôpital La Providence en 2012, laissant entendre que les conditions de travail pourraient se péjorer et que la convention collective de travail (CCT) pourrait être dissoute. Le jugement a aujourd'hui été rendu – en faveur du syndicat. Les deux collaborateurs acquittés témoignent.

Chantal: Nous avons dû attendre longtemps que le jugement soit rendu. On ne sait jamais à quoi s'attendre dans ce type de situation: la décision peut aller dans un sens, ou dans l'autre. Le juge a toujours une marge d'interprétation. J'aurais eu beaucoup de mal à accepter une condamnation. J'aurais été prête à aller en prison pour montrer que les droits syndicaux doivent être défendus à tout prix pour que la liberté d'expression puisse être garantie. Je n'aurais en revanche pas accepté de payer une amende qui m'aurait par la suite condamnée au silence.

Giorgio: J'étais sûr d'une chose: nous ne nous étions pas rendus coupables de violation de domicile. Au début de la grève, fin novembre 2012, nous avons en effet reçu l'accord des responsables de l'hôpital pour monter notre yourte sur leur terrain. Lorsqu'on nous a demandé de quitter les lieux, on ne nous a pas laissé suffisamment de temps pour nous exécuter. En effet, la plainte a été déposée peu avant Noël 2012, et la police n'a pas attendu l'expiration du délai pour nous déloger. La juge a tenu compte de ces éléments.

En ce qui concerne les insultes qui auraient été prononcées, il faut reconnaître que le langage de la grève s'accompagne d'une certaine rhétorique. Cependant, nous n'avons pas décrit les responsables



Giorgio Bragoni et Chantal Hayoz se remémorent la grève de l'hôpital neuchâtelois La Providence.
Photo: Colette Kalt

de Genolier comme des gangsters dans un flyer. En tout cas, ce n'est pas nous chez Syna qui avons écrit cela.

Chantal: Nous avons toujours agi avec précaution, nous avons toujours attentivement rédigé et relu les textes de nos flyers et du blog tenu sur le site de Syna. En effet, nous ne voulions justement pas prendre le risque d'être accusés de diffamation ou de calomnie. L'acquiescement prononcé par le tribunal neuchâtelois est une victoire pour les syndicats. Ce jugement fera jurisprudence. Les valeurs syndicales ont été respectées: liberté d'expression, langage adapté à la situation. Notre grève était une réaction à une violation de contrat, à la menace de dissoudre la CCT Santé21. Les collaborateurs ont fait grève avec notre soutien, car ils tenaient à tout prix à conserver leur CCT. En outre, on nous a donné raison sur le fait qu'une grève sur le lieu de travail est autorisée dans les cas où la situation l'exige.

Pour Syna néanmoins, le dialogue doit toujours primer. Nous ne cherchons pas la confrontation. Dans le cas présent, nous avons cherché par tous les moyens à défendre les droits des travailleurs, les responsables de Genolier leur ayant mis le

couteau sous la gorge. Ou alors, comment faut-il interpréter le discours de la direction envers les collaborateurs «Vous acceptez nos conditions, ou vous êtes renvoyés».

Giorgio: Pour la Suisse, le fait que la grève n'ait pas été considérée comme illégale, mais comme légitime, est une première. Le traitement de la plainte des grévistes est pour sa part encore en suspens. Leur plainte pour licenciement abusif a été déposée il y a plus de trois ans. Ils demandent des corrections à leur certificat de travail, dans lequel figure encore le fait qu'ils ont été licenciés pour absence injustifiée de leur poste au vu de leur participation à la grève. Comme ils ont été licenciés avec effet immédiat, ils ont en outre droit à des arriérés de salaire. Pour moi, il est essentiel que le tribunal leur donne gain de cause. Les grévistes ont été licenciés avec effet immédiat car, selon Genolier, ils ont mené une grève sauvage. Toutefois, la grève ayant aujourd'hui été reconnue comme légitime, je pense que, pour les juges en charge de ce procès, il sera difficile de ne pas donner raison aux plaignants.

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

Négociations salariales 2017

Hausses significatives à l'ordre du jour

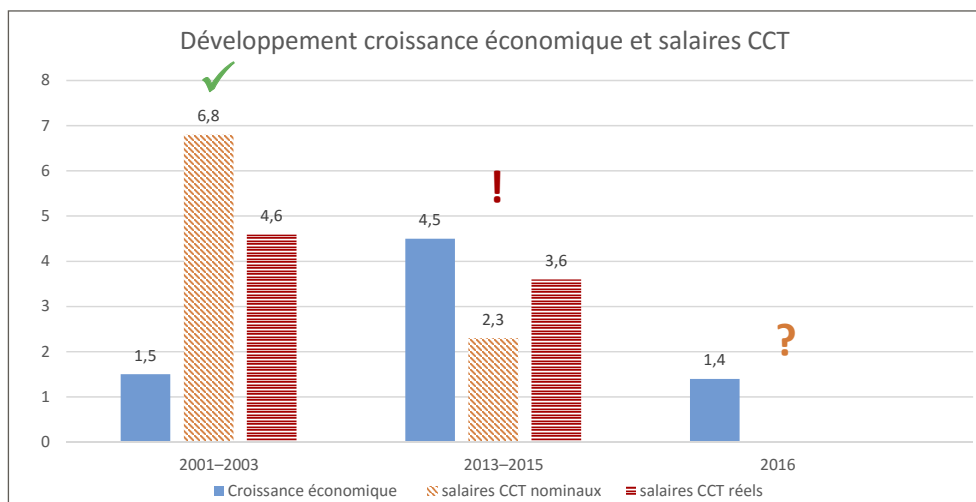
Ces dernières années, les salaires ont le plus souvent stagné, suscitant l'indignation croissante des travailleuses et travailleurs. Pour 2017, Syna demande une hausse générale de 100 francs par mois, avec des paliers spécifiques dans différentes branches.

Comme le montrent les exemples ci-après, l'évolution des salaires est décevante dans de nombreuses branches. Malgré une conjoncture faste dans la construction, qui met les travailleurs sous pression, plus de dix branches n'ont procédé à aucune augmentation salariale en 2016; pour la deuxième année consécutive dans la moitié des cas. Dans l'industrie MEM, les hausses de salaire sont inexistantes depuis des années dans de nombreuses entreprises. Crainte de perdre son emploi, augmentation du temps de travail pour un salaire inchangé, licenciements collectifs et baisse des salaires de départ ternissent encore le tableau. Quant au commerce de détail, il concentre 20 pour cent des emplois à bas salaires. Le personnel de vente souffre particulièrement des hausses des primes d'assurance maladie et des loyers lors de déménagements, et doit de plus en plus souvent faire face à des horaires de travail toujours plus flexibles.

Ces employés, comme bien d'autres, attendent des augmentations de salaire pour 2017. La situation économique le permet: cette année, une croissance de 1,4 pour cent du PIB est attendue – un taux qui devrait atteindre 1,8 pour cent en 2017.

Stop au blocage des salaires dans la construction

2016 n'est pas la première année caractérisée par de nombreux blocages des salaires dans le secteur principal de la construction et le second-œuvre. La branche du bois est particulièrement touchée. Les salaires ont également stagné dans les installations électriques et télécommunications, la technique du bâtiment et la construction métallique. Une charge de travail élevée et des conditions de travail peu attirantes en termes de conciliation entre travail et



Les employés sont nombreux à attendre depuis longtemps une hausse de leur salaire. La situation économique le permet. Source: Syna

famille contribuent encore à augmenter l'insatisfaction qui règne sur les chantiers.

Dans l'artisanat, Syna demande par conséquent des hausses de salaire de 50 à 100 francs par mois, avec des paliers en fonction des branches. En outre, une amélioration de la conciliation entre travail et famille – entre vie privée et professionnelle – bénéficierait aux travailleurs tout en rendant la branche plus attractive, ce qui permettrait de lutter contre la pénurie de personnel qualifié.

100 francs de plus dans les services

Les salaires versés dans le commerce de détail restent trop bas. Syna demande donc une hausse générale de salaire pour tous les salariés du commerce de détail qui gagnent moins de 5000 francs par mois. Les hausses de salaire consenties dans le nettoyage montrent que de telles augmentations sont possibles dans les branches à bas salaire. En effet, les conventions collectives signées en Suisse alémanique et romande y prévoient des hausses annuelles des salaires minimaux de 1,62, respectivement 2,17 pour cent.

