

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Pascal Kemper

Vieillir dignement

L'âge de la retraite doit augmenter, mais pas les rentes. Au deuxième pilier, les assureurs-vie engrangent des bénéfices mirobolants car la réglementation sur la quote-part minimum le permet. Ces prochains mois, la politique statuera sur le sort réservé à nos vieux jours. C'est pourquoi le 10 septembre, nous avons manifesté à Berne pour défendre une prévoyance vieillesse robuste pour tous. **Pages 4, 6 et 7**

Personnel qualifié: où en est-on?

Les discussions ont été nombreuses au sommet national de Personnel qualifié Suisse, mais sans résultat satisfaisant. L'analyse des besoins du SECO montre pourtant que des mesures ciblées sur des secteurs et branches spécifiques sont impératives. **Pages 3 et 19**

Que veulent les familles?

Nous poursuivons inlassablement notre collecte de signatures en faveur d'un congé paternité raisonnable. La plupart des passants souhaitent que la possibilité soit offerte aux pères de passer du temps en famille après la naissance de leur enfant. **Page 5**

Sommaire

Sommet personnel qualifié	Page	3
Assureurs-vie	Page	4
Santé	Page	5
Second-œuvre	Page	5
Prévoyance vieillesse	Pages	6–7
Secteur principal de la construction	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
Industrie MEM	Page	17
Initiative congé paternité	Page	18
Personnel qualifié	Page	19
Interruption 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,
Luzerner Zeitung AG

Modifications d'adresses à info@syna.ch

Prochaine édition
Vendredi, 4 novembre 2016

Clôture de la rédaction
Mercredi, 19 octobre, 12h00

Joindre les actes à la parole, maintenant!



Débuter un éditorial en exigeant «des actes plutôt que des paroles» est plutôt paradoxal. En effet, ce qui suit n'est autre qu'une préface composée de mots... qui toutefois exige des actes et incite à l'action!

Dans l'article qui suit, Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse, revient sur les expériences décevantes du sommet national de Personnel qualifié Suisse. Bilan de la réunion: des paroles plutôt que des actes.

L'acceptation, du bout des lèvres, de l'initiative contre l'immigration de masse il y a plus de deux ans a démontré une chose: le fait que les travailleurs indigènes puissent être pénalisés par la libre circulation crée un malaise, ce en dépit des mesures d'accompagnement (FlaM) obtenues de haute lutte par les syndicats, qui offrent une protection des salaires et des conditions de travail en Suisse. C'est pourquoi Syna n'a cessé d'exiger une application plus cohérente des FlaM ainsi que leur renforcement. Alors que la recherche de solutions pour mettre en œuvre l'initiative tout en préservant les accords bilatéraux bat son plein, différentes mesures visant à protéger et à mieux employer la main d'œuvre indigène sont évoquées. L'obligation d'annoncer les postes vacants auprès des offices d'orientation professionnelle en est une. Mais il faut plus d'actes! A la page 19, Selina Tribbia vous présente la situation au niveau de l'emploi et du personnel qualifié dans différentes branches.

Conciliation...

Pour éviter que les entreprises recrutent de la main d'œuvre à l'étranger sans aucun investissement, la politique et le patronat doivent mieux exploiter le potentiel indigène. Un exemple concret: les lois et les

conventions collectives de travail doivent être adaptées de manière à favoriser la conciliation entre travail et famille. Oui, vous avez bien lu: c'est exactement ce que Syna demande depuis son congrès 2014. En effet, un nombre suffisant de places d'accueil pour les enfants à un prix abordable, associé à des horaires de travail planifiables et compatibles avec la vie de famille permettraient à un plus grand nombre de mères de rester dans la vie active. Le congé paternité que nous demandons doit également contribuer à ce que les couples ne suivent pas automatiquement le modèle traditionnel où le père assure les finances de la famille, alors que la mère s'occupe de l'enfant et du ménage. Un taux d'emploi plus élevé de la main d'œuvre indigène ne pourra être atteint que si les pères et les mères restent dans la vie active.

... et formation

La pénurie de personnel qualifié et l'évolution constante et rapide du monde du travail rendent la formation et la formation continue toujours plus importantes. Les membres de Syna ne peuvent pas se contenter de bénéficier des contributions de formation et de suivre gratuitement les cours de notre institut ARC. Pour une fois, la politique a reconnu le problème et souhaite accroître son soutien financier à la formation professionnelle. Syna est prêt à négocier des mesures supplémentaires avec les employeurs pour renforcer la formation continue.

Des actes plutôt que des paroles – chez Syna aussi

Mi-septembre, quelques 80 collaborateurs, soutenus par les membres de la base, ont cherché dans toute la Suisse avec succès du soutien pour le congé paternité. En un jour, ils ont rassemblé 4245 signatures! Un grand merci!

Cette journée d'action a montré qu'ensemble, nous sommes forts, car nous agissons de manière coordonnée. C'est pourquoi je vous appelle toutes et tous, collaborateurs de Syna, membres de Syna, à continuer à œuvrer ensemble pour collecter des signatures en faveur du congé paternité et pour gagner de nouveaux membres pour rendre Syna encore plus fort!

arno.kerst@syna.ch, président

Sommet national de Personnel qualifié Suisse

Sans résultats, malheureusement

Le sommet Personnel qualifié Suisse s'est tenu le 12 septembre. Il visait à imaginer des mesures pour mieux promouvoir le potentiel de main d'œuvre qualifiée indigène. Malheureusement, l'objectif n'a pas été atteint; un échec dangereux en vue de la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse.

La représentation au point de presse organisé à l'issue du sommet Personnel qualifié Suisse était de haut niveau. Malheureusement, sans résultat: pas de décision concernant des mesures fermes en faveur de la conciliation entre travail et famille, ou pour la formation continue des travailleurs âgés. Pourtant, la pénurie sera inévitable si l'on n'investit pas dès aujourd'hui dans le personnel qualifié de demain.

Les besoins pour l'emploi en Suisse

Durant ce sommet, Travail.Suisse a demandé l'introduction de mesures en matière de conciliation entre travail et famille: de meilleures infrastructures, plus de temps et de ressources financières. L'amélioration des infrastructures peut par exemple être favorisée par une loi-cadre sur les structures d'accueil en tant que mission de service public. En matière de temps, un congé paternité peut être considéré comme un premier pas, concilier travail et famille n'étant pas uniquement une affaire de femmes. Enfin, des ressources financières supplémentaires doivent être trouvées, pour permettre par exemple d'introduire une allocation destinée aux proches aidants. Sur un autre plan, des mesures pour les travailleurs âgés sont également essentielles. Travail.Suisse a donc demandé un crédit spécial pour la formation continue, qui favoriserait une meilleure compétitivité.

Manque de volonté

Travail.Suisse n'a cessé d'insister sur la nécessité d'apporter enfin de la substance à la discussion autour de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (FKI) (voir édition N° 7). Malheureusement, en vain. C'est plus que dommage,



Comment couvrir le besoin en personnel qualifié?

Photo: Fotolia

car l'initiative recèle un fort potentiel pour identifier en partenariat social des solutions permettant de promouvoir la conciliation entre travail et famille et la formation continue des travailleurs âgés. Malheureusement, ni les représentants des employeurs ni les milieux politiques ne semblent intéressés à trouver des solutions. La vision d'un marché du travail libre sans enregistrement du temps de travail qu'Hans-Ulrich Bigler, directeur de l'Union suisse des arts et métiers, appelle de ses vœux, est réductrice et Travail.Suisse s'y oppose avec fermeté.

L'attitude des représentants du patronat et des politiques est dangereuse: la Commission des institutions politiques du Conseil national vient de décider que l'initiative FKI doit constituer la mesure première et principale pour la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse. Malheureusement, si le conseiller fédéral Schneider-Ammann poursuit sans solutions concrètes, le but ne sera pas atteint.

Linda Rosenkranz,
responsable de la communication,
rosenkranz@travailsuisse.ch

L'initiative est importante pour l'application de l'art. 121a Cst.

Le résultat décevant de la FKI est problématique pour la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse. Le 2 septembre, la Commission des institutions politiques du Conseil national a présenté un projet de loi qui renonce aux nombres maximums et aux quotas, tablant plutôt sur une meilleure utilisation du potentiel indigène. La politique a compris qu'il vaut mieux pour la Suisse régler ses problèmes en interne plutôt que d'entrer en conflit avec l'UE. Toutefois, sans mesures d'accompagnement (FlaM) fortes, pas de bilatérales. Or ces accords permettent d'assurer le versement de salaires suisses pour le travail effectué en Suisse et le

respect des conditions de travail, pour que les employeurs ne puissent pas générer des bénéfices en employant de la main d'œuvre étrangère bon marché. Ainsi, seules des FlaM fortes et de meilleures conditions pour les travailleurs indigènes peuvent permettre de mieux répartir les avantages des accords bilatéraux et d'employer moins de main d'œuvre étrangère. C'est là que l'initiative FKI peut être très utile; pour autant que le conseiller fédéral Schneider-Ammann fasse en sorte qu'elle ne soit pas juste un outil de marketing.

Informations complémentaires
www.personnelqualifie-suisse.ch

Prévoyance professionnelle

Enfin interdire des bénéfices indécents

Les juteux bénéfices des sociétés d'assurances ont été les grands oubliés des récentes discussions sur la réforme de la prévoyance vieillesse. Travail.Suisse a analysé en détail les chiffres récemment diffusés par la Finma pour en publier un rapport de synthèse.

