

syna Magazine

Le syndicat



Saisie de temps de travail sous pression

Une double attaque a été lancée contre les dispositions sur la durée du travail: réduction des temps de repos, hausse de la durée maximale de travail et suppression de l'enregistrement de la durée de travail. Une loi sur le travail robuste est impérative pour préserver l'équilibre entre travail et loisirs!

Pages 6 et 7

Aide pour les proches-aidants

Les travailleurs sont nombreux à prendre régulièrement soin de proches, en plus de leur travail, une tâche souvent difficile. Le web fourmille d'informations disparates. Travail.Suisse a donc rassemblé toutes les informations utiles sur www.info-workcare.ch.

Page 4

Personnel qualifié dans la construction

Tout doit aller toujours plus vite dans la construction. Cette pression, ajoutée à un travail physiquement éprouvant, fait fuir de nombreux ouvriers vers d'autres branches. Charge aux employeurs de relever le défi d'assurer la relève de demain.

Page 19

Sommaire

Prévoyance vieillesse	Page	3
Info workcare	Page	4
CCT Sécurité	Page	5
Salaires Coop	Page	5
Saisie du temps de travail	Pages	6–7
Retraité-e-s Travail.Suisse	Page	8
Infos Régions	Pages	9–12
Pagina in italiano	Page	13
Página en español	Page	14
Página em português	Page	15
Secretariat/Artisanat	Page	16
Industrie graphique	Page	17
Brücke · Le pont	Page	18
Personnel qualifié	Page	19
Jeunesse.Suisse	Page	20

Impressum

Syna magazine, journal officiel de publications pour les membres Syna

Parutions 10 éditions par année

Tirage 7887 exemplaires (REMP 2016)

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

Rédaction Syna Colette Kalt, 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, 16 décembre 2016

Clôture de la rédaction
 Mercredi, 30 novembre, 12h00

Etre là pour ses proches



L'appel arrive le plus souvent au mauvais moment. Au milieu d'une réunion importante, un SMS de maman: appelle-moi, papa est tombé. Les signes sont souvent sournois, imprévisibles et oppressants. Lors d'une récente visite chez une sœur aînée, des épiluchures de pommes-de-terre avaient été déposées dans une poêle rangée dans l'armoire plutôt que dans le compost. Aujourd'hui, elle portait des bottes de pluie dans le séjour. Accident ou maladie sournoise, la situation est souvent lourde à porter dès lors que nos proches ont besoin de nous. Leur apporter ou organiser de l'aide en menant de front une carrière professionnelle peut rapidement conduire à une surcharge de toutes les personnes concernées.

Le site internet www.info-workcare.ch de notre association faîtière Travail.Suisse offre un précieux soutien. Ce projet bénéficie du soutien financier du Bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes, et Syna est impliqué dans le groupe d'accompagnement. La plateforme fournit des informations pratiques: conseils en cas d'urgence, astuces au travail ou à la maison. Elle fourmille d'adresses utiles, d'informations de fond, d'indications sur les formations disponibles et de réponses aux questions les plus fréquemment posées. Les articles de Valérie Borioli Sandoz (page 4) et le flyer ci-joint donnent plus d'indications sur cet important projet.

35 pour cent de la population active en Suisse, soit 1,9 million de personnes, s'occupent régulièrement de leurs proches et

de leurs enfants. La société ne pourrait pas fonctionner sans ce bénévolat. Il est donc d'autant plus important d'offrir à ces personnes des conditions-cadres favorables et de les soutenir.

Vider la loi sur le travail de sa substance

Pour ces proches-aidants, deux motions politiques qui visent à démanteler la protection offerte par la loi sur le travail ont un goût particulièrement amer. La loi sur le travail, qui s'applique à tous les travailleurs, vise en premier lieu à protéger la santé. Par ses dispositions qui régissent la durée du travail et des plages de repos, elle assure un équilibre entre travail et loisirs, mais aussi entre travail rémunéré et domestique. L'obligation d'enregistrement du temps de travail quant à lui permet d'assurer que le travail effectué est équitablement rémunéré, ou qu'il est compensé en temps libre en cas de travail supplémentaire.

Aujourd'hui toutefois, deux conseillers d'Etat entendent légaliser le travail gratuit et vider de leur substance la protection de la santé et la prise en compte des besoins des travailleurs avec charge de famille. Cette édition revient en détail sur ces propositions scandaleuses. De plus, l'article signé Mathias Regotz revient sur la flexibilité qu'offrent déjà les dispositions de protection de la loi sur le travail en vigueur.

Mon travail – mon temps

Depuis un peu plus de deux ans, Syna s'est fixé pour objectif pour ses membres d'améliorer l'équilibre entre travail et famille. Notre initiative populaire pour un congé de paternité de 20 jours, tout comme l'engagement de Travail.Suisse en faveur du soutien aux proches sont deux exemples en ce sens. Les attaques contre le projet de réforme Prévoyance vieillesse 2020 (page 3) et contre la loi sur le travail montrent que de nombreuses menaces planent sur nos objectifs. C'est donc avec la plus grande fermeté que nous devons nous opposer ensemble à ces péjorations!

Si les deux exemples évoqués au début de cet article sont fictifs, ils reflètent la réalité quotidienne de nombreuses personnes dans notre pays. Syna s'engage pour la dignité de chacune d'entre elles.

arno.kerst@syna.ch, président

Réforme de la Prévoyance vieillesse 2020

Cours accéléré pour le Conseil national

Les intentions de la majorité du Conseil national concernant notre système de prévoyance laissent pantois. Bilan.

Lors des débats sur la réforme de la Prévoyance vieillesse 2020, le Conseil national n'a pas su garder les pieds sur terre, pour des raisons idéologiques. Un train de mesures acceptables a viré au cocktail empoisonné pour les travailleurs et travailleuses. En voici les ingrédients.

Dans l'AVS:

- relèvement de l'âge de la retraite pour les femmes à 65 ans sans compensation;
- relèvement automatique de l'âge de la retraite à 67 ans, si la fortune de l'AVS venait à fondre;
- réduction des pourcentages additionnels de la TVA en faveur de l'AVS;
- réduction des rentes de veuves et suppression des rentes d'enfants.

Dans la prévoyance professionnelle:

- baisse du taux de conversion minimal avec une compensation très coûteuse dans le deuxième pilier;
- renoncement à la transparence et aux limitations de bénéfices chez les assureurs-vie axés sur le profit.

La politique fait joujou

Ces mesures induiraient un manque de financement de l'AVS, qui entraînerait un relèvement automatique à 67 ans de l'âge de la retraite, malgré le fait que les femmes travailleraient plus longtemps et que d'autres réductions surviendraient. Et ce, parce que les 0,6 points (de pourcentage) supplémentaires de la TVA qui ont été décidés ne permettent pas de financer la génération des «baby boomers». Pour ce faire, il faudrait 1,5 point (de pourcentage) de la TVA. Une AVS «affamée» deviendrait ainsi le jouet de la politique bourgeoise. Même si le Conseil national a transféré le mécanisme dit d'intervention dans un paquet de réformes distinct, l'objectif visé reste clairement de fixer l'âge de la retraite à 67 ans. Il est révélateur de constater que cet âge de la retraite serait automatiquement relevé si les finances de l'AVS étaient en difficulté, alors qu'aucune baisse automatique n'est prévue au cas où la situation financière s'améliorerait par la suite.



Les femmes sont perdantes: le Conseil national veut les faire travailler plus longtemps sans améliorer leur situation, notamment en matière de discrimination salariale. Photo: Fotolia

Améliorer la situation des femmes

Travail.Suisse s'est montré prêt à discuter de l'âge de la retraite à 65 ans pour les femmes, à condition que l'on envisage, parallèlement, d'améliorer leur condition dans le système de prévoyance. Par exemple, avec une retraite anticipée, sans réductions de rentes, pour les travailleuses à faible revenu. Ou avec une compensation de la discrimination salariale subie pendant la vie active. Les deux mesures ont été balayées par le Conseil national. Seule la suppression de la déduction de coordination dans la prévoyance professionnelle permettrait aux nombreuses femmes travaillant à temps partiel d'avoir à l'avenir un revenu assuré plus élevé. Toutefois, celles qui devront travailler une année de plus dans un proche avenir n'y gagneront rien, étant donné qu'elles ont déjà constitué la majeure partie de leur capital vieillesse.