Dans le domaine de la santé, on ne peut pas dire que les employés profitent de la hausse générale des coûts. Au contraire: la pression sur les indemnités et les conditions de travail ne cesse de croître. L'engagement, la flexibilité et la fidélité des professionnels de la santé doivent être récompensés. C'est pourquoi Syna demande une hausse de salaire générale de

100 francs, respectivement de 150 francs par mois pour les collaborateurs avec plus de sept ans d'ancienneté.

Industrie: le moment est venu de récompenser les employés

Les chiffres du premier semestre autorisent un certain optimisme, les carnets de commandes se remplissent et dans l'industrie MEM, seule une entreprise sur dix environ recourt encore à l'augmentation du temps de travail. Or c'est avant tout à l'engagement de ses collaborateurs que la branche doit les bons résultats obtenus en dépit du franc fort. Après des années de stagnation des salaires, ou de modestes augmentations individuelles, Syna demande donc une augmentation générale de 100 francs par mois. Nous sommes uniquement prêts à accepter un blocage des salaires dans des cas exceptionnels, dans la mesure où cela permettrait de garantir la sauvegarde d'emplois en Suisse. Si l'industrie MEM entend réellement s'engager contre la pénurie de personnel qualifié, elle doit mettre un terme aux licenciements et à la stagnation des salaires qui prévaut depuis plusieurs années.

L'industrie chimique et pharmaceutique parvient très bien à répondre aux défis de la concurrence globale dans l'industrie à l'exportation. Syna demande donc une hausse générale des salaires de 100 francs par mois.

arno.kerst@syna.ch, président

Interview

Attention au travail gratuit!

Dans le cadre des négociations salariales, les opinions du patronat et des travailleurs s'opposent. Mais attention aussi au piège du temps de travail qui pourrait se refermer sur les travailleurs. Arno Kerst nous explique pourquoi.

Olivia Coray: Pourquoi, après les maigres adaptations de salaires de 2016, les résultats seraient-ils meilleurs lors des négociations de cet automne?

Arno Kerst: D'une part, il existe un besoin de rattrapage au niveau des salaires, et d'autre part, la situation économique permet des hausses de salaires.

A en croire certains patrons, la croissance économique n'atteindra que 1,4 pour cent en 2016.



Lors de la conférence de presse du 9 août, Arno Kerst a présenté les revendications salariales de Syna.

Photo: Travail.Suisse

Qu'entend-on par «que»? De 2001 à 2003, la croissance économique cumulée n'a atteint qu'un modeste 1,5 pour cent. Donc, en trois ans, l'équivalent de la prévision de cette année. Or au plan nominal, durant ces trois

ans de vaches maigres du début du siècle, les salaires CCT ont augmenté de 6,8 pour cent (soit 4,6 pour cent en termes réels). Au cours des trois dernières années, la croissance économique a été trois fois plus élevée, mais les salaires ont moins augmenté qu'au début des années 2000. Il y a donc un problème!

Lors de la conférence de presse de début août, tu as lancé un cri d'alarme. Pourquoi?

Parce que le travail gratuit s'étend de manière légale à un nombre croissant de travailleurs. Les initiatives parlementaires Graber, respectivement Suter, en suspens, visent à éliminer l'enregistrement du temps de travail pour des branches ou des catégories entières de travailleurs. Dès lors, à quoi bon une augmentation de salaire si le temps de travail convenu n'est plus enregistré? Les heures supplémentaires deviennent alors du travail gratuit, ce que nous devons à tout prix éviter.



Le plein
d'économies!

L'argent Reka pour des pleins moins chers!

Procurez-vous de l'argent Reka à prix réduit et utilisez-le chez AVIA et BP. Par ailleurs, plus de 9'000 points de vente acceptent de l'argent Reka aux quatre coins de la Suisse. reka.ch

Chez Syna,
avec
un rabais!

Reka, pour encore plus.

Argent Reka : chez Syna, avec un rabais

Les membres de Syna peuvent obtenir des chèques Reka avec un rabais. Veuillez vous adresser à votre secrétariat régional.

Sondage Industrie MEM

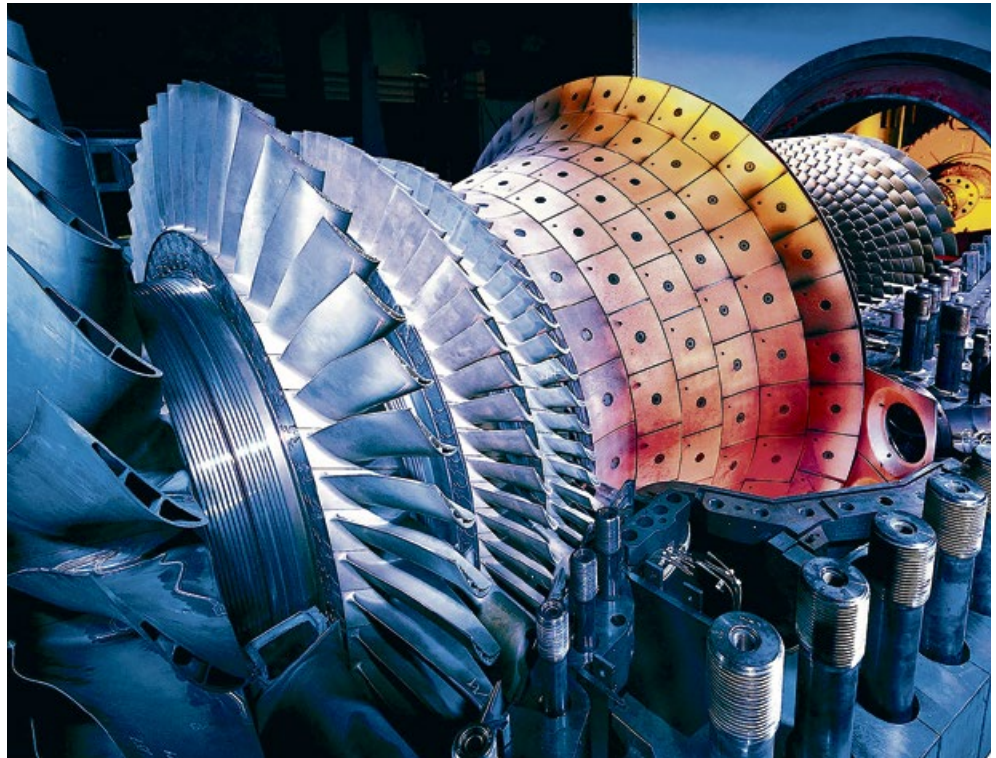
Ton avis compte!

L'industrie – avec toi! Ce slogan est tout sauf une promesse en l'air. Les membres Industrie de Syna, de l'OCST et des SCIV ont été informés en juillet. Votre opinion est décisive: pour les négociations qui doivent débuter en 2017, nous voulons identifier les points sensibles et connaître les revendications qui te tiennent à cœur.

L'industrie suisse est en pleine mutation. Le terme d'industrie 4.0 est sur toutes les lèvres, le franc fort pèse sur les marges. Semaine après semaine, la place industrielle suisse perd des emplois. C'est ainsi dans cette période d'incertitude que les négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail (CCT) de l'industrie MEM doivent débuter. La CCT la plus ancienne – et la plus importante pour une grande partie de l'industrie – a longtemps fait office de référence pour les CCT d'autres branches. C'est un rôle que nous souhaitons à nouveau lui donner, raison pour laquelle nous nous devons d'anticiper et préparer consciencieusement les négociations à venir. Notre objectif est de pouvoir présenter à nos membres et au public une nouvelle CCT au 1^{er} juillet 2018. Toutefois, au vu de la situation actuelle, les négociations avec les employeurs seront probablement difficiles. Pour être bien préparés et pouvoir présenter nos revendications principales suffisamment tôt, Syna a lancé un sondage à large échelle au mois de juillet.

Qu'en penses-tu?

Les cinq questions principales ont été élaborées lors des deux dernières conférences de l'industrie des membres MEM de Syna. Elles constituent donc un reflet représentatif des attentes et problèmes actuels. Bien que les résultats de ce sondage doivent avant tout être utilisés dans le cadre des négociations à venir pour la CCT MEM, Syna accorde une grande importance à ce que toutes les personnes concernées au sein d'entreprises industrielles suisses puissent y participer, qu'elles soient ou non membres de Syna, d'OCST ou des SCIV.



Nous te faisons volontiers parvenir notre sondage.

Photo: archives

En effet, les problèmes recensés au sein des entreprises soumises à la CCT MEM se recoupent en grande partie avec les difficultés rencontrées dans d'autres branches de l'industrie comme l'industrie chimique, pharmaceutique ou horlogère. Nous encourageons donc également les personnes qui ne sont pas membres du syndicat à participer au sondage, raison pour laquelle nous te serions reconnaissants d'encourager tes collègues à y participer.