En bref, l'analyse est une nouvelle fois sans concession: rien n'a changé. En 2015, les assureurs ont à nouveau siphonné entre 600 et 700 millions de francs de la prévoyance professionnelle grâce à une réglementation injuste sur les excédents et à des primes qui ont bondi à la hausse. Selon le Parlement – et contre la volonté du Conseil fédéral – les assureurs devraient pouvoir continuer à s'engraisser sur le dos des travailleurs assurés, pendant que tous les autres acteurs perdent des plumes. Si cette situation n'est pas corrigée durant la procédure de consultation, toute la réforme de la prévoyance vieillesse sera mise en péril.

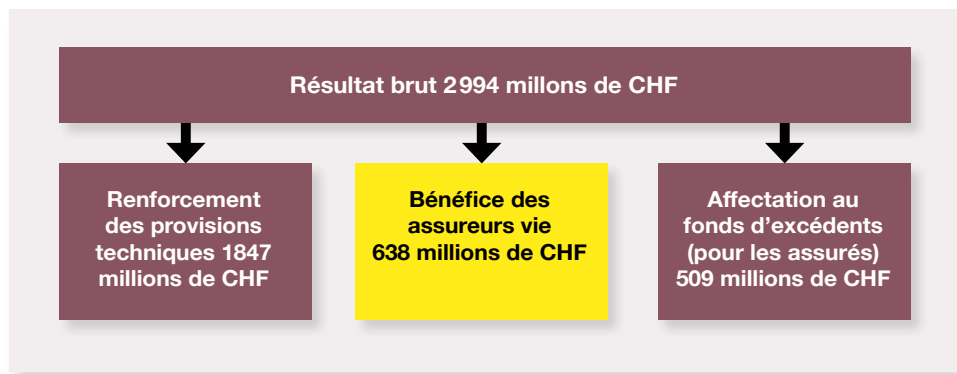
Des milliards pour les assureurs

Pratiquement un assuré sur deux est assuré au deuxième pilier via son employeur auprès d'une société d'assurance vie. Depuis plus de dix ans, Travail.Suisse passe au crible les bénéfices engrangés grâce à la prévoyance professionnelle. La nouvelle



Les montants des excédents du 2^e pilier appartiennent aux assurés. Photo: Fotolia

Utilisation des excédents par les assureurs en 2015.



Pour plus d'information voir le document «Les milliards perdus – Les bénéfices des assureurs-vie dans le 2^e pilier», Travail.Suisse, édition 2016, Berne. Source: Finma, données de 2015

réglementation introduite en 2005 visait à réduire les bénéfices que les groupes d'assurance tiraient de la prévoyance professionnelle obligatoire afin de protéger les assurés contre les abus. Malheureusement, force est aujourd'hui de constater que cela n'a pas fonctionné. Les dernières analyses montrent que la réglementation actuelle sur les quotes-parts minimales (Legal Quote) permet aux assurances d'empocher des milliards.

Pas de risque entrepreneurial

Plus de 5,6 milliards de francs d'excédents ont fini dans les poches des assureurs depuis l'introduction des quotes-parts minimales. En effet, ces derniers peuvent conserver dix pour cent du revenu total plutôt que dix pour cent des excédents. En outre, ils sont autorisés à encaisser des primes deux fois plus élevées (primes de risque) que nécessaire pour les risques d'invalidité et de décès. Ainsi, les assureurs peuvent-ils exploiter une affaire – des plus lucratives – sans aucun risque entrepreneurial. A titre d'exemple, Axa a généré un bénéfice record de 230 millions de francs en 2015, malgré une année généralement mauvaise en matière de placements. Pour les assureurs, la prévoyance professionnelle s'apparente à un eldorado: les sociétés prises en compte dans l'analyse ont généré en 2015 deux tiers de leurs bénéfices totaux (990 millions de francs) grâce à la prévoyance professionnelle – une assurance sociale obligatoire soit dit en passant.

Le Conseil fédéral a proposé des mesures minimales visant à réduire la dimension

lucrative de cette assurance sociale: augmentation de la quote-part minimale de 90 à 92 pour cent et obligation pour la Finma d'examiner l'éventuel caractère abusif des primes. Travail.Suisse demande depuis longtemps des critères encore plus stricts, comme une quote-part minimale de 95 pour cent – 95 pour cent des revenus doivent être réattribués aux assurés – et une limitation plus stricte des primes de risques.

Les gagnants de la réforme prévoyance vieillesse

L'évolution va toutefois dans un tout autre sens: après la décision du Conseil des Etats de ne pas augmenter la quote-part minimale, le Conseil national va probablement également supprimer l'examen du caractère abusif des primes de risques (décision attendue après la clôture de la rédaction). Pire encore: les assureurs devraient à l'avenir pouvoir facturer une prime supplémentaire pour les pertes découlant de la conversion des rentes. Les groupes d'assurances, qui pèsent déjà des milliards, seraient ainsi les grands gagnants de la réforme de la prévoyance vieillesse, alors que tous les autres acteurs y perdront des plumes. C'est injuste et cela éveille la méfiance de la population. Si le Parlement ne corrige pas ces décisions, la réforme ne pourra pas gagner la confiance des citoyennes et citoyens.

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

Santé

Travail et famille vont de pair

La conciliation entre travail et famille est un sujet récurrent. Mais qu'est-ce que cela signifie concrètement, et comment les conventions collectives de travail (CCT) peuvent-elles établir des dispositions favorisant cette conciliation? Pour illustrer cette question, nous avons choisi l'exemple de la santé.

La possibilité de planifier son travail est un critère déterminant. En effet, comment organiser sa vie privée sans connaître son emploi du temps des jours et semaines à venir? C'est pourquoi la plupart des CCT stipulent que les plans d'affectation doivent être disponibles quatre semaines à l'avance et qu'ils ne peuvent être modifiés qu'avec l'accord des collaborateurs. La loi sur le travail exige pour sa part un délai d'annonce de deux semaines.

Participation à la planification

En fonction de leur situation personnelle, certains privilégient un emploi du temps compact, d'autres un service interrompu par une longue pause. Bien sûr, de nombreuses entreprises doivent appliquer des horaires et des tournus qui valent pour tous. Néanmoins, lorsque la planification opérationnelle est effectuée, il est tout à fait possible de tenir compte des demandes de congé ainsi que des jours privilégiés par les collaborateurs. L'essentiel est de disposer de règles internes qui définissent clairement le droit des collaborateurs à être entendus.

Temps libre réglementé

En règle générale, un modèle de temps de travail annualisé est appliqué afin de pouvoir compenser les fluctuations de charge de manière flexible. Pour éviter que la charge de travail des collaborateurs ne soit trop variable, les CCT doivent néanmoins définir des fluctuations maximales mensuelles, qui équivalent par exemple à dix pour cent du taux d'activité. Le nombre de week-ends de congé par année qui doivent être accordés aux collaborateurs doit également être stipulé, tout comme le fait que les jours de congé hebdomadaires

doivent être accordés à la suite. La compensation des heures supplémentaires doit faire l'objet d'un accord entre le collaborateur et son supérieur hiérarchique. Si tel n'est pas le cas, ces heures sont récupérées au coup par coup, ce qui ne permet pas au collaborateur de planifier son temps de récupération de manière satisfaisante. Concernant la prise de vacances durant les périodes très demandées comme

Noël ou l'été, de nombreuses entreprises édictent des directives qui donnent la priorité aux parents qui ont des enfants scolarisés. Certaines CCT prévoient en outre des jours de congé supplémentaires pour les collaborateurs âgés de plus de 55 ans, et ceux-ci peuvent également réduire le nombre de services de nuit à accomplir.

Enfants à proximité

Toujours plus d'entreprises gèrent leurs propres crèches, dont les heures d'ouverture sont adaptées à celles de l'entreprise.



Les travailleurs doivent avoir leur mot à dire quant à la compensation de leurs heures supplémentaires.
Photo: Fotolia

Ainsi certaines crèches sont-elles ouvertes dès 6h30 avec un prolongement en soirée ou durant les vacances scolaires. Les collaborateurs bénéficient alors de la priorité lors de l'octroi des places.

Ils peuvent ainsi faire garder leurs nourrissons et leurs jeunes enfants à des prix préférentiels: une possibilité qui leur est offerte grâce aux subventions croisées que les entreprises allouent aux places d'accueil.

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

Second-œuvre de suisse romande

Echec des négociations!

La quatrième séance de négociation du second-œuvre pour le renouvellement de la convention collective du travail (CCT) du 14 septembre dernier s'est soldée par un échec. Malgré la concession syndicale sur une plus grande flexibilité du travail, la partie patronale refuse toute entrée en matière sur nos revendications matérielles.