Aucune certitude

Pour compenser la baisse du taux minimal de conversion dans la LPP, le Conseil national veut supprimer la déduction de coordination et augmenter massivement les avoirs de vieillesse pour les jeunes assurés. De plus, il entend garantir les rentes pour la génération de transition dès 40 ans par le biais de mesures compensatoires à court terme. Ces mesures devront être

prises «de manière décentralisée» et il appartiendra à chaque caisse de pension de garantir elle-même les rentes, ce qui posera d'importants problèmes financiers à plusieurs d'entre elles. Dans ces conditions, on peut sérieusement douter que toutes les rentes relevant de la LPP obligatoire seront vraiment garanties.

Il faut aussi taxer d'inacceptable la décision du Conseil national de continuer de permettre à l'industrie des assurances axée sur le profit d'encaisser des primes de risque totalement exorbitantes et de faire des bénéfices – grâce à une réglementation injuste sur les excédents – de l'ordre de plusieurs milliards, au détriment des travailleurs assurés.

Il appartient désormais au Conseil des Etats de ramener la réforme sur une voie à même de rallier une majorité. Pour ce faire, il devra renoncer à un mécanisme d'intervention entraînant des hausses automatiques de l'âge de la retraite ou des diminutions automatiques des rentes, et prévoir également un financement supplémentaire raisonnable de l'AVS ainsi que des mesures compensatoires efficaces en vue de garantir les rentes via l'AVS.

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

Première plateforme nationale pour les proches aidants

www.info-workcare.ch est en ligne!

La plateforme www.info-workcare.ch est la réponse de Travail.Suisse au problème de la conciliation entre «work and care», alors que le Parlement réfléchit à la question depuis plusieurs années. Les dernières interventions du Président de Transfair illustrent les préoccupations en la matière.

Reconnaître officiellement le statut de proche aidant, par exemple en prévoyant une modique allocation fédérale pour soins ou en finançant un temps de repos, permettrait aux très nombreux proches aidants en Suisse de se considérer comme tels et d'oser parler de leur situation à leur employeur. Cela est à l'ordre du jour de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique (CSSS). Enfin reconnus, les proches aidants pourront négocier des aménagements adéquats au travail. Ils éviteront du coup de tomber eux-mêmes malades, victimes du surmenage intense



Il faut éviter que la surcharge générée rende malade les personnes qui s'occupent de leurs proches.

Photo: Photolia

Le travail de care: qu'est-ce que c'est?

Le travail de care direct comprend les prestations de soin, de prise en charge et d'éducation fournies directement, mais aussi la responsabilité de surveiller comment se passe la prise en charge. La planification du travail des différentes personnes et institutions intervenant dans la prise en charge en fait partie. En Suisse, 35 pour cent de la population résidante permanente de 15 à 64 ans prennent régulièrement en charge des enfants ou des adultes. Cette part équivaut à 1,9 million de personnes. Le volume de travail de care direct représente plus de 80 milliards de francs par an.

Le travail de care indirect, comprend le travail domestique lié à la prise en charge de la famille (faire la cuisine, le ménage, les lessives, les achats, etc.), soit toutes les tâches indispensables que les personnes aidées ne peuvent en général pas effectuer elles-mêmes. Le volume du travail de care indirect se chiffre à 20 milliards de francs par an.

résultant des tensions auxquelles conduit l'articulation difficile de l'activité professionnelle avec l'aide apportée aux proches.

Impact financier

D'autres facettes du «work and care» méritent l'attention. La couverture dans le deuxième pilier des personnes qui réduisent leur activité professionnelle pour s'occuper de leur partenaire plus âgé et/ou malade en est une. Le Président de Transfair, Stefan Müller-Altermatt, a déposé lors de la dernière session parlementaire un postulat demandant au Conseil fédéral d'étudier la question. Il avance l'idée d'une prise en charge de la part patronale par un fonds fédéral.

Quand un ou une proche aidant-e bénéficie des allocations de chômage et recherche du travail, il ou elle est obligé-e d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé. Actuellement, les critères retenus par les ORP pour, le cas échéant, pénaliser un éventuel refus d'un poste de la part des chercheurs d'emploi, ne prennent pas en compte la situation de «care» déjà assumée. C'est pourquoi la motion déposée par Müller-Altermatt demande de modifier la Loi sur l'assurance chômage pour que les

tâches de care réalisées soient prises en compte lorsqu'un travail est proposé. Là aussi, il s'agit de reconnaître le statut de «proche aidant».

Une plateforme pour aider

Le rythme de la politique suisse consensuelle est très lent, alors que les difficultés auxquelles se heurtent les proches aidants sont quotidiennes. Un des premiers besoins est la nécessité de collecter toutes sortes d'informations provenant de sources différentes. C'est pourquoi Travail.Suisse a décidé de construire une plateforme nationale d'informations destinées aux proches aidants actifs. Avec www.info-workcare.ch, l'organisation faitière indépendante des travailleurs et des travailleuses met à la disposition de toutes et de tous un site internet gratuit, disponible en trois langues, qui fournit des adresses de proximité, des informations générales (financières, juridiques), des conseils pratiques et des outils pour permettre de gérer au mieux engagement personnel et activité professionnelle.

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

PME de la sécurité

CCT révisée avec succès

La nouvelle convention collective de travail (CCT), établie entre le syndicat Syna et l'Association suisse des associations professionnelles de la sécurité (SVSBV), apporte des salaires minimaux plus élevés et de meilleures conditions de travail. Elle protège également les PME suisses et leur personnel contre le dumping.

Syna et la SVSBV se félicitent de la nouvelle CCT pour la branche de la sécurité privée. Cette convention, destinée à rester valable pendant au moins trois ans, entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2017 et remplace l'ancienne CCT. Issue de négociations engagées et constructives entre les partenaires sociaux, cette nouvelle convention garantit de meilleures conditions de travail et protège les petites et moyennes entreprises de sécurité ainsi que leurs salarié-e-s contre le dumping.



Les partenaires sociaux de la CCT des entreprises du domaine de la sécurité (de g. à d.): Carlo Mathieu (Syna), Toni Casagrande (SVSBV) et Stefan Isenschmid (Syna).
Photo: Syna

Syna est satisfait des progrès accomplis. Les salaires minimaux, par exemple, sont fixés selon la région, la formation et l'expérience professionnelle, avec le salaire horaire le plus bas à 23,40 francs. Les différents frais et indemnités font également l'objet d'une réglementation claire. Autre avantage non négligeable, la CCT prévoit désormais un

congé de paternité d'une semaine. La SVSBV, pour sa part, souligne l'importance de cette nouvelle convention, qui améliore entre autres la qualité des contrôles.

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

Coop

Hausses de salaire à nouveau très modestes

Les négociations salariales avec le groupe Coop n'ont cette année encore pas entièrement satisfait Syna. Pour répondre à l'augmentation du coût de la vie, Coop se contente d'une fort maigre augmentation de 0,5 pour cent de la masse salariale.

La tendance à de faibles augmentations salariales avec une répartition exclusivement individuelle se poursuit cette année chez Coop. Après s'être contentée d'augmenter les plus bas salaires minimaux du personnel non qualifié de 50 francs en début d'année afin de les aligner avec ceux de son concurrent orange, Coop ne compte toujours pas consacrer d'importants moyens financiers à des hausses

de salaires pour son personnel. A l'issue des négociations salariales 2017, Coop n'augmente sa masse salariale que de 0,5 pour cent et répartira cette somme en augmentations de salaires individuelles entre ses employé-e-s. Toutefois, le détaillant est cette année prêt à inclure également les travailleurs payés à l'heure dans les négociations. Pour Syna, il s'agit là d'une condition sine qua non. En effet, il ne saurait y avoir une société à deux vitesses au sein d'une même entreprise.