Plus le taux de réponse sera élevé, et plus notre position sera représentative et solide lorsque nous rencontrerons les employeurs. Les réponses déjà reçues nous permettent d'ores et déjà d'identifier des tendances: les salariés ont une idée précise de ce que la nouvelle CCT devra contenir. Ils sont prêts à imposer leurs revendications avec le soutien de Syna. Après la clôture du sondage fin octobre, nous nous consacrerons à une analyse approfondie dont nous présenterons les résultats lors de la conférence de l'industrie au printemps 2017. Sur cette base, nous établirons notre catalogue de revendications pour les négociations de la CCT MEM. Ainsi, en répondant au sondage, tu participes activement à notre action!

Pour participer

Si tu n'as pas reçu de copie du sondage, ou si tu souhaites des exemplaires supplémentaires, tu peux nous envoyer un e-mail contenant ton adresse postale et la remarque «Sondage Industrie» à l'adresse industrie@syna.ch. Indique-nous si tu souhaites recevoir les documents en allemand, français ou italien. Tu peux également utiliser cette adresse e-mail pour nous transmettre tes idées et suggestions. Tu peux aussi répondre au sondage sur notre site www.syna.ch: sur la partie de droite de notre page d'accueil, tu trouveras un lien vers le formulaire à remplir.

Nous te remercions d'ores et déjà pour ta participation. Tes réponses nous aideront à façonner la place industrielle suisse de demain pour la rendre plus favorable aux travailleurs! Ainsi, Syna, fidèle à son slogan «l'industrie – avec toi!», pourra renforcer sa position dans les négociations à venir.

**guido.schluep@syna.ch,
secrétaire central de l'industrie, et
mathias.regotz@syna.ch,
responsable du secteur industrie**

Droit du travail au quotidien

L'enregistrement du temps de travail

Conformément à l'art. 46 de la Loi sur le travail, l'employeur doit tenir à la disposition des autorités d'exécution et de surveillance les registres ou autres pièces contenant les informations nécessaires au contrôle du temps de travail. Les nouvelles dispositions complémentaires de l'OLT 1 sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

L'évolution du monde de travail se traduit par une flexibilisation grandissante des horaires de travail. Travail sur appel ou encore changements des lieux de travail sont malheureusement devenus très fréquents. D'un autre côté, certaines entreprises accordent aux travailleurs et travailleuses une grande autonomie dans l'organisation de leur travail. La révision de l'OLT 1 tient compte de cette évolution dans le cadre de la loi sur le travail.

La modification de l'OLT 1 ne change rien par rapport à l'obligation générale de l'employeur prévue à l'art. 46 LTr. Par contre, les nouvelles dispositions (73a et 73b OLT 1) introduisent deux nouveaux régimes d'enregistrement possibles.

L'enregistrement systématique de la durée du travail (art. 73 OLT 1)

Ce mode de base, déjà existant, est applicable à tous les travailleurs et travailleuses qui ne disposent pas d'une certaine autonomie dans la fixation de leur temps de travail. La documentation obligatoire pour l'employeur doit indiquer le début ainsi que la fin de chaque phase de travail, y compris les pauses et les jours de repos. L'employeur reste libre de définir le système de saisie des heures le mieux adapté à son entreprise (ex. carte de timbrage, décompte d'heures manuel).



Le temps, un bien précieux.

Illustration: Fotolia

L'enregistrement simplifié de la durée du travail (art. 73b OLT 1)

Dans ce système, l'enregistrement est limité au total des heures travaillées, exprimé en une seule valeur cumulée par jour. Cette variante est possible pour les travailleurs et travailleuses qui peuvent déterminer eux-mêmes une part significative de leur horaire de travail. Toutefois, un accord entre l'employeur et la représentation des employé-e-s, respectivement avec la majorité des employé-e-s, soit de manière individuelle dans les entreprises comptant moins de 50 employé-e-s, est requis.

La renonciation à l'enregistrement de la durée du travail (art. 73a OLT 1)

Cette nouvelle possibilité est donnée pour le personnel dont le salaire annuel brut dépasse 120 000 francs. Les travailleurs et travailleuses concernés fixent eux-mêmes leurs horaires de travail dans la majorité des cas et disposent d'une grande autonomie. Pour ce régime, une convention collective

de travail ainsi qu'un accord individuel des personnes concernées restent requis.

jolanta.krattinger@syna.ch,
juriste

IMPRESSUM ROMANDIE

Rédaction/Coordination

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

Rédaction régionale

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

Numéro 8/16:

Clôture de la rédaction: 19 septembre
Date de parution: 7 octobre

Région Fribourg/Neuchâtel

Assemblée constitutive des rentiers

A la veille de la pause estivale, Syna Fribourg/Neuchâtel a tenu son assemblée des rentiers. Celle-ci a été l'occasion de remettre sur pied un comité, pour le groupement des retraité-e-s, et de relancer ainsi un mouvement laissé entre parenthèses ces deux dernières années.

Suivant un ordre du jour léger, l'assemblée a pu profiter de s'exprimer sur les besoins d'un tel mouvement, de réfléchir aux priorités, et aux souhaits de chacun, afin que le futur comité puisse bénéficier d'une feuille de route pour les mois à venir.

Les échanges ont porté notamment sur les changements sociétaux et syndicaux. Les mouvements des retraité-e-s suisses sont très engagé-e-s derrière certains combats, et le rôle du syndicat n'est pas de se substituer à des organismes qui fonctionnent parfaitement. Mais Syna peut proposer des nouveautés, en répondant à de nouvelles préoccupations. Les activités proposées doivent avant tout rester libres et donner du sens au quotidien de nos aînés.

Cours, conférences, débats

Le syndicat doit réfléchir à proposer des conférences-débats sur des questions d'actualité, par exemple sur le projet Senior+, la question des proches-aidants, ou l'engagement bénévole, mais également proposer une palette de cours spécifiques. En effet,



L'informatique est un domaine dans lequel les rentiers de Syna souhaiteraient être mieux formés.

Photo: Fotolia

certaines ont exprimé le besoin de mieux comprendre l'évolution technologique, pour d'autres, une initiation informatique serait bienvenue. La question de la succession peut également être utile à traiter. Les participants ont également exprimé leur intérêt pour un cours de révision du code de la route, un autre sur les prestations complémentaires de l'AVS, ou sur la prévention contre les accidents du quotidien, etc.

L'assemblée a également réfléchi à l'aide que les rentiers peuvent apporter au mouvement syndical: récoltes de signatures pour des initiatives, distribution de flyers, etc. La solidarité avec les travailleurs actifs doit rester bien vivante et se concrétiser aussi souvent que possible.

Finalement, l'assemblée a élu formellement son comité: Charles-Henri Ober-son, Joao Mazitu, Giovanni Iannilli, Jean

Barberis, Giovanni Coianiz, Christa Bechtel et Marius Delaquais. D'avance, nous les remercions chaleureusement pour leur engagement et nous nous réjouissons de poursuivre avec eux la mise sur pied d'activités syndicales pour le groupement des rentiers.

L'assemblée s'est terminée autour d'un apéro, durant lequel le partage de souvenirs s'est mêlé aux projets futurs.

veronique.rebetez@syna.ch,
responsable régionale

Travail.Suisse élabore la nouvelle palette de cours ARC 2017, ainsi, toutes celles et ceux qui auraient des souhaits ou idées particulières en lien avec des cours peuvent s'adresser par téléphone ou au mail au secrétariat de Fribourg jusqu'au 15 septembre 2016.

Région Vaud

Excursion au parc du Petit Prince

A vos agendas: la sortie annuelle de Syna-Vaud aura lieu le dimanche 9 octobre, au parc du Petit Prince en Alsace. Un rendez-vous familial à ne pas manquer!

L'association du centre culturel de Syna-Vaud a l'immense plaisir de convier ses membres à sa sortie annuelle: l'occasion

de «changer de planète et revivre ses rêves d'enfant» en découvrant une journée durant la magie du parc du Petit Prince en Alsace. Nous vous invitons toutes et tous à venir avec vos familles, enfants, petits-enfants, amis ou connaissances.

Départ en car prévu depuis Lausanne à 7h00. En fonction du nombre de participants, un départ pourra également être organisé depuis Montreux-Chailly (6h15) et Yverdon (7h40). Le prix de cette journée

au parc du Petit Prince est de 30 francs par adulte et enfant dès 1 mètre. Ce montant comprend la pause-café, l'entrée au parc et le transport en autocar. Le programme complet de la journée et les bulletins d'inscription sont disponibles sur notre site internet: www.ccsv.ch. Dernier délai pour vous inscrire: le 16 septembre 2016.