La délégation syndicale avait comme mandat d'obtenir une augmentation des salaires minimaux et réels, une contribution forfaitaire mensuelle aux primes des caisses-maladie ainsi qu'une augmentation de l'indemnité de repas. Le 30 septembre, les employeurs ont résilié la CCT pour la fin de l'année en cours. Un vide conventionnel est donc à craindre, avec comme conséquence le dumping salarial et une guerre des prix dévastatrice pour les entreprises. Les patrons espèrent qu'avec une telle stratégie ils pourront renouveler la CCT aux conditions actuelles, voire exploiter la situation à leur avantage. Les travailleurs devons se prononcer sur ce résultat lors des conférences de branche, les 8 octobre pour Unia respectivement le 15 octobre pour Syna. Dans l'intervalle nous avons réitéré notre volonté de poursuivre la négociation, sans aucun préalable, dans l'intérêt des entreprises et des travailleurs.

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

Manifestation nationale

Plus de 20 000 manifestants contre le massacre des rentes

Plus de 20 000 personnes sont descendues dans les rues de Berne, partageant une préoccupation: l'augmentation du nombre de personnes qui se retrouvent en difficulté durant leurs vieux jours. Les membres de Syna ont répondu en nombre à l'appel, lançant un signal clair contre la menace de massacre des rentes, et pour une AVS forte!

Des milliers de manifestants se sont rendus à Berne pour défendre une prévoyance vieillesse forte. Quelques manifestants de Syna ont mis le voyage à profit pour collecter des signatures en faveur de notre initiative pour un congé paternité. Alors que la Schützenmatte qui jouxte la gare se muait peu à peu en une mer colorée d'hommes, de femmes, de drapeaux et de ballons, des conducteurs de train manifestaient leur solidarité par des coups de sifflet aigus lancés depuis leurs locomotives.

Mon travail – Ma rente

De grands ballons Syna retenus par des ficelles se sont élevés dans les airs,

Des membres recrutent des membres

Syna s'engage pour un monde du travail plus respectueux.

Communique-nous un nouveau membre et nous t'offrons Fr. 100.–. Annonces via www.syna.ch ou au 0848 848 868.



Ensemble, nous sommes forts!



Impressions de la manifestation.

Images: Pascal Kemper

affichant notre mot d'ordre «Mon travail – Ma rente». Nous avons ainsi montré que des retraites solides ne sont pas moins indispensables que la sécurité de l'emploi et des salaires équitables. Notre groupe n'a cessé de s'agrandir, grâce notamment à l'arrivée de nos collègues tessinois du Sindacato dell'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST). L'ambiance si particulière propre aux manifestations s'est rapidement propagée: les joies de recroiser une connaissance, de s'équiper d'une casquette et d'un sifflet, et le plaisir de constater que nombreux sont celles et ceux qui s'opposent à un démantèlement des rentes et sont prêts à sacrifier un beau samedi d'été indien pour venir jusqu'à Berne pour manifester.

Les premiers discours ont renforcé dans leur conviction les participants qui avaient fait le déplacement, et ont vanté les mérites d'AVSplus: une AVS forte bénéficie avant tout aux femmes, dont le deuxième pilier – la prévoyance professionnelle – est souvent lacunaire en raison d'interruptions dans leur activité professionnelle ou de travail à temps partiel.

Un imposant groupe de manifestants de Syna, équipés de gilets blancs, de drapeaux et de casquettes, s'est formé derrière une grande bannière demandant:

«Pas de réduction des rentes. La prévoyance vieillesse assurée pour tous!». Le cortège de plus de 20 000 participants s'est ensuite mis en route, avec à sa tête les dirigeants syndicaux et des partis. La longue marche à travers la vieille ville de Berne s'est effectuée sous l'égide de la bannière «Stop au démantèlement des rentes – renforçons l'AVS». Assez de temps pour jeter un regard sur les trois piliers de la prévoyance vieillesse.

AVS: un succès depuis 1948!

Quel sentiment de joie a dû envahir le peuple lorsqu'en 1948, les seniors ont pour la première fois reçu leur rente AVS. Aujourd'hui encore, l'AVS est financée avant tout par des prélèvements sur les salaires. Sans limite par rapport à la hauteur des salaires, les contributions sont redistribuées plus ou moins immédiatement sous forme de rentes. Ce système de répartition constitue ainsi un pacte intergénérationnel précieux, dont les opposants à une AVS forte disent du mal auprès des jeunes (qui vieilliront à leur tour)! L'AVS est beaucoup moins dépendante de l'évolution des marchés des capitaux. Elle représente à ce jour LE pilier fort et social de la prévoyance vieillesse.

L'augmentation de l'espérance de vie et les rendements historiquement bas sur les

marchés financiers ont cependant mis l'ensemble du système de prévoyance vieillesse, en particulier le deuxième pilier – les caisses de pension – sous pression. Les banques et les assurances se remplissent les poches grâce au système de retraites par capitalisation des deuxième et troisième piliers (prévoyance privée). Toutefois, en périodes de taux d'intérêt bas, les perspectives de rentes des caisses de pension fondent comme neige au soleil.

Lors du congrès de Syna en 2014, le conseiller fédéral Alain Berset a personnellement présenté le projet de la réforme de la prévoyance vieillesse 2020. Sur le principe, Syna est favorable à cette réforme, qui doit inclure une hausse des prestations de la prévoyance vieillesse. Le Conseil des Etats a en grande partie suivi les principes de base du projet de réforme du Conseil fédéral. Toutefois, tout menace de s'écrouler au Conseil national, où les discussions commencent au moment de la rédaction de ces lignes. Si le Conseil national suit sa commission, la notion de «massacre des rentes» ne sera pas une exagération syndicale. Travailler plus longtemps, payer plus et toucher moins de rente, voilà quelles seraient les conséquences!

Encore un effort

Après avoir traversé l'Aar et laissé derrière lui la Fosse aux ours, notre mille-pattes à 40 000 pieds défendant une prévoyance vieillesse forte s'est dirigé vers l'Aargauerstalden pour les discours



de clôture de la manifestation. Cette pente raide, les coureurs cyclistes du Tour de France l'avaient domptée cet été. Tout aussi transpirants et déterminés, les oratrices et orateurs ont appelé à s'engager et à lutter pour une prévoyance vieillesse forte et sociale, sans diminution du niveau des rentes.

arno.kerst@syna.ch, président

Commentaire sur la votation AVSplus **Pas de laisser-passer pour une réduction des rentes**

Une majorité des Romands et des Tessinois s'est prononcée en faveur de l'initiative AVSplus, votant ainsi pour une augmentation des rentes de 10 pour cent. En fin de compte, le projet a néanmoins été refusé par le peuple. Le conflit intergénérationnel attisé auprès des jeunes par les opposants à l'initiative donne à réfléchir. Une prévoyance vieillesse solide n'a d'avenir que si elle fonctionne comme un pacte entre générations. Avec plus de 40 pour cent d'opinions favorables, le résultat reste un signal clair en faveur d'une AVS forte. Au moment de la parution de ce commentaire, les débats du Conseil national sur la réforme Prévoyance vieillesse 2020 font déjà partie du passé. La position de Syna et de son association faitière Travail.Suisse est claire: la diminution du taux de conversion minimum des caisses de pension et l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes nécessite un financement solide des deux piliers ainsi que des mesures de compensations étendues qui garantissent le niveau des rentes. Une meilleure sécurité pour les travailleurs à temps partiel et les bas salaires ainsi qu'une protection renforcée des travailleurs assurés contre l'appât du gain dans la prévoyance professionnelle sont elles aussi indispensables.

arno.kerst@syna.ch, président



Secteur principal de la construction

Nouvelles négociations pour la CN

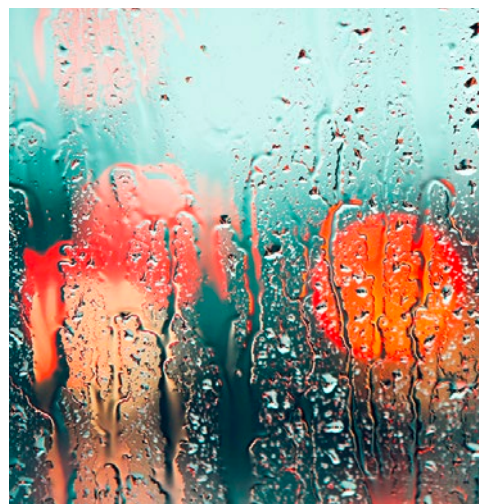
Le 8 décembre 2015, les partenaires contractuels de la convention nationale (CN) étaient parvenus à un accord à l'issue de négociations très tendues. Celui-ci définit la transition vers la CN 2016, les négociations salariales pour les années 2017 et 2018 ainsi que les cotisations pour la retraite anticipée (RA).

Le bureau d'analyse des risques introduit unilatéralement par Unia Zurich, sous une forme inacceptable pour Syna et les constructeurs, avait conduit à un long blocage des négociations. Même si les questions entourant ce bureau ne sont pas entièrement résolues, les négociations ont débuté comme prévu le 30 août 2016 à Zurich. L'accord signé à la fin de l'année dernière comprend une série de revendications des partenaires contractuels, qui doivent maintenant faire l'objet de négociations. Les

salaires, le champ d'application, la protection en cas d'intempéries ainsi que de nombreuses autres améliorations qui doivent bénéficier aux ouvriers de la construction sont au cœur de nos revendications. Pour leur part, les patrons demandent plus de flexibilité, moins d'administration ainsi que des modèles de travail plus flexibles.