Une tendance dangereuse

Syna s'inquiète de cette tendance durable aux maigres résultats lors des négociations salariales avec Coop, alors même que cette année les primes des caisses maladie vont augmenter de 4,5 pour cent en moyenne. Ainsi, à elles seules, les dépenses générées par ces primes constituent en moyenne environ un cinquième du budget des

ménages! Dans les cas de bas salaires, les budgets sont grevés de manière plus conséquente encore. Pour une famille de quatre personnes, le surplus de dépenses annuel en raison de ces hausses de primes s'élève à 550 francs, ce qui signifie une baisse équivalente du pouvoir d'achat. Les augmentations de salaire ne doivent néanmoins pas uniquement servir à préserver le pouvoir d'achat. Elles devraient également permettre aux travailleurs et travailleuses d'avoir un portemonnaie plus garni à la fin du mois. Syna tient beaucoup à ce que, même si les hausses de salaire sont faibles, elles bénéficient au plus grand nombre. C'est pourquoi Syna demande fermement que les employés payés à l'heure soient également inclus dans les négociations salariales à l'avenir.

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

Attaque contre la loi sur le travail

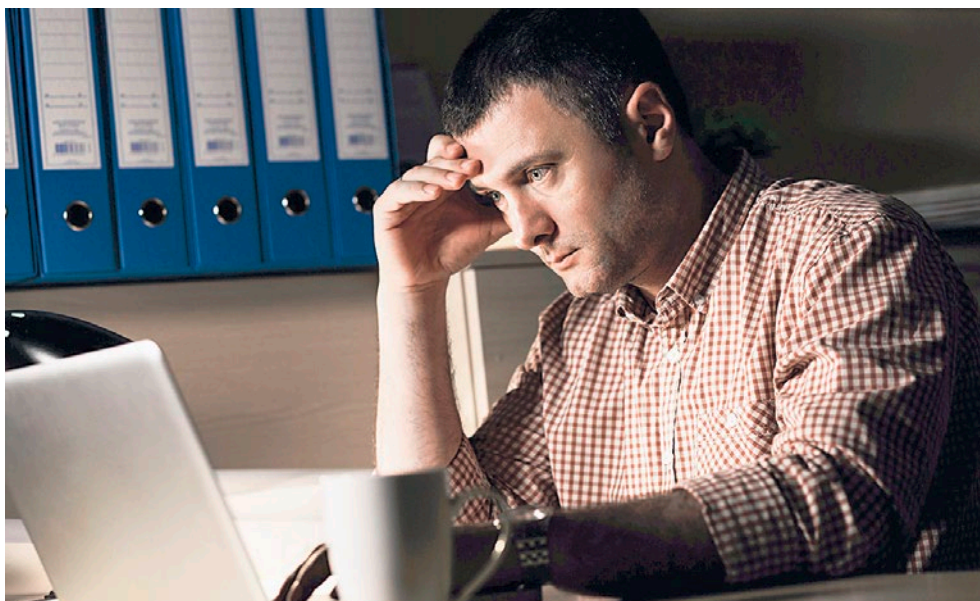
Scénario catastrophe

Les élus fédéraux débattront probablement des initiatives parlementaires Keller-Sutter, respectivement Graber, lors de la session d'hiver. Toutes deux s'attaquent frontalement à la loi sur le travail, à la santé et au portemonnaie des travailleurs. Nous devons résister!

Karin Keller-Sutter préside la Swiss Retail Federation, l'Association des moyennes et grandes entreprises du commerce de détail suisse et siège au Comité de direction de l'Union patronale suisse. Konrad Graber est un auditeur diplômé, membre du PDC qui «place l'humain au cœur de sa politique». Les deux membres du Conseil des Etats ont lancé une offensive coordonnée contre la loi sur le travail.

Supprimer la saisie du temps de travail

Dans les motifs de son initiative parlementaire, la représentante du PLR de Suisse orientale prétend que l'assouplissement de l'enregistrement de la durée du travail (EDT) entré en vigueur il y a moins d'une année n'a pas fait ses preuves dans la pratique. Elle demande donc que les cadres et les spécialistes de toutes les branches soient de manière générale «libérés» de leur obligation de saisir leur temps de travail. En février 2015, un compromis fallacieux «élaboré en partenariat social» a conduit à la décision de supprimer l'obligation légale d'EDT pour les collaborateurs les mieux rémunérés, en l'associant à une obligation de CCT. Ce «compromis», dont Syna et Travail.Suisse avaient été exclus (!), a été élaboré sous l'égide du conseiller fédéral Johann Schneider-Amman. Nos craintes d'alors s'avèrent aujourd'hui fondées: il s'agissait d'un premier ballon d'essai avant le démantèlement complet de l'EDT. Par la voix de Barend Fruithof, de l'Association patronale des banques, l'Union patronale à l'origine du «compromis» continue de critiquer l'EDT dans les médias. Ce sera ensuite au tour de la membre de son Comité de direction Karin Keller-Sutter de poursuivre ce travail de sape au niveau politique. Ces



La motion Graber entend non seulement supprimer la durée maximale du travail, mais aussi l'interdiction du travail de nuit et le dimanche.
Photo: Fotolia

attaques font peu de cas du fait que l'EDT est indispensable pour assurer un repos régulier et suffisant. En effet, sans saisie du temps de travail, les heures et le travail supplémentaires se muent en travail gratuit. De plus, grâce aux smartphones, l'EDT est aujourd'hui possible de manière mobile et flexible. Et c'est justement parce que les horaires de travail sont de plus en plus flexibles que leur enregistrement est essentiel. Nous ne voulons pas de responsables et de spécialistes surmenés qui, en l'absence d'EDT, font ce qu'ils font aujourd'hui déjà trop souvent, à savoir reporter la pression subie sur les échelons inférieurs.

Vider la loi sur le travail de sa substance

Sous le titre trompeur d'«Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés», Konrad Graber attaque dangereusement les bases fondamentales de la loi sur le travail. Il prétend certes que la durée du travail ne doit pas être augmentée, et que les besoins de protection ne seront pas affectés. Tout cela est entièrement faux! Trois quarts des travailleurs sont actifs dans les services. Konrad Graber dégrade les conditions de travail des responsables et spécialistes employés dans ce secteur, en supprimant tous les

filets de sécurité qui les protègent, à l'instar des dispositions sur la durée maximale du travail et le travail supplémentaire, des temps de repos et des pauses, de l'interdiction du travail de nuit et le dimanche et de l'obligation de tenir compte des besoins des collaborateurs avec charge de famille. Fort de café pour un membre du PDC!

Cet adepte des courses d'orientation semble avoir été plein d'élan lors de la rédaction de son initiative, sabrant sans discernement dans les fondements de la loi sur le travail. Les durées maximales de travail doivent ainsi être supprimées pour tous les travailleurs, et les temps de repos réduits à huit heures plusieurs fois par semaine (!).

Non, non, et non!

Pour Syna, la coupe est pleine. La loi sur le travail actuelle, fruit d'un vrai compromis négocié en partenariat social, et en vigueur depuis l'an 2000 seulement, est sans arrêt attaquée, qualifiée d'obsolète. Cela suffit! Travailler trop longtemps était, est, et restera malsain. Des plages de repos régulières et une prise en compte des obligations familiales ont été des éléments importants dans les débuts de l'industrie et doivent le rester, surtout dans les métiers flexibles des services. Par conséquent: pas touche à la loi sur le travail!

arno.kerst@syna.ch, président

Supprimer la saisie du temps de travail?

Flexibilité accrue?

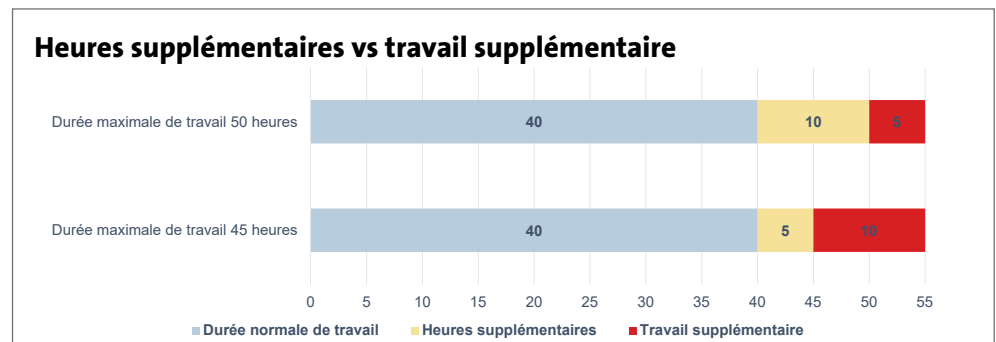
Les employeurs ont entamé une véritable croisade contre les dispositions légales en matière de durée de travail. De toutes parts, des velléités de libéralisation se font entendre, sous prétexte de mieux répondre à un prétendu besoin de plus de flexibilité.