L'équipe de Syna Vaud,
vaud@syna.ch

Région Fribourg

Groupe E: excellents résultats

Les résultats 2015 du Groupe E sont désormais connus: ils sont excellents, ce qui est réjouissant... mais nous laisse aussi dans l'incompréhension et l'amertume face à certaines mesures d'économies. Plusieurs adaptations de la CCT sont également à signaler.

L'année 2015 s'annonçait sous les meilleurs auspices: le franc fort, amplifié par la fin du taux plancher le 15 janvier 2015, permet une amélioration de la marge brute de +0,8 millions francs. Puis la production supplémentaire due à une hydraulité favorable améliore le résultat de 2 millions francs par rapport au budget. Au 30 septembre, la direction signale que la trésorerie est en baisse: pas de quoi avoir peur, selon le syndicat, puisqu'elle se situe à son plus haut niveau; de 74 millions en début 2011, elle a atteint plus de 137 millions au début 2015.

Négociations salariales

Notre direction décide unilatéralement une augmentation salariale moyenne de +0,5 pour cent, au lieu des 1 pour cent au moins préconisés par le syndicat (Bulletin d'info décembre 2015). Pas encore convaincue des bons résultats 2015, la direction fait aussi l'impasse sur le second critère prévu par la CCT pour la fixation de l'enveloppe salariale (le marché du travail, pourtant stable avec un taux de chômage oscillant entre 2,9 pour cent et 3,2 pour

cent pour la période 2013–2015); elle se focalise sur le troisième critère: l'indice des prix à la consommation inférieur à l'année précédente.

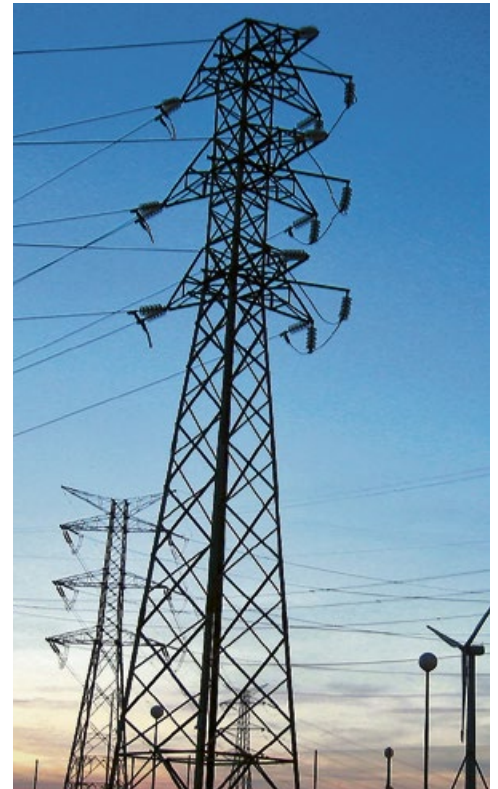
Résultats effectifs 2015

Les résultats 2015 sont excellents, avec un chiffre d'affaires en hausse de 8,5 millions par rapport à l'année précédente (hausse qui passe à 44,3 millions si l'on intègre les autres sociétés du groupe), un bénéfice de 24 millions (ou 47 millions avec le résultat des placements financiers). L'EBITDA (résultat d'exploitation) pour l'ensemble du groupe passe à 166 millions (pour 48 millions l'année précédente). Quant aux liquidités, elles se situent fin 2015 à plus de 118 millions.

CCT: plusieurs nouveautés

En avril 2016, la CCT a été modifiée afin d'y intégrer la nouvelle caisse de pension (conformément à la volonté de l'Assemblée du 11 novembre 2015, le Syndicat a obtenu que le plan «Dynamic Plus» soit ancré dans la Convention collective), ainsi que la possibilité pour tout collaborateur passant d'une société du groupe à une autre société portant le nom de Groupe E, sans interruption entre-deux, de faire valoir auprès du nouvel employeur les années de service effectuées précédemment.

Par la même occasion, plusieurs adaptations ont été réalisées, concernant la notation des heures pour la force de vente, la valorisation des points au niveau du système d'intéressement, une mise-à-jour du chapitre concernant le rabais énergie (modes de facturation). Enfin, selon la volonté de la direction de Groupe E plus, les



Le Groupe E a publié d'excellents résultats pour l'année 2015.
Photo: Fotolia

possibilités de rabais auprès des magasins du groupe ont été restreintes: il ne sera plus possible de faire valoir une réduction pour un cadeau s'il n'est pas destiné à un parent en ligne directe: père/mère, fils/fille...

Extraits du «Bulletin du Syndicat du personnel du Groupe E» no 37, juillet 2016, fribourg@syna.ch

Mobilisons-nous

Non à la retraite à 67 ans!

Demain le 10 septembre se déroule une grande manifestation nationale pour défendre notre système de retraite. Vous êtes toutes et tous invités à participer à cette grande manifestation pour défendre notre AVS et notre 2^e pilier.

Ce thème ne concerne pas uniquement les retraité-e-s car à l'avenir, tous les actifs seront pénalisés par les décisions prises aujourd'hui par le Parlement. En effet, indépendamment de l'âge, il faudra payer plus pour avoir moins alors même que d'autres sources de financement existent. Ceci nous concerne toutes et tous. Cette manifestation aura lieu à Berne, demain

samedi 10 septembre 2016 à 13h00. Venez exprimer avec nous votre opposition à la retraite à 67 ans sous les couleurs de Syna! Nous vous encourageons à participer à cette journée et à mobiliser également votre entourage.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice région Romandie

Région Vaud

Le RBI est mort, vive le RBI!

Parallèlement au projet de Revenu de base inconditionnel (RBI) fédéral récemment rejeté en votation populaire, d'autres initiatives prennent forme. Exemple à Lausanne où un projet pilote est à l'étude.

Même si le RBI n'a pas trouvé grâce aux yeux de la population suisse, l'idée continue de faire son chemin. Ainsi, à Lausanne, un postulat adopté par le conseil communal le 12 avril a chargé la municipalité d'étudier les modalités d'un projet pilote de revenu inconditionnel. Léonore Porchet, présidente des Verts lausannois, nous en explique les grandes lignes.

Tania Séverin: Mme Porchet, en tant qu'ambassadrice du projet pilote de RBI à Lausanne, quel regard portez-vous sur les résultats de la votation du 5 juin?

Léonore Porchet: Le rejet de l'initiative ne m'a pas surprise. En effet, toutes les grandes avancées sociales que nous avons connues en Suisse – AVS, assurance maternité par exemple – ont dû passer à plusieurs reprises devant le peuple avant d'être adoptées. Néanmoins, si l'on tient compte du fait qu'il y a tout juste deux mois, la plupart des Suisses n'avait jamais entendu parler du RBI, le fait que ce projet sociétal a déjà su convaincre un votant sur quatre peut être considéré comme une jolie victoire d'étape. Le débat est maintenant lancé, et les efforts doivent être poursuivis.

Le conseil communal lausannois a récemment accepté votre postulat pour une expérience pilote à l'échelle communale dans la perspective d'un RBI, en quoi consiste plus précisément cette expérience?

En fait, ce projet est antérieur à la votation du 5 juin. En octobre 2015, mon collègue feu Laurent Rebeaud avait déposé un postulat demandant une étude sur une expérience pilote à Lausanne. En avril, j'ai défendu ce postulat devant le conseil communal, avec succès. La balle est désormais dans le camp de la Municipalité, chargée d'étudier dans quelles conditions un tel projet serait possible.



A Lausanne, Léonore Porchet, présidente des Verts lausannois, a relancé l'idée du revenu de base inconditionnel.
Photo: Léonore Porchet

Le projet envisagé a une portée plus réduite que le RBI sur lequel nous avons été amenés à voter le 5 juin. En effet, il s'agit d'un projet pilote, à petite échelle. De plus, il se concentre sur l'un des aspects du RBI, à savoir l'inconditionnalité, dont beaucoup s'accordent à dire qu'elle constituerait une nette amélioration par rapport au système actuel d'assurances sociales. Il est donc rassembleur.

Concrètement, quels objectifs pensez-vous pouvoir atteindre avec ce projet pilote?