Pas de lune de miel

En tant que nouveau secrétaire central du secteur principal de la construction, je dirige la délégation de négociations de Syna pour la première fois. La situation de départ laisse présager que les négociations seront âpres. Les deux premières rondes se sont déroulées dans un climat constructif – néanmoins les employeurs ne nous feront pas de cadeau. En outre, nous devons rester vigilants – sans tout bloquer – pour que la flexibilisation exigée par la Société suisse des entrepreneurs ne provoque pas la perte des acquis obtenus de haute lutte grâce au travail syndical. Notre grand défi dans le cadre des négociations actuelles sera de trouver un équilibre sain et justifiable



Nous demandons des indemnités en cas d'intempéries.
Photo: Fotolia

entre exigences et concessions. En effet, le nombre de négociations à mener est important, mais la marge de manœuvre est faible.

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

Protection juridique Multi-Syna

Prestation exclusive pour nos membres

Au 1^{er} juillet 2009, Syna lance, en collaboration avec Coop Protection Juridique, la protection juridique Multi-Syna. Sont avantageux non seulement les prestations vastes de cette assurance de protection juridique circulation et privée combinée, mais aussi le prix sensationnellement modéré.

Syna offre déjà à ses membres une protection juridique pour les questions et les problèmes liés au travail et aux assurances sociales. La protection juridique Multi-Syna couvre tous les domaines hors de l'activité professionnelle, et ceci pour les membres de Syna ainsi que les membres de leur famille.

La prime particulièrement bon marché est possible grâce au contrat collectif. A

titre de comparaison, une assurance de protection juridique individuelle coûte normalement – selon l'assureur – entre 250 et 400 francs par an.

En septembre 2016, tous les membres ont reçu une lettre personnelle avec de plus amples informations sur la nouvelle pres-

tation. En cas de questions, les spécialistes de Coop Protection Juridique se tiennent à votre disposition au numéro 021 641 61 20.

**beat.schwaller@syna.ch,
directeur de l'administration
et des finances**

Les avantages les plus importants

Protection juridique circulation et privée incluant

- couverture mondiale pour les prétentions en dommages-intérêts extracontractuels
- litiges contractuels en relation avec des constructions qui nécessitent une autorisation officielle couverts jusqu'à 3000 francs
- conseils juridiques jusqu'à 300 francs
- prestations pour les victimes d'actes de violence
- Prise en charge des frais jusqu'à 300 000 francs par cas (avocat, expert, frais de justice et de procédure, dépens dus à la partie adverse, avance de caution)

Protection juridique internet

- Champ mondial d'application
- Coûts couverts jusqu'à 50 000 francs (avocat, tribunal, procédure, etc.)
- 1000 francs supplémentaires pour coûts spéciaux
- Différends en relation avec des contrats en ligne, utilisation abusive de cartes de crédit/phishing/hacking, menaces, coercition, chantage, violation de droits d'auteur, usurpation de noms, droit des marques.

Libre choix de l'avocat

Prime: seulement 126 francs par an

Région Vaud

Lutte contre le travail illicite

La commission tripartite dans le secteur des métiers de bouche a publié son rapport annuel 2015. Au vu du nombre important d'infractions constatées, la commission relève la pertinence et l'efficacité de ses contrôles, qui contribuent à la protection des travailleurs.

En 2015, les inspecteurs ont procédé au contrôle de 250 entreprises (28 boulangeries-pâtisseries, 12 boucheries-charcuteries et 210 hôtels-restaurants et activités analogues). Ces contrôles leur ont permis de vérifier les conditions de travail de 4570 travailleurs. Près de la moitié des contrôles ont été effectués de manière aléatoire, les autres sur la base de dénonciations, de soupçons ou pour assurer un suivi dans des entreprises déjà contrôlées par le passé.

Infractions en augmentation

Les contrôles ont permis de mettre en lumière de nombreuses infractions, en hausse dans plusieurs domaines par

rapport à 2014: 189 entreprises, soit trois entreprises sur quatre, ont commis des infractions à la Loi sur le travail (+21 pour cent). Par ailleurs, 138 entreprises, soit plus d'une entreprise sur deux, ne respectaient que partiellement les conventions collectives de travail (CCT) en vigueur (+4 pour cent). Enfin, 89 entreprises étaient en infraction à la sécurité et santé au travail (+8 pour cent), 78 à la Loi sur les étrangers (+4 pour cent) et 82 à l'impôt à la source (+4 pour cent). Pour sa part, le pourcentage des infractions aux assurances sociales était en légère diminution par rapport à 2014, avec 56 entreprises (-3 pour cent).

Infractions nombreuses

Il faut relever toutefois que le procédé choisi pour sélectionner les entreprises qui font l'objet d'un contrôle signifie que les entreprises qui connaissent des problèmes et qui présentent des risques élevés d'infraction ont une probabilité plus forte d'être contrôlées. Par conséquent, les statistiques d'infractions ne peuvent pas être extrapolées à un niveau général. En outre, si le nombre d'infractions constatées reste élevé, il convient également de relever que certaines d'entre elles ont un caractère mineur et ponctuel.

Malgré tout, les parties signataires de la CCT relèvent qu'en dépit de l'intensité des contrôles, des sanctions appliquées aux contrevenants et des formations assurées sous l'égide de la commission de surveillance, le nombre d'infractions constatées ne diminue pas.

Syna participe aux travaux de la commission par la présence de son secrétaire régional dans cette instance, et salue le travail des inspecteurs spécialisés dans ce secteur. Il n'en demeure pas moins que le nombre d'infractions aux CCT reste toujours trop important malgré les contrôles effectués depuis des années. Ces infractions devraient être plus sévèrement punies et Syna demande à la commission paritaire de cette branche d'en prendre la mesure et de sanctionner plus durement les établissements qui ne respectent pas la CCT.



...des problèmes également fréquemment constatés dans le secteur boulangerie-pâtisserie.

Globalement, les parties signataires de la convention estiment néanmoins que ce dispositif est efficace, car il permet d'améliorer la protection des travailleurs de la branche et contribue à garantir une saine concurrence entre les acteurs économiques.

thierry.lambelet@syna.ch,
responsable régional, et
tania.severin@syna.ch,
rédactrice de la région Romandie



De nombreuses entreprises actives dans l'hôtellerie-restauration ne respectent que partiellement la Loi sur le travail et les CCT...

Photos: Fotolia

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 9/16:

Clôture de la rédaction: 17 octobre
Date de parution: 4 novembre

Région Fribourg

Tournoi sportif des caisses

Le 2 septembre a eu lieu le premier tournoi des caisses de chômage du canton de Fribourg. Ce tournoi avait pour but de permettre aux collaborateurs des caisses d'apprendre à mieux se connaître.

Malgré la chaleur, les participants ont été enthousiasmés par cette journée sportive. Le fairplay et la bonne humeur étaient au rendez-vous. A l'issue d'une après-midi sportive, ils ont pu se reposer autour de grillades bien méritées.

Même si l'équipe de la caisse Syna – dont Loïc Winkelmann, Adeline Giacomotti et Ernesto Suarez – n'a pas gagné, nos collègues ont malgré tout passé un bon moment, la journée s'étant déroulée dans une ambiance amicale avec plus de participants que prévus. C'est la caisse publique de chômage qui a remporté ce tournoi. Rendez-vous l'année prochaine pour une revanche sportive!

Syna: D'où vient l'idée du tournoi?

Loïc: A la base, c'est Ernesto qui a proposé ce tournoi.

Que penses-tu de cette idée?

Loïc: C'est une bonne idée pour la cohésion des entreprises et afin de connaître les gens avec qui nous parlons au téléphone tout au long de l'année.

Quel est le but de ce tournoi?

Loïc: Passer un bon moment, connaître les autres institutions, échanger quelque chose, partager, etc.

Sais-tu pourquoi il a été décidé de faire du foot et pas autre chose?



Loïc Winkelmann

Loïc: Je pense que c'est le sport le plus commun, que tout le monde a déjà pratiqué au moins une fois.

Qu'est-ce que cela apporte au niveau de l'esprit de travail?

Loïc: Cela apporte beaucoup surtout pour faciliter les échanges quand on a des téléphones, pour échanger des courriers. Enfin, on sait qui on a à l'autre bout du fil.

Pensez-vous réitérer cette expérience?

Loïc: Oui, nous souhaiterions réitérer l'expérience une fois par année.

Peux-tu commenter brièvement ce tournoi?

Adeline: Nous avons fait ce tournoi pour avoir plus de contacts avec les autres caisses et le SPE. Je pense aussi que ce sera bien pour les contacts. Nous verrons après le match, au moment de l'apéro, comment faire de plus amples connaissances.

Comment t'est venue cette idée?

Ernesto: L'idée est venue à l'occasion d'un repas avec le SPE, avec qui nous partageons régulièrement un moment convivial autour d'un repas. Nous avons imaginé qu'il serait une fois sympa de faire une autre activité, sportive de préférence. Nous avons constaté qu'en fait, à l'époque, il y avait déjà un tournoi de football. Alors je me suis dit: pourquoi pas?

Que penses-tu de ton équipe?

Ernesto: C'est la meilleure de toutes! [rires] Non, ce qui est sympa c'est que le mot clé pour tout le monde était le «fair-play». C'était super.

Et que penses-tu de cette expérience?

Ernesto: Super, on va la renouveler l'année prochaine. Nous avons créé un



Adeline Giacomotti



L'équipe Syna détendue et souriante après l'effort.
Photos: Dilan Yatik

comité qui va certainement faire un autre tournoi, voire encore quelque chose en fin d'année.