Vraiment?

Le monde et les modes de travail d'aujourd'hui ont beaucoup évolué, rendant obsoletes les dispositions légales en la matière, estiment certains. L'enregistrement de la durée du travail (EDT) est ainsi considéré comme une relique du travail à la chaîne, et comme une entrave aux besoins contemporains de modèles de travail flexibles. C'est faux! Aujourd'hui déjà, les modèles de travail flexibles existent et sont très répandus. Et, dans la mesure où ils sont mis en œuvre correctement, ils respectent également la loi sur le travail. Ainsi, les notions de temps de travail annualisé, d'horaires à la carte ou d'horaires blocs sont bien connues de nombreux travailleurs. Tous ces modèles nécessitent néanmoins une bonne compréhension des notions d'heures supplémentaires et de travail supplémentaire.

Heures supplémentaires vs travail supplémentaire

Les heures supplémentaires sont comptabilisées lorsque la durée contractuelle, ou à défaut usuelle de travail est dépassée, par exemple après la 40^e heure de travail hebdomadaire. En fonction des accords écrits, les heures supplémentaires doivent être compensées par un congé d'une durée au moins équivalente, sous réserve de l'accord du collaborateur. Dans le cas contraire, elles peuvent être rémunérées avec une majoration de 25 pour cent. Toutefois, il est également possible de convenir via un contrat de travail (individuel ou collectif), que les heures supplémentaires ne sont compensées ni en temps ni en argent. La loi fixe néanmoins des limites très claires: dès le moment où les durées de travail maximales sont dépassées, les heures supplémentaires doivent être compensées ou rémunérées avec une majoration de



Les notions de travail supplémentaire et d'heures supplémentaires sont souvent utilisées de manière interchangeable, alors qu'elles ne décrivent pas la même chose. Source: Syna

25 pour cent. En effet, il y a alors travail supplémentaire. Pour les travailleurs de l'industrie, de bureau et les techniciens, la durée maximale de travail est de 45 heures par semaine. Pour les autres catégories de travailleurs, elle est de 50 heures.

Modèles de gestion du temps de travail

La principale différence entre les différents modèles de gestion du temps de travail qui coexistent actuellement réside dans la gestion des heures supplémentaires et dans le degré d'autonomie des travailleurs, libres de fixer leurs propres horaires. Les trois modèles les plus répandus sont le modèle standard, les horaires à la carte et le temps de travail annualisé.

Dans le modèle standard, le travailleur n'a aucune autonomie. L'employeur décide de l'heure de début et de fin d'une journée de travail, par exemple: de 8h à 17h. Au-delà de 40 heures, toutes les heures de travail effectuées dans la semaine sont considérées comme des heures supplémentaires qui doivent être compensées ou dédommagées.

Dans le cas d'horaires à la carte, les collaborateurs bénéficient d'une grande autonomie. En effet, ils fixent leurs horaires quotidiens en grande partie eux-mêmes. En principe, les horaires sont fixés de manière à ce qu'une charge de 40 heures par exemple soit effectuée chaque semaine. Un travailleur qui effectue moins d'heures a un solde négatif. Dans le cas contraire, ses heures ne sont pas systématiquement considérées comme des heures supplémentaires. En effet, ces heures additionnelles peuvent être inscrites sur un solde positif, et compensées par des heures négatives dans le courant de l'année. En

règle générale, seuls les soldes positifs encore présents en fin d'année sont considérés comme des heures supplémentaires qui doivent être compensées. Souvent cependant, des règlements prévoient qu'un certain nombre d'heures positives ou négatives peuvent être transférées sur l'année suivante, où elles pourront être compensées. Ce modèle peut également être combiné avec des horaires blocs, qui prévoient par exemple une présence obligatoire de 10h à 16h.

Le temps de travail annualisé fonctionne sur le même principe que les horaires flexibles, à la différence près que le temps de travail dû est fixé sur une base annuelle et non hebdomadaire. Il s'élève en règle générale à 2080 heures (52 x 40 heures). A l'exception d'éventuels horaires blocs, les travailleurs sont autonomes dans la gestion de leurs horaires de travail, et doivent simplement avoir effectué les heures dues en fin d'année.

Résumé

Les modèles de gestion du temps de travail présentés offrent une flexibilité plus ou moins grande aux travailleurs, en fonction de leur mise en œuvre concrète. Un enregistrement correct du travail supplémentaire est toutefois indispensable pour assurer leur conformité à la loi sur le travail et aux dispositions en matière de protection de la santé, ce qu'un bon EDT permet parfaitement. En bref, les modèles flexibles que les employeurs appellent de leurs vœux existent aujourd'hui déjà. Par conséquent, rien ne s'oppose à l'EDT.

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

Association des seniors de Travail.Suisse

Nouveau président

Cette année, la réunion annuelle de l'association des seniors de Travail.Suisse s'est déroulée à Viège. A 40 ans, elle est toujours aussi fringante.

La réunion annuelle, qui a rassemblé 37 participants, s'est déroulée le 7 septembre au centre de congrès La Poste à Viège. Le président en fonction, Franz Hubli, a eu le plaisir d'accueillir Tanja Brülisauer, Transfair, Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse, Johann Tscherrig, responsable régional de Syna Haut-Valais, et Thomas Furrer, également représentant de Syna Haut-Valais et «photographe attitré». Arno Kerst, président de Syna, ainsi que 24 autres personnes, étaient excusées.

Dans son allocution d'introduction, Adrian Wüthrich a présenté sa fonction de président de Travail.Suisse avant de s'intéresser à l'initiative pour un congé paternité lancée notamment par son organisation. Avec un seul jour de congé, la Suisse fait figure de lanterne rouge en Europe et dans les pays occidentaux. L'initiative lancée plus tôt cette année doit permettre de remédier à cela, même si un congé de 20 jours reste modeste. Nous sommes en bonne voie de parvenir à récolter les signatures nécessaires dans les délais.



Par un temps radieux: les participants à la réunion annuelle.

Photo: Thomas Furrer

Changement au comité

Kurt Regotz a été élu nouveau président de l'association des seniors sous les applaudissements de l'assistance. L'assemblée et le nouveau président élu ont dûment remercié Franz Hubli pour le travail accompli durant ses quatorze années de présidence. Les autres membres du comité – Paul Lindauer, finances, Franz Renggli, actuaire, et Fredy Renggli, réviseur – ont été réélus. Rut Hörler, réviseuse, a pour sa part donné sa démission. C'est Anton Rutishauser, de Transfair, qui a été élu pour lui succéder. Les personnes ayant décidé de se retirer ont été remerciées par des applaudissements et un cadeau.

40^e anniversaire

Les «40 ans de l'association des seniors de Travail.Suisse», de sa naissance à aujourd'hui, ont été évoqués avec humour par l'ancien trésorier Erwin Müller. Les débuts n'ont pas toujours été faciles: à l'époque, l'association était composée de treize associations chrétiennes qui refusaient toute intervention externe. Néanmoins, une solution avait fini par être trouvée grâce à l'obstination d'Erwin Müller. L'assemblée constitutive du «club senior des secrétaires syndicaux chrétiens», également saluée par les associations, s'était ainsi tenue le 22 septembre

1976. Au cours du temps, les statuts ont été modifiés à quatre reprises. En comptant Franz Hubli, qui a remis son mandat cette année, quatre présidents ont dirigé l'association, qui a également vu se succéder cinq trésoriers et cinq actuaires. L'assemblée a remercié Erwin Müller pour son rapport par applaudissements.