Notre objectif est de tester les effets d'un revenu inconditionnel sur un groupe de personnes qui reçoit déjà de l'argent de l'Etat. Des expériences menées ailleurs ont démontré des effets positifs sur la réinsertion, l'indépendance, le bénévolat ou encore l'entrepreneuriat. Cela se vérifiera-t-il également dans le contexte suisse? Nous en sommes convaincus et ce projet permettrait de vérifier ces hypothèses, sans pour autant devoir débloquer des sommes supérieures à celles déjà allouées à ces personnes.

La neutralité des coûts serait donc assurée?

En termes de sommes versées aux bénéficiaires, oui. Néanmoins, pour bien comprendre les effets de ce projet, il doit s'accompagner d'une étude sérieuse et crédible qui devra être financée.

Et quelles sont selon vous les chances de succès de ce projet après le rejet clair de l'initiative populaire par la population lausannoise?

Je pense qu'il a de très bonnes chances d'aboutir. En effet, un Lausannois sur trois s'est exprimé le 5 juin en faveur d'un RBI beaucoup plus ambitieux. En outre, l'objectif ici est d'étudier ce phénomène pour mieux en comprendre les effets. Si ce projet pilote ne permet pas d'améliorer le système, alors il permettra de clore la discussion. Si, au contraire, et c'est ce que nous pensons, il démontre des améliorations, alors il permettra de guider la réflexion pour une application plus étendue et ambitieuse.

Pourquoi l'instauration d'un RBI vous tient-elle tant à cœur?

Pour moi, l'idée que le travail n'est pas le seul élément qui nous définit est importante. Il est également important que des moyens autres que le bâton de l'Etat existent pour favoriser la réinsertion. En fin de compte, un RBI, c'est rendre leur dignité aux personnes en délicatesse avec le système actuel et ça, c'est essentiel.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice région Romandie

Sondaggio nell'industria MEM

La tua opinione è importante!

L'industria – con te! Uno slogan che non vuole essere semplici parole al vento. Così, nel mese di luglio Syna, OCST e SCIV hanno informato tutti gli affiliati del settore industria. In vista delle trattative per il CCL che prenderanno il via nel 2017 vogliamo, infatti, conoscere i punti dolenti e le rivendicazioni che più li preoccupano.

L'industria svizzera sta subendo una svolta. Industria 4.0 è sulla bocca di tutti e la forza del franco comprime i margini. Non passa quasi settimana senza che la piazza industriale elvetica perda altri posti di lavoro. In questo periodo inquieto per il settore, l'anno prossimo prenderanno il via le trattative per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro (CCL) dell'industria MEM. In passato, il CCL più vecchio della Svizzera – nonché il più importante, per gran parte dell'industria – è stato un importante punto di riferimento per molti CCL di altri rami professionali. Una posizione che desideriamo ristabilire. Pertanto, è con tanta più meticolosità e con largo anticipo che vanno pianificate le imminenti trattative salariali. L'obiettivo è quello di riuscire a presentare ai nostri affiliati e all'opinione pubblica un nuovo CCL entro il 1° luglio del 2018. Nelle circostanze attuali, però, i negoziati con i datori di lavoro si prospettano tutt'altro che semplici. Per prepararci al meglio e presentare con sufficiente anticipo le nostre principali rivendicazioni, a luglio Syna ha lanciato un sondaggio su vasta scala.

Che cosa ne pensi?

Le cinque domande del sondaggio sono state elaborate dagli affiliati Syna MEM durante l'ultima conferenza dell'industria e fornisco pertanto un quadro rappresentativo delle attuali esigenze e difficoltà del settore. Benché i risultati del sondaggio serviranno, in primo luogo, alle imminenti trattative per il CCL MEM, è fondamentale che possano parteciparvi tutti i diretti interessati delle aziende industriali sviz-



Il nostro impegno è per te.

Foto: Fotolia

zere – a prescindere dall'affiliazione (Syna, OCST o SCIV). I problemi che attanagliano le imprese sottoposte al CCL MEM sono praticamente gli stessi che preoccupano altri rami industriali, come l'industria chimica, farmaceutica od orologiera. Perciò, raccomandiamo anche alle lavoratrici e ai lavoratori non organizzati di partecipare al sondaggio: esorta, dunque, tutti i tuoi colleghi e le tue colleghe ad esprimere la loro opinione!

Maggiore sarà la partecipazione, più la nostra posizione negoziale potrà essere incisiva, determinata e fondata dinanzi ai datori di lavoro. Le numerose risposte già pervenute permettono sin d'ora di identificare alcune tendenze: le lavoratrici e i lavoratori hanno un'idea molto precisa di ciò che il nuovo CCL dovrà contenere e sono anche disposti ad imporlo con l'aiuto di Syna. Una volta concluso il sondaggio, da fine ottobre ci occuperemo intensamente dell'analisi dei risultati e presenteremo le conclusioni a primavera 2017, in occasione della conferenza dell'industria. Su questa base formuleremo e faremo varare il catalogo di rivendicazioni da presentare alle trattative per il CCL MEM. Attraverso il sondaggio, quindi, anche tu decidi attivamente!

Come partecipare

Se non hai ancora ricevuto il questionario, o se ti occorrono altri esemplari del questionario, manda un'e-mail all'indirizzo industrie@syna.ch indicando nell'oggetto «Sondaggio Industria» e precisando il tuo indirizzo postale e se desideri ricevere la documentazione in italiano, francese o tedesco. Allo stesso indirizzo raccogliamo volentieri ogni tua idea e suggerimento. Puoi partecipare al sondaggio anche tramite la nostra pagina internet www.syna.ch (il link verso il questionario MEM è pubblicato alla pagina iniziale, nella colonna di destra).

Ti ringraziamo sin d'ora della partecipazione: grazie alle tue risposte, Syna potrà affrontare con maggiore determinazione le imminenti trattative all'insegna, letteralmente, dello slogan «L'industria – con te!» – affinché in futuro la piazza industriale elvetica possa essere più favorevole a tutte le lavoratrici e i lavoratori.

**guido.schluep@syna.ch,
segretario centrale industria, e
mathias.regotz@syna.ch,
responsabile settore industria**

Congreso del Consejo Sindical Interregional del Lago de Constanza

Sindicatos e integración

La integración de los refugiados en el mercado laboral requiere diferentes acciones como, por ejemplo, la promoción del idioma y formación, así como la prevención de dumping salarial. Los sindicatos han recibido estas peticiones y, en las regiones que rodean el Lago de Constanza, el Consejo Sindical Interregional (IGR, en alemán) está teniendo un papel muy activo.

El Consejo Sindical Interregional del Lago de Constanza (IGR Bodensee, en alemán) es una asociación de sindicatos de la zona que agrupa sindicatos de Alemania, Suiza, Austria y Liechtenstein. Colaboran estrechamente intercambiando experiencias así como detectando y resolviendo problemas con la máxima rapidez posible, y por supuesto también en el caso de la crisis de los refugiados.

En el comunicado de prensa que tuvo lugar en agosto en los cuatro países, se presentó la resolución conjunta que adoptó el Consejo Sindical Interregional entorno a los conceptos de humanidad y solidaridad. Los delegados solicitaron, entre otros puntos, una política europea común para asistir a los refugiados, ofrecer un trato justo, humano y respetuoso, ayudar a los refugiados en su proceso de integración a la sociedad y al mercado laboral, facilitar el acceso al mercado laboral europeo a los solicitantes de asilo y velar por una remuneración justa, es decir, una misma remuneración para un mismo trabajo.

El Consejo Sindical Interregional se posicionó en contra de la discriminación de las personas y de imponer topes. Los representantes sindicales destacaron la situación especial en el mercado de trabajo de la zona del Lago de Constanza y en Liechtenstein, así como los puntos destacables de cada uno de los países.

Suiza: promover la integración

La falta de formación, de dominio del idioma o de empleos apropiados son las principales dificultades para la integración.

La situación se agrava con el hecho de que los solicitantes de asilo se enfrentan durante el proceso de reconocimiento a la prohibición de trabajar que dura de tres a seis meses. En los cantones suizos buscan sus propias soluciones para mejorar la integración de los refugiados al mercado laboral. En St. Gallen se introduciría un modelo salarial parcial con el propósito de facilitar la introducción al mundo laboral que consistiría en admitir a los refugiados ofreciéndoles un empleo temporal durante un máximo de 18 meses. Las empresas contratantes pagarían un salario inferior al que estipula el convenio y la diferencia hasta alcanzar el salario mínimo sería asumida por el municipio. En el cantón de los Grisones se aplica este modelo desde el verano de 2014. Los sindicatos se encargan de velar para prevenir el dumping salarial, por ejemplo, con contratos de prácticas con sueldos extremadamente bajos o incluso sin remuneración alguna.