Qu'elle est ton sentiment après cette défaite?

Ernesto: Ce n'était pas une défaite, c'était impossible d'avoir une défaite. Parce que le but était déjà atteint quand on est arrivé et qu'on a vu tout ce monde. Il faut imaginer qu'au départ, nous pensions qu'il n'y aurait qu'une vingtaine de personnes. Donc quand nous avons vu 74 personnes... Nous ne pouvions plus perdre. Nous avons déjà tout gagné! Cette journée était une expérience positive pour les participants. Rendez-vous l'année prochaine pour la revanche!

**Tania, Ilenia et Dilan,
apprentis Syna Fribourg,
fribourg@syna.ch**



Ernesto Suarez

Région Genève

Trois axes forts pour demain

L'assemblée des délégué-e-s de Syna Genève s'est tenue le samedi 24 septembre, à la salle communale de Plainpalais. Outre l'élection du comité régional, cette AD aura été l'occasion de dresser un bilan des quatre années écoulées et de fixer les priorités pour les prochaines années. Temps forts.

Réunis pour la cinquième fois en assemblée des délégué-e-s, les membres de Syna région Genève ont eu l'occasion de faire un tour d'horizon des grands enjeux syndicaux du moment, tels que l'initiative «Pour un congé paternité raisonnable», la RIE III, le grand malaise vécu dans le renouvellement de plusieurs CCT (gros-œuvre, second-œuvre, nettoyage, secrétariat médical, assistantes dentaires, parcs & jardins). Les victoires sur le front de l'inspection paritaire des entreprises et de la définition des stages ont également été mises en lumière.

Bilan contrasté

Revenant sur le bilan des dernières années, Manuel Simao, président de Syna région Genève, et Joël Mugny, responsable régional, ont tous deux souligné la situation difficile que connaissent différents secteurs. L'épée de Damoclès que représente le vote du 9 février 2014 pour les membres de Syna à Genève, très fortement issus de l'immigration, a également été rappelée.

Dans son analyse, Joël Mugny a notamment relevé la situation difficile qui prévaut dans les secteurs de la santé et de la petite enfance, qui souffrent tous deux d'une pénurie de personnel qualifié. «Un problème dont Syna a pris conscience depuis longtemps», comme l'a souligné Joël Mugny. Toujours dans ce secteur, les assistantes dentaires ont perdu leur CCT que les dentistes n'ont plus souhaité signer, alors que la CCT des EMS a subi un léger toilettage, sans aucune amélioration notoire depuis sa signature en 2009.

A relever également la situation délicate du secteur des parcs & jardins, qui se retrouve depuis 2013 avec une convention



A l'issue de leur assemblée, les délégué-e-s de Syna région Genève ont partagé un moment de convivialité en compagnie du président de Syna, Arno Kerst. Photo: José Engenheiro

cantonale non étendue, et la situation tendue dans le gros-œuvre, où la réouverture des négociations et une prolongation de la CN ont nécessité deux descentes massives dans la rue fin 2015.

Situation difficile également dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, où les ouvertures et fermetures d'établissements se succèdent, avec un personnel souvent malmené, alors que le patronat s'obstine à refuser tout contrôle.

A contrario, une nouvelle convention est entrée en vigueur début 2015 dans les métiers de la boulangerie-confiserie artisanale suisse, où des améliorations notables ont été obtenues. Le secteur nettoyage s'est lui aussi bien comporté, avec notamment l'adoption d'une convention qui fait une part belle à la formation, et par la même à une revalorisation des salaires même s'ils restent encore trop modestes.

Assurances sociales

Revenant sur le durcissement observé en matière d'assurances sociales, Manuel Simao a mis en exergue certaines dérives dans l'assurance chômage, où les pénalités se sont multipliées, souvent de manière injustifiée; où les recherches de travail imposées ont fortement augmenté, y compris pour les personnes en gain intermédiaire ou âgées de plus de 55 ans; ou encore où les

cours de français pour non-francophones ont été abandonnés. Ces durcissements, a-t-il martelé, «mettent une pression énorme sur les chômeuses et chômeurs, en les culpabilisant».

Trois axes forts

A l'issue de ce bilan, trois axes forts ont été fixés pour ces prochaines années:

- La fiscalité, au travers de la RIE III
- Les assurances sociales, au travers du plan 2020 «Pour une sécurité sociale forte»
- L'immigration, au travers du suivi de la mise en place de l'initiative «Contre l'immigration de masse».

Enfin, le comité régional a été élu et est composé de 17 membres. Il est formé de collègues du tertiaire, de l'industrie et de l'artisanat. Sont également représentés les femmes, les retraités et les jeunes. Le président Manuel Simao a été reconduit dans ces fonctions pour un nouveau mandat.

A l'issue de cette partie statutaire, Mathias Kuert Killer, responsable de la politique sociale chez Travail.Suisse, est venu présenter la réforme Prévoyance Vieillesse 2020.

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

Région Jura

Reconnaissance du métier exigée

Au début de l'été, une pétition a été lancée dans tout le canton par l'association jurassienne des éducateurs de l'enfance (AJEDE) en partenariat avec les syndicats dont Syna.

Depuis plusieurs années maintenant, les employé-e-s des différentes structures d'accueil du canton du Jura constatent des disparités dans leurs conditions de travail. Ces différences ne se limitent pas à l'importante question salariale, elles sont bien plus larges: vacances, horaires, repas, lieux de pause. Quand bien même les normes d'encadrement sont définies au niveau cantonal, force est de constater que d'une commune à l'autre, les éducatrices et éducateurs ne sont pas logés à la même enseigne.

Une situation incohérente

Cette situation ne peut raisonnablement pas perdurer dans le temps. Ce d'autant plus que les formations exigées sont les mêmes. En résumé, à l'heure actuelle les normes cantonales d'encadrement sont similaires, les formations sont identiques mais les conditions de travail sont foncièrement différentes.

Un manque de reconnaissance

A cela s'ajoute une reconnaissance pas toujours acquise de la profession d'éducatrice et éducateur. En 2016 encore, il n'est pas rare que l'on entende ici ou là que «pour



Plus de 100 éducatrices ont répondu à l'appel de l'AJEDE et de l'intersyndicale dont Syna est membre lors du lancement de la pétition le 11 juillet dernier à Delémont. Photo: Syna

jouer avec des enfants, il n'y a pas besoin de grandes qualifications». C'est d'une part faire peu de cas de l'importance du véritable encadrement éducatif pour l'enfant et c'est ensuite méconnaître les formations suivies (la plupart du temps ES ou HES) du personnel dans les structure d'accueil de l'enfance.

Des revendications fortes

Face à ces différents constats, l'AJEDE en partenariat avec Syna (il faut être membre d'un syndicat pour rejoindre l'AJEDE) a lancé une pétition ouverte à tout le personnel des différentes structures d'accueil et adressée au Gouvernement jurassien, respectivement à la cheffe du Département de l'intérieur, la socialiste Nathalie Barthoulot. Cette pétition exige principalement:

- 1) une harmonisation des conditions de travail, si possible au travers d'une convention collective de travail (CCT) qui viendrait remplacer les actuels règlements communaux, très disparates;
- 2) une révision à la hausse des normes d'encadrement afin de permettre aux enfants de bénéficier de meilleures conditions d'accueil.

loic.dobler@syna.ch,
responsable régional

Cette pétition rencontre actuellement un beau succès et sera remise durant le courant de l'automne à Mme Barthoulot. Si vous souhaitez obtenir des feuilles de signatures, merci de vous adresser au secrétariat régional de Delémont: delemont@syna.ch.

Région Romandie: FORMATION CONTINUE

La Maison romande de la propreté vient de publier sa liste de cours pour ces prochains mois.

N'oubliez pas que pour les entreprises soumises à la CCT, les coûts de formation peuvent être remboursés par la Commission Paritaire. Le fonds de formation Syna peut également être sollicité si besoin.

Encadrer une équipe de nettoyage 17, 18 et 28 octobre 2016

Thèmes abordés: les différents rôles et missions d'un responsable d'équipe; définir son style de management et l'adapter en fonction des collaborateurs; développer la motivation des employés; gérer les éventuels conflits en informant la hiérarchie.

Public cible: personnel d'encadrement.

Nettoyage en milieu hospitalier 21 octobre 2016

Thèmes abordés: les infections, l'hygiène; les opérations de bio-nettoyage et de désinfection en milieu hospitalier.

Public cible: agents d'entretien et responsables.

L'ABC du nettoyage d'entretien 26 novembre 2016 (matin)

Thèmes abordés: connaissances de base.

Public cible: personnes nouvellement embauchées.

Les inscriptions se font directement auprès de la Maison de la propreté sous 021 633 10 20 ou info@maisondelaproprete.ch.

Sanità

Famiglia e lavoro, mano nella mano

Si parla spesso di migliorare la conciliabilità tra lavoro e famiglia. Ma che cosa significa, concretamente, e come si possono inserire nei contratti collettivi di lavoro (CCL) disposizioni che favoriscono questa conciliabilità? Osserviamo più da vicino la questione sull'esempio del settore sanitario.