Moment de convivialité

Tanja Brülisauer a transmis les salutations de Transfair, Johann Tscherrig celles du secrétariat régional du Haut-Valais, qui avait accueilli tout le monde avec du café et des croissants. Le nouveau président Kurt Regotz a spontanément proposé de se charger des boissons de midi. Après l'apéro offert par Travail.Suisse, notre photographe Thomas Furrer a réalisé l'incontournable photo de groupe.

Après un délicieux repas, un moment d'échange et de convivialité a pu être partagé avant que les participants n'entament leur voyage de retour. La prochaine réunion se tiendra à Lausanne pour la première incursion de l'association en terre romande. Nous nous réjouissons de cette prochaine visite sur les rives du Lac Léman.

Franz Renggli, actuaire,
renggli.sf@bluewin.ch

Des membres recrutent des membres

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

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



Ensemble, nous sommes forts!

Région Genève

Un guichet unique

Pour mieux faire connaître et valoriser les métiers de la santé et du social, le canton ouvre «Genève santé-social», un centre d'information et de promotion.

«Genève santé-social», nouvel espace d'accueil et de conseil, est le fruit d'une collaboration active entre l'OrTra santé-social Genève, le DEAS et le DIP. Il a été élaboré dans le cadre de la politique cantonale de lutte contre la pénurie de professionnels qualifiés. Ce guichet unique des métiers de la santé et du social a pour objectif de valoriser les différentes professions de ces secteurs et de promouvoir les formations dans un domaine pourvoyeur d'emplois.

Ce centre offrira un espace d'accueil et de conseil ouvert gratuitement à tous les publics, jeunes et adultes, mais aussi un calendrier de manifestations et d'événements (zooms Métiers, conférences, présentation d'institutions etc.).

Lutter contre la pénurie

Dans les trois prochaines années, entre 450 et 830 professionnels de la santé devront être recrutés chaque année. Avec le vieillissement de la population et l'augmentation des besoins en soins, le canton doit maintenir la qualité de ses prestations et l'efficacité de ses dispositifs sanitaire et social en formant du personnel qualifié. Il s'agit d'une priorité majeure du Conseil d'Etat, qui se manifeste à travers les mesures du plan d'action 2015-2018, initié par la conseillère d'Etat, Anne Emery-Torracinta.

Les filières de formation dans le domaine de la santé et du social évoluent. Elles sont désormais intégrées aux lois fédérales et

Syna est membre de l'OrTra Genève et intervient dans plusieurs commissions: pôle santé-social, faïtière ou encore commissions chargées de l'organisation de la formation initiale ou continue.



«Genève santé-social» inauguré par Mme Howald, présidente de l'OrTra, Mme Roulin, directrice, et des conseillers d'Etat M. Mauro Poggia et Mme Anne Emery-Torracinta. Photo: Magalie Girardin

cantonales sur la formation professionnelle. Ces métiers accessibles par l'apprentissage offrent non seulement d'excellents débouchés, mais aussi des opportunités de formations supérieures ES et HES, où les besoins en personnel qualifié sont particulièrement importants, a rappelé la magistrate.

Faciliter le dialogue

Le Conseil d'Etat souhaite que le centre et les actions qu'il va mener à l'avenir deviennent un vecteur de dialogue permanent et un outil de collaboration efficace entre les partenaires genevois du domaine santé-social, afin de répondre aux besoins particuliers liés à l'évolution de notre société et d'assurer la relève susceptible d'offrir à chaque citoyen l'encadrement sanitaire de qualité qu'il est en droit d'attendre d'un Etat comme le nôtre.

L'OrTra en chiffres

Quelques chiffres pour démontrer concrètement l'importance des formations dispensées par l'OrTra :

- Pour l'année 2015-2016, l'OrTra et son Centre de compétences ont accueilli pour les cours interentreprises: 3 classes ASSC, 3 classes ASA, 9 classes ASA et 2 classes ASA formation raccourcie, 2 classes AM.

- Pour la formation modulaire adultes 4 volées ASSC, 4 volées ASA et 2 volées AM ont été accueillies.
- Pour les ASE, 15 modules ont été mis en place.

Au total, plus de 900 participant-es ont bénéficié de ces formations sur l'année 2015-2016.

marguerite.bouget@syna.ch,
secrétaire régionale

IMPRESSUM ROMANDIE

Rédaction/Coordination

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

Rédaction régionale

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

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

Jura: Loïc Dobler,
loic.dobler@syna.ch

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

Numéro 10/16:

Clôture de la rédaction: 28 novembre
Date de parution: 16 décembre

Région Fribourg

Construction: paix sociale en jeu

Dans le secteur de la construction, les négociations qui entourent la convention nationale (CN) doivent aboutir, pour préserver la paix sociale et maintenir la motivation...

Dans le cadre de nos visites de chantiers, nous observons que de plus en plus d'ouvriers se plaignent de la vitesse de travail, avec un rythme de plus en plus soutenu... Pour les employeurs, il s'agit simplement d'augmenter la productivité tout en diminuant constamment les effectifs des équipes.

Un fossé se creuse

La CN du secteur principal de la construction en Suisse est une bonne convention. Mais ce n'est pas parce qu'elle est bonne qu'elle ne doit pas être améliorée... Les employeurs ont refusé jusqu'à ce jour toute entrée en matière sous prétexte qu'Unia, avec sa «fameuse» section analyse des risques, continue de faire du bruit... Par contre, la CN a été prolongée jusqu'en 2018 pour garantir la retraite anticipée (FAR). La cotisation des ouvriers a augmenté de 0,5 pour cent et celle des employeurs de 1,5 pour cent, ceci dès le 1^{er} juillet 2016. Au niveau économique, les prévisions du PIB sont optimistes pour l'avenir, avec une croissance de 1,5 pour cent attendue pour 2016 et une projection à 1,8 pour cent pour 2017. Malgré cela, les augmentations salariales futures ne suffiront même pas à couvrir le renchérissement du coût de la vie, notamment dû à la hausse constante des augmentations de la prime maladie obligatoire (LAMal). La Suisse devient un pays de luxe ou l'écart entre la classe moyenne et les riches toujours plus riches ne cesse de se creuser, ces derniers devenant les dictateurs de nos industries et de notre économie, pendant que les ouvriers de ces secteurs sont soumis à de fortes pressions et que beaucoup d'entre eux peinent à vivre normalement.

A qui bénéficie le progrès?

Certes, les employeurs font de gros efforts sur les investissements en matière de machines de chantiers équipées avec



Les ouvriers du gros-œuvre travaillent toujours sous pression.

Illustration: Fotolia

des GPS, notamment parce que cela permet d'une part d'obtenir directement des plans de terrassement terminés et d'autre part au machiniste de rendre un travail qui frise la perfection. Dans les systèmes de coffrage rapide également, le béton a subi d'énormes transformations au niveau de sa composition. Beaucoup de gros chantiers, pour la plupart étatiques, sont soumis à des contraintes extrêmement difficiles à accepter pour les employeurs, notamment en matière de délais. Les partenaires sociaux du canton de Fribourg, en collaboration avec les principaux acteurs des travaux publics de notre canton, ont organisé plusieurs séances pour que chacun puisse s'exprimer sur cette problématique toujours plus ignorée...

Une volonté politique est nécessaire

Comme syndicat, nous regrettons vivement cette situation et nous ne pouvons la tolérer d'avantage. Nos discussions vont dans le bon sens, mais encore faut-il qu'il y ait une volonté politique de notre gouvernement de vouloir changer, et de convaincre nos politiciens, car les

possibilités d'obtenir des conditions décentes pour les entreprises mandataires de travaux de l'Etat sont encore beaucoup trop restreintes. Malheureusement, au bout de toute cette chaîne de responsables, il y a les ouvriers de chantier qui eux, subissent jour après jour ces pressions...

Concernant les badges des chantiers, le canton de Fribourg et la Fédération Fribourgeoise des Entrepreneurs attendent la solution nationale qui devrait être finalisée d'ici à fin 2017.