Hay que promover la formación de los refugiados en sus puestos de trabajo. A los empresarios que están abiertos a contratarlos les faltan conocimientos sobre su trasfondo, por lo que las campañas informativas deberían contrarrestar esta situación. También sería de gran ayuda que se tuvieran en cuenta las competencias y los conocimientos previos que los refugiados ya poseen para emplearlos en caso de que haya demanda de personal en determinados sectores.

Liechtenstein: falta de puestos de trabajo

Aquí los refugiados tienen permiso para trabajar desde el primer día, algunas veces con un contrato laboral, pero otras veces con ayudas a la comunidad o empleos esporádicos. Sin embargo, la situación económica provoca que estos últimos tipos de empleos vayan disminuyendo. Por lo tanto, hay que encontrar nuevas vías para la integración en el mercado laboral. En este caso, la promoción de la formación y el idioma también desempeñan un papel importante.

Austria: idiomas y prácticas laborales

El número de permisos de trabajo otorgados a personas refugiadas ha ido au-



Trabajo de integración de Syna presentado por Selina Tribbia en la conferencia de prensa en Liechtenstein el 18 de agosto.

Foto: Danilo Ronzani

mentado de forma positiva y constante. Sin embargo, la formación insuficiente, la carencia de certificado de escolaridad básica y de conocimientos de alemán han demostrado ser muy perjudiciales para los solicitantes de empleo. Por lo tanto se debe comenzar con los cursos de formación y del idioma durante la espera de la resolución de asilo.

Alemania: formación e información

Las carencias formativas de los refugiados, bastante notables en algunos casos, deben ser apoyadas con programas que fomenten la integración y la inserción al mercado laboral. Esto es especialmente importante para los refugiados más jóvenes. Por desgracia, en Alemania la falta de oferta en lo que a la formación en el idioma se refiere, es un hándicap añadido. Además, la Federación Sindical Alemana se preocupa por la posible amenaza en los salarios bajos.

En los cuatro países, los sindicatos van a velar para que los refugiados puedan formarse y aprender el idioma al mismo tiempo que reciben salarios justos.

cornelia.bickert@syna.ch,
secretaria regional

Zurique e Lucerna

Campanha de sensibilização

É altura para ações públicas! A Comissão para a Migração da Syna quer demonstrar o empenho do nosso sindicato para com os trabalhadores estrangeiros e tomar uma posição relativamente a temas sociais importantes.

Existem temas relacionados com a livre circulação de pessoas, refugiados ou a integração em destaque nos meios de comunicação, no trabalho e na vida social (veja também os outros artigos desta página). Certas questões aqui suscitadas são importantes e têm de ser discutidas num processo público. A Comissão para a Migração quer participar na discussão e desenvolveu uma posição própria em relação a temas centrais.

As mudanças no mercado de trabalho

A ameaça de limitação da migração laboral dos cidadãos da UE/EFTA, juntamente com o baixo crescimento do PIB

nos últimos anos, colocou certos dados adquiridos em questão. Se forem realmente introduzidos contingentes para controlar a demanda da força laboral, tal seria um retrocesso social e um consentimento de fraqueza económica. Tal significaria um aumento da burocracia e a anulação de contratos comerciais internacionais, ou seja, a perda de postos de trabalho.

...e na convivência social

Nem todos os cidadãos têm interesse nestes temas não quotidianos. Os adversários da livre circulação de pessoas utilizam métodos simples para colocar a maioria dos cidadãos do seu lado. Eles criam a imagem que os estrangeiros são potenciais criminosos e perigosos (iniciativa de controlo); eles tentam desvalorizar outras culturas e religiões (proibição do uso do véu, iniciativa da minarete); eles lutam contra tratados internacionais relativos aos direitos fundamentais (iniciativa de autodeterminação) e tentam sabotar o papel dos juizes federais como poder judicial (contestação de iniciativas populares e da Constituição Federal).



Posições da Comissão para a Migração da Syna.

Por isso que nós nos empenhamos e contribuimos para formar a opinião pública no dia 24 de setembro em Lucerna e no 1 de outubro em Zurique. Ajuda tu também!

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

Política

Iniciativa de expulsão

A iniciativa de controlo foi rejeitada com sucesso pelos eleitores suíços a princípios de 2016.

Também a Syna se empenhou em diversas campanhas. Um importante argumento contra a iniciativa foi o facto que ela iria entrar em vigor no outono de 2016. Chegamos quase a essa altura.

A Suíça vai, a partir de 1.10.16, diferenciar no tratamento parcialmente justificável, entre estrangeiros e suíços, no caso de certos crimes. Os crimes que coloquem em perigo a vida e integridade física, o património e a integridade sexual pessoal resultam, com a entrada em vigor desta iniciativa, num expulsão do país por um

período de 5 a 15 anos. Tal poderia ser justificada devido à gravidade destes crimes, caso o interesse nacional seja considerado na manutenção da segurança pública.

Atenuação parcial

Pelo menos os crimes que são investigados só mediante pedido não estão mais listados no catálogo de delitos. O facto do abuso da segurança social ser motivo de expulsão é incompreensível. Com o art. 148a do CP vai ser instaurado um novo crime (adicionalmente ao até agora aplicado art. 146 §1 relacionado à fraude) que leva à expulsão. Os assistentes sociais e funcionários encarregados dos casos têm assim um enorme poder de decisão sobre a permanência ou expulsão. Tal não está, de modo algum, em relação com a gravidade do crime! Muitas organizações sociais opõem-se assim contra a introdução deste artigo.

Gestão confusa dos casos críticos

Os crimes mencionados levam agora, em princípio, automaticamente à expulsão do país. Os tribunais podem, em certos casos, renunciar à expulsão, caso a mesma signifique uma agravante para o autor do crime. A situação dos Secondos teria então que ser especialmente tida em conta.

A discussão pública está, em conjunto com a iniciativa submetida pelo SVP «Direito suíço em vez de juiz estrangeiro», uma vez mais iminente. A validade dos direitos fundamentais estão novamente sabotados com esta «iniciativa de autodeterminação». A Syna vai, uma vez mais, empenhar-se contra esta tendência reacionária!

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

Cours 2016



4^e Conseil de Jeunesse.Suisse

Du samedi 15 octobre 2016 à 9h30 au dimanche 16 octobre 2016 à 12h00 env., avec la nuitée comprise, Zofingue/Zofingen (plus de détails ultérieurement).

Contenu: Des workshops dont les thèmes prioritaires seront: qualifications (NQR), stages, migration et discrimination. Elaboration du programme d'activités pour 2017. Une table ronde à laquelle prendront part des représentants politiques et des représentants d'associations et fédérations ou des experts thématiques.

Intervenants: Equipe trilingue de Jeunesse.Suisse

Inscription: jusqu'au samedi 24 septembre 2016

Public cible: tous les membres Syna, Transfair, Hotel & Gastro Union, OCST et SCIV de moins de 25 ans

Animer une réunion efficacement

Vendredi 28 octobre 2016, de 09h00 à 17h00, Hôtel Mirabeau, Lausanne.

Contenu: Les participants vont découvrir: une description complète des attitudes et compétences d'un bon animateur; une vue d'ensemble des objectifs et déroulements et expérimentation de nombreux processus de réunion; simulation de réunions.

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

Inscription: jusqu'au lundi 26 septembre 2016

La relation d'aide et d'écoute active pour les proches aidants

Lundi et mardi 7 et 8 novembre 2016, de 9h00 à 17h00 (sans nuitée), Hôtel Alpes & Lac, Neuchâtel.

Contenu: Améliorer ses capacités de communication verbale et non verbale et comprendre ses propres réactions d'accompagnement dans la relation avec la personne malade et ses proches. Apprendre à communiquer de façon adéquate.

Animation: Jean-Marc Noyer, formateur dans le domaine du développement personnel

Inscription: jusqu'au lundi 10 octobre 2016

Apprendre à gérer ses émotions!

Jeudi 13 octobre 2016, de 09h00 à 17h00, SCIV, Sion.

Contenu: Différence entre sensation/émotions/sentiments; description des émotions innées; parallèle entre les messages reçus dans l'éducation et les décisions prises suite à ces messages; impact des émotions bien gérées sur la confiance en soi.

Intervenante: Martine Manise, infirmière en soins généraux, consultante en psycho-éducation (analyste transactionnelle)

Inscription: jusqu'au vendredi 16 septembre 2016

Droit du travail!

Jeudi 20 octobre 2016, de 09h00 à 17h00, SCIV, Sion.