La pianificabilità del lavoro è la premessa più importante per una buona conciliabilità. Come possiamo organizzare la nostra vita privata, se non conosciamo i turni di lavoro dei giorni e delle settimane a venire? Per questa ragione, la maggior parte dei CCL prescrive che i piani di lavoro vengano definiti con almeno quattro settimane di anticipo e possano essere modificati solamente con il consenso del lavoratore. Per inciso, l'Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro stabilisce che i piani di lavoro vengano comunicati con almeno due settimane di anticipo.

Consultazione nella pianificazione della griglia oraria

In base alla situazione personale (età dei figli, orari di apertura dell'asilo nido, cura di genitori bisognosi, attività nel tempo libero ecc.), la lavoratrice o il lavoratore può prediligere la giornata di lavoro in blocco oppure la giornata di lavoro intercalata da una pausa più lunga. Ovviamente, in molte imprese sono necessari orari di servizio o turni di lavoro uguali per tutti. Ma nella pianificazione effettiva è senz'altro possibile tenere in considerazione i desiderata del personale – richieste di giornate libere, giorni od orari di lavoro favoriti). L'importante è la presenza di un regime aziendale che disciplini chiaramente il diritto di consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Tempo libero regolamentato

Solitamente viene applicato il modello di durata annuale del lavoro, poiché consente di compensare in maniera flessibile i carichi di lavoro. Ma per evitare che il personale debba subire oscillazioni del lavoro eccessive, i CCL devono prescrivere



Le lavoratrici e i lavoratori dovrebbero avere voce in capitolo, quando si tratta di compensare le ore supplementari.

Foto: Fotolia

la variazione massima mensile – ad esempio, al massimo il dieci per cento del grado d'occupazione. Occorre, inoltre, fissare il numero di fine settimana liberi all'anno e precisare che i giorni liberi settimanali possono essere percepiti in modo consecutivo. La compensazione delle ore supplementari va assolutamente concordata tra superiore e collaboratore – diversamente c'è il rischio che si tolga un'ora qua, un'ora là, impedendo alle lavoratrici e ai lavoratori di pianificare ragionevolmente il tempo compensativo. Per quanto riguarda il godimento delle vacanze in periodi preferiti come Natale o determinati mesi estivi, molte aziende hanno regolamentazioni interne che danno la precedenza ai genitori con bambini in età scolare. Molti CCL accordano più ferie alle lavoratrici e ai lavoratori ultracinquantacinquenni. Se lo desiderano,

questi ultimi possono anche chiedere di effettuare meno turni di lavoro notturni.

Figli più vicini

Un numero crescente di imprese si sta dotando di asili nido interni con orari consoni agli orari di servizio aziendali (apertura, ad esempio, già alle 6.30 del mattino e chiusura serale tardiva, nonché disponibilità ad accogliere i bimbi anche durante le ferie scolastiche). Inoltre, per l'assegnazione dei posti si dà la priorità al personale aziendale, che gode altresì di condizioni di favore (come la cura dei bambini fin dai primi mesi di vita e tariffe agevolate). Questo è talvolta possibile solamente grazie alle sovvenzioni incrociate delle imprese stesse.

irene.darwich@syna.ch,
segretaria centrale per
il ramo della sanità

Sector construcción

El convenio de la construcción (LMV) será negociado nuevamente

El 8 de diciembre del 2015 los asociados al convenio de la construcción (LMV) después de duras negociaciones alcanzaron un acuerdo. Este compromiso rige la transición hacia el actual LMV 2016, la negociación salarial para 2017 y 2018, así como las contribuciones para la jubilación flexible (FAR).

La razón para el largo bloqueo de las negociaciones fue la creación unilateral de una agencia de análisis de riesgo por Unia Zúrich, la cual de parte de Syna y de los empresarios de la construcción no es aceptable. Aunque el papel de esta agencia aun no esta claro, de todos modos

comenzaremos las actuales negociaciones como fue acordado el 30 de agosto del 2016 en Zúrich. Durante los últimos años, los acuerdos firmados han contenido diversas demandas de las partes contratantes que aún han de ser negociadas. Nuestras prioridades son, entre otras, la mejoras salariales, el campo de aplicación para el contrato colectivo, la protección de los trabajadores contra el mal tiempo, así como muchas otras mejoras que han sido bienvenidas por los diversos sectores de la construcción. La mira de los empresarios esta puesta sobre todo en la flexibilización y la desburocratización, así como en un modelo laboral mas flexible.

Nuestras demandas desde un comienzo

Como nuevo secretario central del sector construcción, me toca dirigir por primera

vez la delegación negociadora de Syna; la situación sugiere que será una tarea difícil. Las primeras dos negociaciones transcurrieron en un clima constructivo, aunque sin regalar nada a los empleadores. Por otra parte debemos tener cuidado – sin tener que bloquear todo – en que la flexibilización pedida por la Sociedad Suiza de Empresarios de la Construcción (SBV) no nos quite los logros sindicales obtenidos. El mayor desafío para las actuales negociaciones será encontrar un equilibrio entre demandas y concesiones; el conjunto de peticiones es grande, sin embargo, el margen de maniobra no lo es tanto.

guido.schluep@syna.ch, secretario central del sector de la construcción

Manifestação nacional

Mais de 20 000 pessoas manifestaram-se contra o massacre da reforma

Num lindíssimo dia de outono, mais de 20 000 pessoas saíram para as ruas de Berna. A preocupação é comum: o número de pessoas que poderão desfrutar da sua velhice é cada vez menor. Muitos membros da Syna responderam também ao apelo e deram um sinal claro contra a ameaça de um massacre da reforma e a favor de uma AHV sólida!

Os milhares de manifestantes chegaram a Berna de autocarros e comboios, exigindo uma pensão de reforma sólida. Alguns manifestantes da Syna aproveitaram o momento para recolher assinaturas para a

nossa iniciativa popular que defende uma licença de paternidade sensata. À medida que Schützenmatte (junto à estação) se ia transformando num mar colorido de pessoas, bandeiras e balões, os maquinistas dos comboios apoiavam com os apitos estridentes das suas locomotivas.

O meu trabalho – a minha reforma

Grandes balões da Syna flutuavam, reivindicando «O meu trabalho – a minha reforma». Desta forma demonstrámos como postos de trabalho seguros e salários justos estão estreitamente associados a uma boa reforma. O nosso grupo tornou-se cada vez maior, com a presença dos nossos colegas laranjas do Sindicato dell'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST). Rapidamente se fez sentir o ambiente especial desta manifestação: reencontros felizes com conhecidos que, equipados com bonés e apitos, estavam determinados a lutar contra



Momentos da manifestação. Fotos: Pascal Kemper

a redução da reforma e, por isso, preparados para, num sábado ensolarado de final de verão, irem até Berna e saírem para as ruas.

Os primeiros discursos apoiavam e agradeciam a participação da multidão e promoviam a iniciativa AHVplus: uma AHV sólida também beneficia as mulheres em particular, uma vez que o seu segundo pilar, a previdência profissional, apresenta frequentemente lacunas graves devido às interrupções no emprego e aos trabalhos a tempo parcial.

Atrás de uma grande faixa transparente com a exigência «Não à redução da reforma. Pensão de reforma assegurada para todos!», formava-se o enorme grupo de manifestantes da Syna com coletes brancos, bandeiras e bonés. Os mais de 20 000 participantes na manifestação eram liderados pelos respetivos líderes das associações sindicais e partidos. Atrás da faixa transparente «Parar a redução da reforma – fortalecer a AHV» deu-se início à longa marcha pelo centro histórico da cidade de Berna. Tempo suficiente para apresentarmos os três pilares da pensão de reforma.

AHV: um modelo de sucesso desde 1948!

Deve ter sido uma grande felicidade para as pessoas que, enquanto seniores, receberam pela primeira vez a sua reforma AHV em 1948! Ainda hoje a AHV é predominantemente financiada através dos descontos no vencimento. Sem restrições a nível salarial, as contribuições serão devolvidas na forma de pensão sem grande oscilação. Este regime de repartição é também um valioso contrato entre gerações, que os opositores de uma AHV sólida tentam denegrir especialmente junto dos jovens (que no futuro também envelhecerão)! A AHV está muito menos dependente do desenvolvimento dos mercados de capitais e constitui, até aos dias de hoje, o pilar sólido e social da pensão de reforma.

Devido ao aumento da esperança média de vida e ao nível historicamente baixo dos rendimentos dos mercados de capitais, todo o sistema da pensão de reforma e, em especial, o segundo pilar – bem como as caixas de pensões – estão sob uma grande pressão. Os bancos e as seguradoras enriquecem com o regime de capitalização do segundo e terceiro pilares (previdência privada). Mas numa época em que as taxas de juro são as mais baixas de sempre, as promessas de reforma das caixas de pensões derretem como os gelados neste ensolarado dia de manifestação.

No congresso da Syna de 2014, Alain Berset, do Conselho Federal, apresentou pessoalmente o projeto para a reforma do sistema de pensões 2020. Em termos gerais,



a Syna simpatiza com a reforma, pois o nível das prestações da pensão de reforma deverá manter-se. O Conselho dos Estados cumpriu, em grande parte, esta condição básica do projeto da reforma estabelecido pelo Conselho Federal. No entanto, no Conselho Nacional paira a ameaça de um possível veto. Nesta fase estão em curso as deliberações no Conselho Nacional. Se este concordar com as deliberações da comissão preparatória, o conceito «Massacre da reforma» deixará de ser um exagero sindical. As consequências seriam trabalhar durante mais tempo, pagar mais contribuições e reformas mais reduzidas!