Même si les patrons ont malheureusement dénoncé la convention du second-œuvre romand pour la fin de cette année, notre CN du secteur principal de la construction doit être absolument maintenue pour donner un signal fort! Cet automne risque bien d'être très chaud, il y aura des actions de revendication sur les chantiers, mais espérons que les ouvriers de la construction ne soient pas obligés de rejoindre les rangs de leurs collègues du second-œuvre...

thierry.jaquet@syna.ch,
secrétaire régional

Région Genève

Stages: une définition restrictive

L'interprétation très libre que font certains employeurs de la notion de «stages» fait régulièrement les gros titres. Grâce à l'engagement de longue haleine de Syna et d'autres syndicats, des critères stricts ont désormais été définis.

Trop souvent, les employeurs profitent des jeunes travailleurs et travailleuses sortant de formation. Prétextant leur manque d'expérience, ils leur offrent une place de stage, peu voire pas rémunérée, en lieu et place d'un premier emploi. Conscient de ces abus, le conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), une commission tripartite composée de représentants des syndicats, du patronat, et de l'Etat, s'est penché sur la question durant deux ans, avant d'aboutir aujourd'hui à une définition précise de la notion de stage.

Une définition stricte

Sont désormais considérés comme stages:

1. Les stages obligatoires ou optionnels suivis dans le cadre d'une formation certifiante.
2. A l'issue d'une première formation finalisée (par exemple Bachelor), les stages d'orientation en vue d'une deuxième formation (par exemple Master) sous condition que l'utilité de la formation soit attestée par l'institut de formation organisant la deuxième formation.
3. Les stages de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où ils relèvent d'un dispositif légal fédéral ou cantonal.



Les jeunes se voient souvent proposer un premier emploi déguisé en stage.

Photo: Colette Kalt

Toutes les autres situations sont considérées comme un premier emploi et doivent par conséquent être rémunérées selon les usages de la branche.

«Cette nouvelle définition», se réjouit Joël Mugny, responsable régional, «donnera un argument aux jeunes qui se voient abusivement proposer un stage. Il est donc essentiel qu'ils puissent se l'approprier et s'en servir dans leurs discussions d'embauche. Par ailleurs, cette définition permettra également de mieux contrôler et sanctionner les entreprises qui abusent de cet outil pour engager des jeunes gens qualifiés à bas coûts.»

tania.severin@syna.ch,
rédactrice région Romandie

Tombola: lots gagnants

Les lots des tickets gagnants peuvent être retirés au secrétariat de Syna Genève jusqu'au 31 décembre 2016.

Lots	Tickets gagnants
1	02282
2	10113
3	10280
4	10077
5	10888
6	11392
7	11287
8	11224
9	10076
10	11310
11	10745
12	11526
13	10083
14	10029
15	10252
16	10514
17	11590
18	11433
19	11107
20	10697
21	11051
22	11121
23	10458
24	10040
25	10395

Poste vacant

Pour compléter l'équipe de notre secrétariat régional de Genève, nous recherchons de suite ou à convenir, **un-e collaborateur-trice juridique 40%**

En charge des cas complexes en matière du droit du travail et des assurances sociales, vous serez principalement responsable du suivi des dossiers de nos membres, de la correspondance, des recours au Tribunal des prud'hommes ou des assurances sociales. De plus, vous représenterez nos membres auprès des prud'hommes. Enfin, vous répondrez aux demandes des membres par courrier, téléphone et au guichet. D'un naturel ouvert et communicatif, vous aimez le contact humain. Vous travaillez volontiers en équipe et avez un sens aigu de l'organisation. Le monde syndical vous intéresse tout comme les domaines du droit du travail et des assurances sociales. De langue maternelle française, vous détenez un Bachelor en droit et êtes à l'aise avec la suite MS Office.

En plus d'un travail polyvalent et attrayant, Syna vous propose des conditions d'engagement modernes et sociales.

Nous vous prions d'adresser votre dossier de candidature complet à: Syna – le syndicat, Ressources humaines, Réf. Coll. juridique, Römerstrasse 7/CP 1668, 4601 Olten, jobs@syna.ch.

Région Vaud

Un bilan réjouissant

A l'issue d'un premier cycle de contrôles réalisés entre 2010 et 2015 par la Commission paritaire professionnelle (CPP) du secteur sanitaire parapublic vaudois, il est réjouissant de constater que les établissements soumis à la convention collective de travail (CCT) respectent globalement les règles fixées.

La CCT du secteur sanitaire parapublic vaudois est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2008. Elle harmonise les conditions de travail de près de 20 000 employé-e-s de ce secteur, dans 145 entités juridiques du canton de Vaud. Elle a été signée par quatre organisations faitières d'employeurs (AVDEMS, FEDEREMS, FHV et AVASAD) et huit associations de travailleurs (APEMS, ASDD, AvenirSocial section VD-GE, ASE-Vaud, ASI-Vaud, SUD, SSP, Syna Vaud). Des réseaux de soins, des organisations de soins à domicile (OSAD) et d'autres structures actives dans le domaine de la santé sont soumis à cette CCT, sans être parties signataires. La CPP est composée de huit représentants des employeurs et de huit représentants des travailleurs. Son rôle est d'assurer l'application et la surveillance commune de la CCT du secteur sanitaire parapublic vaudois.

Des contrôles réguliers

Pour remplir ses objectifs, la CPP a mis en place un système de contrôles des entités soumises à la CCT. Ceux-ci se déroulent sur site sur la base d'un tirage au sort qui intervient deux fois par année. Les contrôles sont effectués paritairement par huit contrôleurs désignés par la commission paritaire. Ces contrôles constituent une part importante du travail de la CPP: en moyenne, les différents organes de la CPP ont passé 888 heures par année à la gestion des contrôles.

Bilan

Le 1^{er} cycle des contrôles a débuté mi-2010 pour s'achever à la fin 2015. Au total, ce ne sont pas moins de 134 entités juridiques représentant 205 établissements qui ont été contrôlés durant ces cinq ans.



Les établissements du secteur sanitaire parapublic vaudois se montrent globalement respectueux de la CCT en vigueur depuis 2008.
Photo: Fotolia

Le bilan global est le suivant:

- dix suivis sont en cours, car les derniers contrôles ont été effectués à la fin 2015,
- 121 attestations de conformité ont été délivrées dont 18 sans suivi,
- trois entités juridiques n'ont pas reçu d'attestation de conformité,
- six amendes ont été prononcées,
- six recours ont été interjetés contre des décisions de la commission.

La CPP se félicite de constater que les employeurs ont globalement respecté la CCT.

Ainsi, 98 pour cent des entités contrôlées respectaient les salaires minimaux, seules quelques irrégularités mineures ont été constatées dans deux pour cent des cas. De plus, l'ensemble des institutions contrôlées versaient le treizième salaire, respectaient la durée hebdomadaire du travail et octroyaient tous les congés dus.

Irrégularités à corriger

En revanche, certaines irrégularités ont été constatées dans l'établissement des contrats de travail, non-conformes dans plus d'une entité sur deux. De même, une entité sur trois n'incluait pas correc-

tement les indemnités pour le travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et du service de piquet dans le calcul des indemnités de perte de gain maladie et accident, pénalisant ainsi les travailleurs. Enfin, des irrégularités concernant le calcul des annuités ainsi que la compensation du travail de nuit ont également été constatées dans environ 30 pour cent des entités.

Toutefois, celles-ci ont fait preuve de diligence afin de corriger ce qui devait l'être.

Vers un deuxième cycle de contrôles

En conclusion, la commission paritaire se réjouit de constater qu'un esprit collaboratif a régné du côté des employeurs et des instances de la CPP tout au long de ce cycle de contrôles. De même, il est réjouissant de constater que la CCT est globalement bien respectée dans les établissements et qu'une volonté d'amélioration a été relevée chez la plupart des employeurs. Un deuxième cycle de contrôles a démarré en 2016 et se poursuivra sur cinq ans.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice région Romandie

Il mondo di lavoro di domani

Edilizia: urge un cambio di rotta

Attualmente il tema della manodopera suscita un vivace dibattito. Indubbiamente, le decisioni prese oggi avranno notevoli ripercussioni sul mondo del lavoro di domani. Vi proponiamo un'istantanea dell'edilizia principale.