Contenu: Le contrat de travail soumis au droit privé et la loi fédérale sur le travail et les conventions collectives. Un accent particulier sera mis sur l'analyse des principales règles du Code des obligations sur le contrat de travail individuel de travail (art. 319ss du CO).

Intervenant: Fabien Carron, juriste cantonal SCIV

Inscription: jusqu'au jeudi 22 septembre 2016

Comment fonctionne notre politique économique et financière?

Vendredi 11 novembre 2016, de 09h00 à 17h00, Hôtel Beulac, Neuchâtel.

Contenu: Présentation de quelques grands dossiers qui occupent le Parlement: la problématique de la réforme de la fiscalité des entreprises; le franc fort et ses conséquences; le programme de stabilisation des finances fédérales et ses conséquences; les nouveaux fonds de financement des infrastructures de transports.

Intervenant: Jacques-André Maire, Conseiller national et vice-président Travail.Suisse

Inscription: jusqu'au jeudi 22 septembre 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!

Pour un congé paternité raisonnable

Echos de la rue

Depuis bientôt quatre mois, les initiants collectent des signatures pour l'initiative en faveur d'un congé paternité flexible de 20 jours. Alors qu'ils travaillent sans relâche, que pensent les citoyens rencontrés dans la rue du congé paternité?

Avec plus de 120 actions de collecte et de stands, Syna a affiché un immense enthousiasme. Sous une pluie battante à Lucerne, sous un soleil de plomb à Coire ou dans le cadre d'une fête de famille; partout, sans relâche, la collecte continue, permettant de rencontrer une multitude d'individus aux avis et expériences différents. Morceaux choisis.

Thomas d'Adliswil ...

... est papa depuis cinq ans. A l'époque, son employeur lui a octroyé deux semaines de congé paternité. Bien que très reconnaissant, il a constaté que deux semaines étaient insuffisantes. Il aurait voulu pouvoir passer plus de temps en famille. Il trouve impensable qu'en Suisse, un seul jour de congé soit prévu par la loi. En effet, être absent dans ces premiers moments, c'est la garantie de passer à côté de tellement de choses.

La famille Wolf ...

... était en route avec ses trois enfants. Markus, le papa, voit cette initiative d'un bon œil, car trouver ses marques au sein de la famille, et du couple, prend du temps. Cela ne fonctionne pas d'un jour à l'autre. Nora, la maman, ajoute que lors de l'arrivée de leur troisième enfant, elle aurait été particulièrement soulagée si Markus avait



Chez Syna, à l'heure de récolter des signatures, tout le monde est infatigable.

Images: Syna

pu passer plus de temps à s'occuper des deux aînés. En effet, la semaine de congé non-payé obtenue par Markus s'était avérée insuffisante, tout en grevant le budget familial.

Lena et Marc ...

... sont mariés depuis peu. Ils n'ont pas encore prévu de fonder une famille, mais si un jour ils se décident, ils aimeraient partager les tâches. Marc souhaite être présent dès le début, et réduire son taux d'activité. Lena veut dans tous les cas pouvoir compter sur le soutien de Marc. Elle ajoute en riant que Marc lui donnera probablement presque plus de travail que le bébé.

Madame Eichenberger ...

...née en 1923. Elle explique fièrement qu'elle a déjà lutté pour le congé maternité en 2004. Pour elle, le congé paternité est important. Les hommes doivent aussi s'impliquer quand il s'agit de leurs enfants. Le fait que le congé paternité n'ait jamais existé jusqu'à aujourd'hui n'est pour elle pas un argument. Il a aussi fallu

lutter pour l'AVS, que d'autres auparavant n'avaient pas perçue.

Nino de Lauperswil ...

... suit actuellement un cours de répétition. Il estime qu'un congé paternité de quatre semaines peut être mis en œuvre sans problème. Son absence actuelle de trois semaines a facilement été réglée avec son chef. S'absenter lorsque l'on devient père devrait donc également être possible. De plus, les 20 jours ne seraient pas nécessairement pris à la suite, ce qui devrait faciliter encore plus la mise en place d'une solution avec le chef.

Malheureusement, tous les passants que nous rencontrons ne sont pas aussi sympathiques et intéressés. Chez Syna, celles et ceux qui collectent des signatures ne se laissent toutefois pas décourager. Chaque signature obtenue est une petite victoire, qui nous rapproche de notre but final.

andre.marty@syna.ch,
collaborateur initiative Congé paternité

Tous les noms ont été changés.



Aide-nous lors de notre journée de collecte nationale!

Rejoins-nous le 21 septembre dans l'un de nos 13 lieux de récolte de signatures dans toute la Suisse. Inscris-toi auprès de andre.marty@syna.ch

Si tu ne peux pas être présent,

- annonce-toi auprès de ta région si tu souhaites participer à une autre action avec un

stand. www.syna.ch/regionen.

- Récolte des signatures près de chez toi: famille, voisins et amis signeront sûrement volontiers!

Tu trouveras plus d'informations sous www.montravail-montemps.ch/conge-paternite.

Réunion du CSI Bodensee

Syndicats et intégration

Intégrer les réfugiés au marché du travail nécessite un gros travail en amont: promotion des langues, formation, mesures contre la sous-enchère salariale. Les syndicats doivent s'impliquer. Le Conseil Syndical Interrégional (CSI) est très actif dans les pays qui entourent le Bodensee.

Le CSI Bodensee est une collaboration de syndicats allemands, suisses, autrichiens et du Liechtenstein de la région du Bodensee. Une étroite collaboration permet d'échanger des expériences, et d'identifier et traiter des problématiques émergentes, à l'instar de la crise des réfugiés. Le CSI a adopté une résolution commune pour plus d'humanité et de solidarité, qu'il a présentée dans la région lors d'une conférence de presse au mois d'août. Les délégués demandent notamment une politique européenne commune pour les réfugiés ainsi qu'un traitement humain et respectueux des requérants d'asile, un soutien aux réfugiés pour leur intégration sociale et professionnelle, un accès facilité au marché européen du travail pour les requérants d'asile et un salaire égal pour un travail égal. Le CSI s'oppose à toute division sur le sujet et à l'introduction de plafonds. Les représentants syndicaux ont mis en lumière la situation particulière du marché du travail de la région du Bodensee et au Liechtenstein, ainsi que les priorités spécifiques à chaque pays.

Suisse: favoriser l'intégration

Le manque de formation, de connaissances linguistiques ou d'emplois adéquats constituent des barrières à l'intégration. En outre, durant la demande de reconnaissance, les requérants d'asile sont soumis à une interdiction de travailler de trois à six mois. Les cantons recherchent tous des solutions pour une meilleure intégration au marché du travail. A Saint-Gall, un modèle de salaire partiel doit être introduit pour faciliter l'entrée sur le marché du travail. Ce modèle prévoit d'employer durant 18 mois des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire pour un salaire inférieur



Lors de la conférence de presse du 18 août au Liechtenstein, Selina Tribbia a présenté le travail d'intégration de Syna.
Photo: Danilo Ronzani

aux normes de la branche. L'écart avec le minimum vital serait alors couvert par la commune; un modèle déjà appliqué dans les Grisons depuis l'été 2014. Les syndicats doivent faire preuve de vigilance pour éviter tout dumping salarial, notamment en cas de places de stage très faiblement, voire pas du tout, rémunérées.

La formation des réfugiés sur leur lieu de travail doit également être soutenue. Les employeurs ouverts à employer des réfugiés sont cependant insuffisamment informés. Une action d'information est donc impérative pour améliorer la situation. En outre, les connaissances et compétences des demandeurs d'asile doivent également être prises en compte, notamment pour pallier à la pénurie de personnel qualifié dans certaines branches.

Liechtenstein: pénurie d'emplois

Les réfugiés sont autorisés à travailler dès le premier jour, que ce soit en tant que salariés soumis à un contrat de travail, dans l'aide au voisinage ou dans le cadre de programmes d'occupation temporaires. Toutefois, ces postes sont souvent supprimés en raison de la conjoncture économique. De nouvelles solutions pour l'intégration au marché du travail doivent donc être trouvées. Encouragement à la formation et connaissances linguistiques jouent ici aussi un rôle important.

Autriche:

langues et pratique professionnelle

Le nombre de personnes admises qui ont trouvé du travail a connu une évolution positive. Néanmoins, le niveau peu élevé de formation, l'absence de diplôme et des connaissances déficientes de l'allemand pénalisent fortement les demandeurs d'emploi. C'est pourquoi des formations et cours de langue devraient être proposés déjà durant la procédure d'asile.