O pior ainda não está ultrapassado

A marcha dos mais de 20 000 manifestantes por uma reforma de pensão forte e sólida terminou em Aargauerstalden. Esta subida íngreme foi superada este verão pelos ciclistas do Tour de France. Atravessando semelhantes dificuldades e com a mesma determinação, os oradores apelaram à luta por uma pensão de reforma sólida e social, sem qualquer redução do nível da reforma!

arno.kerst@syna.ch, presidente

Cours 2016



Génération 50+: 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.

Objectifs: Apprendre à communiquer de façon adéquate avec nos vieux parents malades, voire en fin de vie nous semble un sujet important et intéressant. Il n'est pas facile de trouver les mots justes surtout si nos émotions sont touchées. Comprendre ce que nous ressentons et pourquoi, semble aussi d'une importance vitale et cela afin de guider le mieux possible nos parents dans leur choix et d'être de bon soutien.

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

Inscription: jusqu'au mardi 11 octobre 2016

Cours bilingue français et allemand

Un dos en forme au travail grâce à la méthode Pilates!

Vendredi, 18 novembre 2016, de 9h00 à 17h00, Centre d'intégration socioprofessionnelle, Fribourg.

Objectifs: Prise de conscience corporelle; ergonomie du dos sur son lieu de travail; apprentissage d'exercices simples selon la méthode Pilates.

Intervenante: Brigitte Bochud, physiothérapeute et instructrice Pilates, spécialisée dans la prévention Sport & Santé

Inscription: jusqu'au lundi 17 octobre 2016

Ma retraite dans moins de 10 ans! Comment m'y préparer financièrement et moralement?

Lundi et mardi, 28 et 29 novembre 2016, de 09h00 à 17h00, Hôtel Best Western, Bienne.

Contenu: Comment procéder lorsqu'on désire partir à la retraite? A quoi faut-il être attentif en pareille circonstance? Quelles sont les incidences financières d'une telle décision? Théorie différentielle envie et besoin; théorie sur le changement et le deuil; théorie sur les lois qui régissent la gestion du temps.

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

Inscription: jusqu'au jeudi 22 septembre 2016

Cours pour responsables, secrétaires et collaborateurs/collaboratrices syndicaux

Informations de source privilégiée sur la politique économique suisse. Comment fonctionne notre politique économique et financière?

Vendredi, 11 novembre 2016, de 09h00 à 17h00, Hôtel Beaulac, 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 (en particulier pour les entreprises exportatrices); 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!

Industrie MEM

CCT MEM: Cap sur 2018

La Convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (CCT MEM) doit être renouvelée en 2018. Syna a lancé une consultation à large échelle pour identifier les besoins et souhaits des travailleurs et travailleuses de la branche, et préparer les négociations qui se profilent.

La CCT MEM occupe une place très importante dans l'industrie et le partenariat social suisse. C'est également la CCT la plus grande pour le secteur industrie

de Syna. La CCT actuellement en vigueur arrive à échéance le 30 juin 2018, ce qui signifie que les négociations pour son renouvellement débuteront l'automne prochain.

Une large consultation

Pour Syna, il est important de bien s'y préparer, et surtout d'impliquer les milliers de membres qui travaillent dans cette branche. Voilà pourquoi Syna et ses partenaires OCST et SCIV ont lancé un vaste sondage (voir édition N° 7). Cette consultation doit durer jusqu'à fin octobre 2016 pour permettre aux instances de la branche de formuler notre cahier de revendications. La base et les secrétaires travaillent main dans la main en vue de la nouvelle CCT, que nous souhaitons plus juste et davantage étendue.

Syna prépare sa stratégie

Lors de sa séance du début de septembre, les représentants de la base et les secrétaires Syna ont discuté des premiers résultats du questionnaire, ainsi que des prochaines étapes. Ainsi, il faudra bientôt choisir les femmes et les hommes qui défendront nos intérêts lors des négociations. Cette délégation devra aussi apprendre à se connaître et à travailler ensemble. De plus les premiers éléments de stratégie ont été discutés. Maintenant, il ne nous manque plus qu'une personne pour affronter ces négociations: toi! Syna ne peut être fort qu'avec ta participation. Ainsi, nous allons mener quelques actions pour annoncer ce questionnaire et les négociations imminentes.

diego.frieden@syna.ch,
secrétaire central de l'industrie MEM

Salaires minimaux

Ils sont contraignants, mais sont-ils utiles?

Lors de la conclusion de la dernière CCT dans l'industrie MEM en juillet 2013, des salaires minimaux ont enfin été introduits. Après l'expiration du délai de transition négocié, ils sont contraignants pour toutes les entreprises MEM depuis le 1^{er} juillet 2016. Sauf au Tessin.

Les salaires minimaux visent avant tout à revaloriser durablement les salaires les plus bas d'une branche spécifique. Ils contribuent ainsi à des revenus qui assurent le minimum vital. Pour les employeurs, ils comportent également des avantages: les salaires minimaux contraignants permettent de remettre à l'ordre la concurrence qui offre des salaires de misère indignes, et pratique ainsi un dumping des prix. Ce mécanisme permet d'empêcher la pression sur les salaires indigènes. Toutefois, en l'absence de contrôles et de sanctions, la tentation peut être forte d'ignorer les dispositions contraignantes de la CCT.

Contrôles insuffisants

Alors que les commissions paritaires des branches de l'artisanat procèdent régulièrement à des contrôles de la comptabilité des salaires et peuvent prononcer des sanctions en cas de manquements, la CCT MEM ne prévoit pas de mécanisme similaire. Les travailleurs qui estiment que leur salaire ne respecte pas les salaires minimaux inscrits dans la CCT peuvent déposer un recours auprès de leur employeur, et demander l'intervention de la représentation du personnel. Si aucun accord n'est trouvé, la seule option qui s'offre au travailleur est d'aller devant un tribunal. Par crainte de perdre leur emploi ou de subir des représailles, les employés évitent le plus souvent la confrontation avec leur employeur. Ainsi, les éventuelles infractions aux salaires minimaux sont rarement dévoilées, et ne sont pas non plus portées à la connaissance des partenaires sociaux.

Garantir l'application

C'est pourquoi Syna demande qu'un mécanisme d'examen généralisé des salaires minimaux soit établi dans les plus brefs délais dans le cadre de la CCT MEM. Comme le montre l'augmentation des in-



Dans l'industrie MEM, les salaires minimaux sont contraignants depuis cet été. Photo: Fotolia

fractions détectées en matière de salaires minimaux, il est urgent d'agir. En effet, ces infractions ont atteint des proportions telles que même le canton de Zurich, pourtant favorable au patronat, demande pour l'industrie MEM l'introduction d'un contrat-type de travail comprenant des salaires minimaux.

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

Pour un Congé paternité raisonnable

Superbe performance des collecteurs!

Depuis bientôt six mois, Syna récolte des signatures pour l'initiative en faveur d'un congé paternité. Ces mois ont été très animés, car les aides de Syna œuvrent inlassablement. L'objectif n'est pas encore atteint, mais nous sommes sur la bonne voie.

Au cours des six derniers mois, nous avons récolté des signatures en différents lieux, de différentes manières. Actions de grande envergure avec tente et ballons, actions mobiles avec poussettes ou festivals Open Air, nous avons tout fait.

Mon travail – Mon temps

Le 10 septembre, quelque 20 000 personnes ont manifesté à Berne pour une AVS forte. Un endroit idéal pour aborder le thème du congé paternité sous le mot d'ordre «Mon travail – Mon temps». Une petite équipe motivée de Syna est ainsi parvenue à récolter plus de 200 signatures durant la manifestation. Pratiquement tous les manifestants abordés ont soutenu notre initiative. Beaucoup l'avaient d'ailleurs déjà signée. Si cela avait été possible, ils nous auraient volontiers donné une deuxième fois leur signature.

Les travailleurs veulent être des pères

Deux semaines plus tard, les équipes de récolte de Syna ont montré de quoi elles étaient capables. Lors d'une journée de



Prendre la pose: Nicola (à gauche) et Bojan récoltent avec humour des signatures à Olten.

Photo: André Marty

récolte nationale, plus de 80 personnes réparties dans toute la Suisse se sont engagées pour le congé paternité. Les régions de Syna Zurich/Schaffhouse, Grisons/Sarganserland ou encore de la région du haut-lac de Zurich ont par exemple récolté des signatures en ville de Zurich. Pour parvenir à aborder un maximum de personnes, elles se sont réparties sur différents sites. Une stratégie payante: 537 signatures ont été récoltées. L'équipe de récolte de Berne a procédé de la même manière. En plus du groupe chargé d'animer un stand au centre de la vieille ville, deux équipes mobiles ont sillonné la ville, avec à la clé un magnifique résultat dans la capitale.

Les passants abordés ont particulièrement apprécié le fait que l'initiative vise à accorder un congé paternité à tous les futurs pères. En effet, tous devraient avoir droit à 20 jours pour paterner, indépendamment de leur employeur, de leur branche, ou de leur situation financière personnelle: les travailleurs aussi veulent être des pères.