Nella sessione autunnale le Camere federali hanno discusso intensamente sull'attuazione dell'iniziativa sull'immigrazione di massa. Uno dei risultati del dibattito è la cosiddetta «priorità interna light». Ciò nonostante, la carenza di manodopera specializzata continua ad essere sulla bocca di tutti. Demografia, sviluppo economico, migrazione e tecnologia sono le quattro forze motrici che influenzano già oggi il mercato del lavoro di domani. Syna è convinto dell'urgenza di contrastare la possibile carenza di manodopera. Parità, produttività e migrazione devono essere i pilastri di questa politica del lavoro.

Emancipazione necessaria

Secondo l'Ufficio federale di statistica (UST), attualmente sono 199 500 le persone attive nel settore edilizio – ma di queste, soltanto 3990 sono donne, prevalentemente occupate in posizioni d'ufficio. Si può altresì notare che i lavoratori edili devono sostenere gradi d'occupazione elevati, dal 90 al 100 per cento, mentre le artigiane sono per lo più occupate in misura variabile tra il 50 e l'80 per cento. Syna è convinto che proprio nell'edilizia occorra creare un sano equilibrio tra lavoro e tempo libero, questo creando un numero maggiore di impieghi a tempo parziale per gli edili. I datori di lavoro delle professioni artigianali devono rivedere le loro convinzioni ed emanciparsi.

Una struttura formativa monocromatica, l'evoluzione minima dei salari, la mancanza di impieghi a tempo parziale e il notevole carico fisico rendono difficile la professione dell'edile per i lavoratori più anziani e la rendono poco attrattiva per le giovani donne e i giovani uomini. Queste realtà sono estrapolabili dalle statistiche dell'UST e spiegano anche perché



Il progresso avanza anche nel settore edilizio: sistemi di cassetta rapida e calcestruzzi autocompattanti consentono di gettare in tempi brevissimi muri alti diversi metri. Foto: www.meva.ch

i giovani evitano le professioni di cantiere o le abbandonano raggiunta la soglia dei trent'anni!

Paradossalmente, il prodotto finale dei lavoratori edili è probabilmente ciò che l'economia ha di più estetico e sostenibile. Ciò che l'artigiano crea, spesso sopravvive al fluire del tempo, è utile alla società, allietta intere generazioni, è oggetto di contrattazioni con un certo valore e profitto – il che non si può sempre dire dei prodotti di altri settori professionali. Tra i 25 e i 54 anni gli artigiani producono questa incredibile prestazione per la società. Una protezione particolare dal licenziamento per gli edili ultra cinquantatrenni è perciò di fondamentale importanza.

Produttività e salario

Tra il 2004 e il 2014, nell'edilizia la resa del lavoro è cresciuta mediamente di poco più dell'1 per cento all'anno. L'economia edile deve questa evoluzione positiva all'elevata produttività delle lavoratrici e dei lavoratori, disposti anche ad operare con le tecnologie più moderne – che si tratti di impalcature leggere e mobili, sistemi rapidi di cassetta, calcestruzzo pompato o silos di malta, così come elementi edili prodotti industrialmente, robot, strumenti al laser e GPS, attrezzature per la lavorazione e la costruzione, gru mobili o sollevatori. Evoluti software di progettazione e attrezzature sofisticate hanno considerevolmente

modificato e aumentato la produttività del lavoro sui cantieri. Grazie alla capacità d'apprendimento, all'operosità, ma anche alla grande umiltà degli edili, tra il 2004 e il 2014 l'indice delle costruzioni in Svizzera è cresciuto nientemeno che di 45 punti. Nemmeno il calo netto del 2014 dovuto alla debolezza dell'euro è riuscito a scalfire la redditività sul lungo periodo e gli utili del settore edilizio. Per il prossimo anno Syna chiede pertanto (e a giusto titolo!) più soldi nelle buste paga degli edili.

Immigranti diligenti

Nel settore della costruzione sono impiegati circa 80 800 stranieri, pari al 40,5 per cento delle lavoratrici e dei lavoratori. Se la priorità interna venisse applicata alla lettera, in un futuro molto prossimo dovremo essere pronti ad inibire o modificare il motore della costruzione. In tutti i casi, gli impresari-costruttori dovranno accrescere l'attrattiva di queste professioni, per offrire alle giovani leve un'alternativa effettiva e interessante alle professioni d'ufficio e dare ai lavoratori più anziani la considerazione che meritano già da tempo. Metafora: chi riduce l'afflusso di carburante al motore, deve attendersi un notevole calo delle prestazioni o deve trasformare completamente il motore.

**daniel.arm@syna.ch,
segretario centrale edilizia**

¿Terminar con el registro de las horas trabajadas?

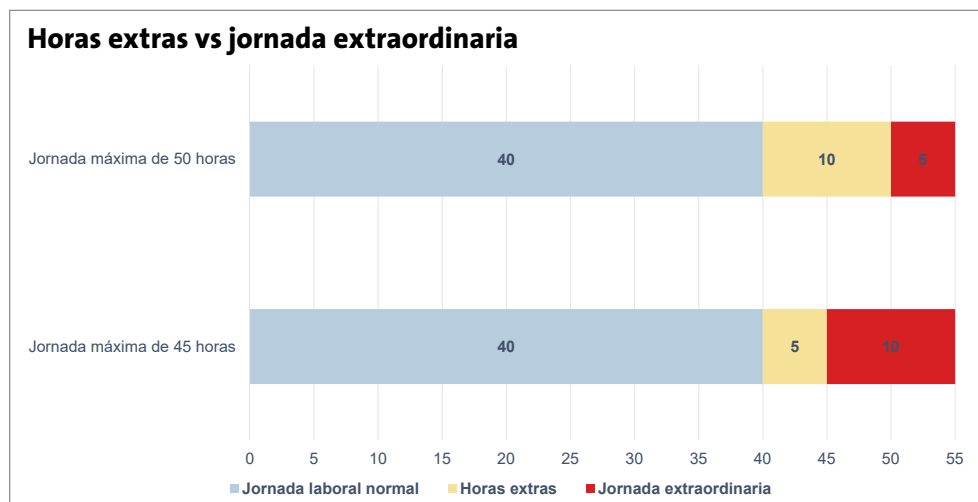
¿Mayor flexibilidad?

Los empresarios han iniciado una verdadera campaña en contra de las regulaciones a la jornada laboral establecidas por ley. En todos lados se repite que la liberalización de esta es necesaria, ya que sólo así se podría cumplir con la supuesta necesidad de una mayor flexibilidad laboral. ¿Es esto correcto?

Aunque el actual mundo del trabajo y su funcionamiento han cambiado enormemente, las leyes referidas a la jornada laboral no tienen esto en cuenta, dicen algunos. Que el registro de las horas trabajadas (RHT) es un vestigio de la Revolución Industrial que no se corresponde a las actuales necesidades, pues los horarios en el trabajo serán cada vez más flexibles; y esto no es cierto! Ya hoy existen modelos flexibles de jornada laboral, siendo estos bastante frecuentes y todos están – si se aplican adecuadamente – de acuerdo con la actual legislación. Modelo anual de trabajo, de horario flexible, de horario flotante, etc., son para la mayoría de los trabajadores palabras conocidas. La importancia en todos estos modelos radica en una comprensión cabal del significado tanto de las horas extras como de la jornada extraordinaria.

Horas extras vs jornada extraordinaria

Las horas extras son aquellas que sobrepasan la jornada laboral acordada, por ejemplo, las 40 horas de trabajo semanal. Dependiendo de un acuerdo por escrito las horas extraordinarias se pueden compensar con tiempo libre de igual duración siempre que el empleado esté de acuerdo; en caso de no ser así, se ha de pagar una prima del 25 por ciento. Sin embargo, se puede acordar en el contrato (colectivo), que las horas extras no se compensen ni con tiempo libre ni con una prima. La legislación laboral establece normas claras para las horas extras: si estas superan el tiempo máximo de trabajo legalmente establecido, deben ser obligatoriamente compensadas o pagadas con un recargo del 25 por ciento. Esto es lo que se considera jornada



Aunque los términos horas extras y jornada extraordinaria a menudo se confunden, su significado no es el mismo.

Fonte: Syna

extraordinaria. Para los trabajadores del sector industrial, personal de oficina y técnicos cualificados el tiempo máximo de trabajo es de 45 horas por semana, en los sectores restantes es de 50 horas.