Allemagne:

formation et information

Des programmes d'intégration et des contacts plus étroits avec le marché du travail doivent permettre de combler le manque parfois important de qualification des réfugiés. Ces démarches sont particulièrement importantes pour les jeunes réfugiés. Malheureusement, l'Allemagne n'offre pas suffisamment de cours de langue. En outre, la Confédération syndicale allemande identifie un risque dans le secteur des bas salaires.

Dans les quatre pays, les syndicats resteront vigilants pour que les réfugiés puissent bénéficier de cours de langue et de formations et qu'ils ne soient pas pénalisés en termes de rémunération.

cornelia.bickert@syna.ch,
secrétaire régionale

Economie collaborative et indépendance

Opportunité ou illusion?

Les travailleurs indépendants sont toujours plus nombreux. Des nouvelles formes de travail voient le jour, qui nécessitent un capital de départ moindre, ou qui permettent une mise en commun des ressources. Uber en est un exemple célèbre, malheureusement peu reluisant. Cette évolution doit néanmoins être évaluée de manière objective.

Pour les indépendants, la question se pose toujours de savoir s'ils agissent en toute indépendance pour leur mandant ou s'il existe une relation de dépendance. Les indépendants agissent au nom de leur propre entreprise. Ils disposent de leur propre infrastructure et établissent leurs factures. Ils assument le risque d'encaissement et, selon leur situation, sont soumis à la TVA. Ils décident eux-mêmes de leur organisation et de l'éventuelle délégation de tâches à autrui. En outre, ils travaillent pour plusieurs mandants. La caisse de compensation vérifie si une personne exerce une activité indépendante au sens de l'AVS.

Indépendant et heureux?

Lorsque les conditions d'une activité indépendante sont réunies, certains avantages et inconvénients doivent être pris en compte. L'indépendance peut rendre plus heureux. Par exemple, finie la perte de temps en trajets, liberté de choisir et organiser ses tâches, plus de supérieur-e-s et collègues désagréables, moins de règles à



Les indépendants sont souvent plus heureux quand leur démarche a été mûrement réfléchie. D'autres préfèrent rester salariés.

Photo: Fotolia

respecter, et possible augmentation de son revenu. Mais la réalité montre qu'indépendance ne rime pas toujours avec bonheur: le travail doit être planifié et mené à bien sans aucune aide, l'absence de collègues mène à l'isolement. De plus, trouver et conserver des clients peut être difficile, des mandats trop nombreux et des délais serrés peuvent conduire au surmenage. Et puis, l'absence de protection en cas de chômage, les vacances non-payées et les multiples tâches annexes peuvent représenter une lourde charge.

Plus de liberté, moins de protection

Les indépendants jouissent de plus de liberté, mais doivent renoncer à la protection dont bénéficient les employés. Ils n'ont pas droit au chômage. Avant de se lancer, mieux vaut donc demander conseil à un professionnel. Un business plan peut

également être utile pour vérifier que le revenu obtenu suffira sur le long terme à rémunérer le travail accompli et les dépenses supplémentaires.

Seul et en continu

Etre indépendant, cela signifie avant tout travailler seul, et tout le temps. Cette réalité, tous les indépendants la connaissent. L'indépendance est également synonyme de défi, d'insécurité financière, de lourdes responsabilités – envers soi-même, mais parfois aussi envers des employé-e-s. C'est pourquoi une telle décision doit être mûrement réfléchie. C'est aussi pourquoi elle ne doit être imposée à personne, ce qui serait contraire à la notion d'indépendance.

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

Uber

Uber est une plateforme Internet de mise en relation pour des services de transport. Via une appli ou un site Internet, Uber met en contact des utilisateurs avec des voitures de location avec chauffeur, avec des chauffeurs privés qui utilisent leur propre véhicule, ou avec des taxis. Uber prélève alors une commission. Ce modèle suscite régulièrement l'indignation des chauffeurs de taxi. En effet, ils critiquent notamment le fait qu'Uber encourage l'indépendance fictive

et que les prix appliqués sont insuffisants pour un revenu décent. Certains pays ont interdit la mise en relation avec des chauffeurs privés.

Indépendant

Les travailleurs indépendants – freelance en anglais – exécutent des mandats (en règle générale personnellement) pour le compte d'une entreprise, sans être salariés. Parfois, des collaborateurs qualifiés d'indépendants dépendent en réalité des directives du mandant et sont assimilés à des

employés. Dans les faits, une relation de travail existe donc. Il s'agit alors d'indépendance fictive.

Economie collaborative

L'économie collaborative – share economy en anglais – est un terme utilisé pour décrire un modèle de marché et des entreprises dont l'activité repose sur l'utilisation commune de ressources. Internet a beaucoup contribué à la popularité de ce concept, car il permet une circulation croissante des contenus et des connaissances.

Nouvelle brochure

L'apprentissage et le droit

Syna s'engage pour que ses jeunes membres bénéficient de bonnes conditions d'apprentissage et réussissent leur entrée dans la vie active. Nous formons également des apprenties et apprentis. Notre nouvelle brochure répond aux principales questions du quotidien professionnel.

Nos apprenti-e-s de différentes régions ont achevé avec succès leur formation. Nous nous réjouissons beaucoup de ces succès, qui témoignent de l'engagement de Syna dans la formation de ses apprenti-e-s. Cet été, les jeunes suivants ont obtenu leur certificat fédéral de capacité d'employé-e de commerce (profil E):

- Maja Bogdanovic, secrétariat régional Altdorf
- Giovanni Luca Casili, secrétariat régional Viège
- Sara Kifle, secrétariat régional Villars-sur-Glâne
- Raffaella Wirth, secrétariat central Olten

Pour sa part, Anh Thu Ho, du secrétariat régional de Villars-sur-Glâne, a effectué et réussi son stage en vue de l'obtention de la maturité professionnelle commerciale. Nous tenons à féliciter nos apprenti-e-s et leur adressons nos meilleurs vœux de succès pour la suite de leur parcours professionnel!

Les multiples facettes du monde du travail

La formation représente pour l'entreprise formatrice un rôle social important. En s'engageant, Syna permet aux jeunes de voir le monde du travail sous un autre jour. Nos apprenti-e-s qui s'y intéressent peuvent ainsi s'engager dans la cause syndicale. Pour nous, la formation professionnelle va de pair avec un épanouissement personnel et politique. C'est pourquoi nous nous réjouissons tout particulièrement d'avoir pu proposer un engagement fixe à Giovanni Casili dès septembre 2016.

Informations sur l'apprentissage

Depuis de nombreuses années, Syna propose à ses jeunes membres une brochure

d'information sur l'apprentissage et l'entrée dans le monde professionnel. Cette brochure a été entièrement retravaillée. Elle est à ta disposition! Souvent, on commence à réfléchir à ses propres conditions d'apprentissage lorsque des difficultés surgissent au sein de l'entreprise, à l'école ou avec des collègues. Une action rapide devient alors nécessaire, ce qui limite les possibilités. Par conséquent, mieux vaut s'informer à l'avance, notamment sur les éléments suivants:

- Heures supplémentaires: Que se passe-t-il lorsque je dois effectuer des heures supplémentaires, au détriment de mes obligations scolaires?
- Tâches étrangères à la profession: J'ai l'impression que mon employeur me confie exprès des tâches qui n'ont rien à voir avec mon travail, parce qu'il n'a pas le temps de me former. Je dois souvent aller faire les courses, ou mettre de l'ordre dans les stocks.
- Assurance accidents professionnels et non-professionnels: Je travaille dans une profession où les salaires sont bas, et mon employeur déduit encore des primes pour ces assurances. Est-ce correct?

N'hésite pas à demander

Tu trouveras également des adresses qui t'aideront en cas de problèmes interpersonnels au sein de ton entreprise formatrice. L'adolescence est une période durant laquelle chacun-e se forge sa propre identité, en testant notamment les relations «adultes» à autrui. Cela signifie parfois savoir se protéger en cas d'agression, ou



Une brochure qui offre des conseils de base...

savoir faire preuve de civisme, tout en conservant un comportement acceptable pour l'entreprise formatrice. Pas simple!

En tant que membre de Syna, tu reçois régulièrement des informations détaillées sur ces thématiques importantes. Ton secrétariat régional se tient à disposition pour un conseil personnalisé. Il te suffit de prendre un rendez-vous et tu pourras poser tes questions à une personne compétente. Nous t'adressons tous nos vœux de succès pour ton apprentissage et ton entrée dans la vie active!

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



...sur les principaux aspects de l'apprentissage et de l'entrée dans la vie active.

Photos: Syna