4245 signatures en un jour

Au total, Syna a récolté 4245 signatures durant cette journée d'action. Un magnifique résultat! Cet excellent bilan ainsi que les retours positifs de la population montrent que nous sommes sur la bonne voie et que les milieux politiques ne sont pas en phase avec les besoins de la population. Un congé paternité est nécessaire et finançable.

Outre les nombreuses signatures récoltées, la journée d'action nationale et la manifestation à Berne ont constitué d'excellentes opportunités pour Syna de se présenter et de faire connaître ses priorités. La période depuis le lancement de l'initiative a été riche en événements. Malgré tout, le but n'est pas encore atteint. Les résultats à ce jour sont une motivation pour toutes les personnes impliquées à poursuivre leur engagement pour enfin permettre à un congé paternité de 20 jours de devenir réalité.



Très bien équipés, Arno, Madlaina, Marina, Hans, Walter et Selina étaient postés à Berne.

Photo: Corinne Bachmann

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

Pénurie de personnel qualifié dans certaines branches

Problématiques diverses

La pénurie de personnel qualifié et le potentiel indigène sont souvent évoqués, notamment en lien avec la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse. Les grosses différences suivant les branches et les métiers demandent des mesures différentes.

Les acteurs publics et privés suivent attentivement la situation sur le marché du travail en termes de pénurie de personnel qualifié. Le SECO fournit un système d'indicateurs actualisé, qui sert de base à la mesure des besoins, et illustre la situation par branche et par métier.

Secteur principal de la construction

La pénurie de personnel qualifié dans les différents métiers de cette branche varie, sans toutefois atteindre un niveau alarmant. La situation est tendue en ce qui concerne les constructeurs de routes, de tunnels, les mineurs ainsi que les chefs de chantier. Une forte proportion des maçons et contremaîtres arrive en fin de carrière, et la relève doit être assurée. La croissance de l'emploi est faible, mais constante. L'immigration joue un rôle important, en particulier pour les maçons et les constructeurs de tunnels. Le développement du trafic ferroviaire et routier laisse présager une hausse des besoins. Alors que la mobilité professionnelle, facilitée par le faible niveau de qualifications exigé, permet de détendre la situation dans le secteur principal de la construction, le besoin dans certains métiers du second-œuvre et de la technique du bâtiment ne peut être couvert que par un renforcement de la formation.

Production industrielle

Les exigences en matière de qualifications sont très élevées dans de nombreux métiers, limitant la mobilité professionnelle ou conduisant à un débauchage mutuel de personnel. Le pourcentage élevé de travailleurs âgés dans certaines professions est en partie compensé par l'évolution des métiers et par la croissance négative de l'emploi, notamment chez les tourneurs et les électromécaniciens.



Outre un renforcement de la formation des apprenant-e-s, le transfert de connaissances joue un rôle clé dans les métiers qui souffrent d'une pénurie de personnel qualifié. Photo: Fotolia

Comme l'indique toutefois la proportion supérieure à la moyenne de postes vacants, la situation reste malgré tout tendue dans ces métiers. Le recours plus fréquent aux femmes et la création d'emplois à temps partiel constituent un potentiel de mobilisation. Néanmoins, dans les professions hautement qualifiées, cela doit aller de pair avec une évolution de la culture d'entreprise. En effet, la part de femmes dans les métiers d'ingénierie de l'industrie MEM est en recul depuis l'an 2000. La réduction du taux de retraite anticipée chez les informaticiens et les techniciens constitue un autre potentiel de mobilisation. De manière générale, la situation dans cette branche est tendue, et le taux d'emploi des femmes comme des hommes y est déjà élevé par rapport à d'autres branches.

Santé

L'emploi connaît une croissance constante. Les jeunes générations qui débutent une carrière parviennent actuellement à remplacer les travailleurs âgés qui sortent du marché du travail. Dans les professions de soins toutefois, des problèmes sont possibles; en particulier au vu du fait que l'immigration joue aujourd'hui déjà un rôle de premier plan. Au niveau des médecins et des pharmaciens, le besoin est très élevé, tout comme pour les sages-femmes, les assistants techniques médicaux et les physiothérapeutes. Globalement, la

situation dans cette branche est tendue, ce qui se traduit par un taux de chômage très faible et un taux élevé d'immigration. Un potentiel existe dans la mobilisation – et le maintien en emploi – des travailleuses âgées de plus de 55 ans ainsi que dans l'amélioration de l'offre permettant de concilier travail et famille, afin de permettre aux jeunes femmes avec charge de famille d'augmenter leur taux d'activité.

Ces facteurs s'influencent mutuellement. Il est donc important d'analyser en détail la situation dans les différentes branches afin de pouvoir mettre en place des mesures pertinentes.

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

Le système d'indicateurs comprend les facteurs suivants:

- Taux de chômeurs
- Taux de postes vacants
- Taux d'immigration (sur les dix dernières années)
- Croissance de l'emploi
- Taux de remplacement (rapport entre jeunes travailleurs et travailleurs âgés dans la profession)
- Exigences en matière de qualifications
- Mobilité professionnelle et taux d'emploi comme informations complémentaires.

Interruption d'apprentissage

Parle-nous d'abord!

Rompre un contrat d'apprentissage constitue un événement significatif dans un parcours professionnel. Souvent, une telle décision fait suite à une situation de crise pour les jeunes concerné-e-s et pour les entreprises formatrices. Une chose est claire cependant: une telle décision ne se prend pas à la légère.

Les motifs de rupture d'un contrat d'apprentissage sont multiples, et ne sont de loin pas toujours le fait de l'apprenti-e. Malgré tout le soin porté au choix d'un métier, il arrive qu'un ou une élève se trompe dans ses souhaits de carrière, ses capacités ou sa motivation scolaire. Du côté des entreprises, une ambiance ou un environnement de travail délétère, un accompagnement insuffisant de la part des formateurs ou un manque d'expérience dans les relations avec les apprenti-e-s conduisent fréquemment à des ruptures de contrats. Enfin, une réorganisation interne ou des problèmes d'ordre économique peuvent conduire à l'incapacité de l'entreprise formatrice de mener la formation à son terme. Ainsi, environ 25 pour cent des contrats d'apprentissage sont résiliés avant la fin normale de la formation. Un taux élevé préoccupant, qu'il est impératif de diminuer.

Et la suite?

Une résiliation de contrat d'apprentissage peut être décidée d'un commun accord ou unilatéralement pour de justes motifs, comme dans le cas de renvois immédiats. En règle générale, plusieurs entretiens entre l'entreprise, l'apprenti-e et l'office cantonal d'apprentissage précèdent ce type de décisions. Les solutions mises en place par la suite peuvent différer en fonction des motifs ayant conduit à cette décision. Selon des chiffres tirés d'une étude menée dans le canton de Zurich, 20 pour cent des apprentissages interrompus peuvent être poursuivis dans une autre entreprise; 15 pour cent conduisent à un changement de formation, et 15 pour cent à un changement de niveau (par ex. à un apprentissage en deux ans). Toutefois, 45 pour cent



Une rupture d'apprentissage peut avoir des conséquences à long terme: une décision qui ne doit pas être prise à la légère.

Photo: pexels.com

des apprenti-e-s qui ont interrompu leur formation restent sans solution deux ans plus tard, leur faisant courir un risque particulièrement élevé de ne pas parvenir à entrer de plein pied dans la vie active.

Différences selon les branches

Dans le commerce de détail, chez les coiffeurs et les coiffeuses, dans l'hôtellerie et restauration et dans le secteur principal de la construction, différentes études révèlent un taux nettement plus élevé de ruptures de contrats. En ce qui concerne les attestations professionnelles qui ont débuté en 2012, le taux de résiliation des contrats conclus dans l'hôtellerie et restauration s'élève à 35 pour cent et il atteint 29 pour cent dans la construction. Ces chiffres font froid dans le dos. En effet, dans ces branches déjà menacées par une pénurie de personnel qualifié, la tendance observée est inquiétante. Il ne suffit pas de redorer l'image d'un métier pour motiver des jeunes qui terminent leur scolarité. Un accompagnement de qualité des formateurs par leurs associations professionnelles ou par leur office cantonal d'apprentissage est également essentiel. Le secteur principal de la construction, conscient de cette problématique, entend mieux maîtriser ces résiliations prématurées.

Pour les jeunes, ces ruptures de formation ont en effet souvent des conséquences humaines profondes et nuit à la construction de leur identité professionnelle. Pour la société, le prix à payer est lourd également. En effet, les personnes sans formation sont plus souvent que la moyenne touchées par le chômage et la dépendance à l'aide sociale, avec toutes les conséquences que cela implique sur le plan social et de la santé.

Réagis à temps!

Les apprenti-e-s qui trouvent rapidement une solution après la résiliation de leur contrat réagissent de manière moins négative à la situation. En cas de désaccords, il est par conséquent primordial de chercher suffisamment tôt le dialogue, que ce soit avec l'entreprise, avec un enseignant ou avec ton syndicat. Identifie ce qui te dérange avant que les désaccords ne deviennent trop profonds, ou qu'une incertitude se mue en conflit ouvert. En effet, les causes du problème seront bien plus faciles à identifier. Nous t'assistons volontiers: informe-toi via notre brochure pour les apprenti-e-s ou passe à ton secrétariat régional pour un entretien-conseil.

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