Modelos de jornada laboral

La principal diferencia entre los distintos modelos de jornada laboral existentes hoy en día, es el uso que se le da a las horas extras y el grado de autonomía de los trabajadores para determinar sus propias horas de trabajo. Los tres horarios laborales más comunes hoy son: el modelo estándar, el de horario flexible y el de horas anuales.

En el modelo estándar el empleado tiene un horario laboral rígido. El empresario dispone cuando un día de trabajo comienza y cuando termina: por ejemplo de 8 am a 17 pm. Todas las horas de trabajo que superan, por ejemplo, el límite de 40 horas semanales se consideran horas extras y se deben compensar o indemnizar.

En el modelo de horario flexible los empleados tienen una gran autonomía para determinar su propio horario de trabajo. Básicamente la jornada laboral debe distribuirse de modo que en un conjunto acordado de por ejemplo 40 horas, esta se cumplirá en una semana. Todo lo que queda debajo, se cuenta como horas de menos. Ahora bien, quien trabaja más no hace horas extras automáticamente, sino que estas horas serán contadas como horas normales y en el transcurso del año usadas para suplir las horas de menos. Únicamente las horas

sobrantes a fin de año se computarán como horas extras a pagar. En muchos casos, existe la posibilidad de transferir cierto número de horas extras al año siguiente para ser compensadas en su transcurso. Este modelo también se puede combinar con el de horario flotante, siendo la asistencia obligatoria en determinados espacios de tiempo, por ejemplo, de 10 am a 16 pm.

El modelo de horas anuales en principio funciona como el de horario flexible. Sin embargo, las horas de trabajo son fijadas no semanalmente sino por un período anual, normalmente 2080 horas (52 semanas x 40 horas). Los empleados son – fuera de posibles asistencias obligatorias – libres de organizar su tiempo de trabajo, aunque a fin de año deben haber cumplido su cuota horaria laboral.

Conclusión

Todos los modelos de jornada laboral que figuran ofrecen – dependiendo de su configuración – un grado más o menos alto de flexibilidad para los empleados. Sin embargo, ellos solo son compatibles con la legislación laboral y sus reglamentos de salud en cuanto la jornada extraordinaria esté correctamente registrada. Con un preciso RHT esto se puede lograr sin problema. Los modelos de trabajo flexible, tan demandados por los empresarios, ya existen y no están en disonancia con una correcta aplicación del RHT.

mathias.regotz@syna.ch,
Encargado Sector Industria

Comissão para a Migração

Nós também somos a Suíça!

A Comissão para a Migração da Syna lançou a campanha de informação «Nós também somos a Suíça!», com ações de informação de rua em Lucerna e Zurique. É visível que este é um tema muito interessante para a população e que também os nossos membros não estão livres de preconceitos!

A Comissão para a Migração é constituída por membros de base de diferentes nações e com diferentes histórias pessoais de migração e integração. O elemento comum de todos estes membros é o desejo de serem reconhecidos como membros plenos da sociedade. Finalmente, todos eles esforçam-se pela integração, trabalham e pagam os seus impostos na Suíça, educam as suas crianças de forma a que as mesmas se comportem de forma adaptada e responsável e têm já muitos amigos entre os assim chamados «verdadeiros Suíços». É por isso que queremos afirmar: Nós somos iguais e isso é o que conta! As polémicas declarações em jornais e no discurso político devem finalmente acabar e o diálogo direto deve ser promovido! É por isso que alguns membros de base se expuseram em ações de informação de rua, abordaram transeuntes e explicaram a posição da Syna em relação aos diversos temas da política de migração. Estas são as nossas posições, com as quais procuramos o diálogo com os transeuntes.

A questão da imigração

A iniciativa de imigração em massa explorou os receios da submersão da população suíça. A imigração para o mercado foi já em 2015 muito reduzida, já que alguns ramos económicos tiveram de aceitar uma redução do emprego devido à sobrevalorização do franco. O ramo da restauração, por exemplo, reduziu o emprego de cidadãos da UE em mais de 20 por cento, enquanto que a taxa de desemprego neste setor não aumentou ainda mais. O mercado de trabalho regulou-se por si mesmo e não são necessários contingentes. A Comissão para a Migração quer manter a liberdade de circulação de pessoas e assim, natural-



Quem não estava com pressa, esteve aberto para uma conversa mais profunda sobre os atuais acontecimentos políticos.

Foto: Selina Tribbia

mente, também os acordos bilaterais com a UE. As previsões da conjuntura para o setor da construção são para 2017 e 2018 também favoráveis. O mercado de trabalho suíço, especialmente em tempos de escassez da mão de obra especializada, está dependente da imigração e os trabalhadores estrangeiros têm muito potencial para a nossa economia. Temos de aproveitá-la!

Relações económicas internacionais

Os processos de produção menos produtivos são transferidos para o estrangeiro, já que os custos de produção e de imóveis são aí mais baixos. A Comissão para a Migração apoia também a imposição de condições de trabalho mais justas em empresas no estrangeiro! A exploração das condições legais e sociais precárias em países recentemente industrializados não é digna da tradição moral das empresas suíças! É por isso que Syna apoia também a Iniciativa de Responsabilidade Empresarial (www.konzern-initiative.ch).

Diversidade cultural e segurança legal

Nós acreditamos que a diversidade cultural presente na Suíça é uma mais-valia!

Cada pessoa tem o direito à liberdade cultural e religiosa. Quais as roupas que vestimos, qual a língua que falamos, quais os pratos que comemos – estas liberdades não devem ser limitadas! A Comissão para a Migração esforça-se para que a tradição liberal e cosmopolita da Suíça seja mantida. Mesmo a Suíça tem uma grande variedade de identidades culturais, as quais são devidamente representadas, com orgulho. Esta consciência e o cuidado com a própria origem cultural é também um direito dos nossos membros estrangeiros, venham eles da UE ou de países terceiros!

Nós queremos por este meio agradecer às regiões e, acima de tudo, aos membros de base que, durante o seu tempo livre, organizaram com muito esforço as ações efetuadas e as ações futuras. O trabalho de esclarecimento é necessário e irá continuar e temos a certeza que uma abordagem mútua é necessária, de forma a promover um entendimento mútuo.

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

Poste vacant

Pour notre département secteurs et branches au secrétariat central d'Olten, avec possibilité de travailler depuis notre secrétariat régional de Lausanne, nous recherchons un-e

Responsable national-e de branches pour le secteur tertiaire (80–100%)

Vous défendez les intérêts des travailleuses et des travailleurs dans le secteur tertiaire de Suisse romande, qui comporte essentiellement les secteurs du nettoyage, de la santé, du commerce de détail, de la gastronomie et des métiers de la coiffure. Dans cette fonction, vous négociez des conventions collectives de travail de branches ou d'entreprises et vous vous impliquez pour nos membres dans les pourparlers sur les salaires et les plans sociaux. En contact étroit avec nos membres et nos secrétariats régionaux, vous défendez avec engagement les intérêts des travailleuses et des travailleurs tout en suivant attentivement le développement économique actuel, afin d'obtenir des résultats probants lors de négociations avec les employeurs-ses. Grâce à votre éloquence, vous convainquez nos membres et leurs collègues de travail du secteur tertiaire, des avantages d'un engagement syndical.

Pour l'accomplissement de cette tâche inhabituelle, vous disposez d'une formation professionnelle complétée par un perfectionnement adéquat. Vous avez de l'expérience dans le secteur tertiaire surtout dans une des branches à gérer et possédez de solides connaissances ainsi qu'un intérêt certain pour la problématique sociale, économique et légale du travail. Vous savez communiquer avec habileté et convaincre en français, votre langue maternelle, tout en comprenant bien l'allemand. Vous êtes capable de mener à bien des projets et faites preuve d'assurance et de présence lors de négociations. Vous remplissez vos tâches avec créativité, pragmatisme et bon sens. Vous avez une personnalité persuasive et vous vous engagez dans le travail syndical.

En plus d'un travail polyvalent et attrayant, Syna vous propose des conditions d'engagement modernes et sociales. Etes-vous prêt-e à relever ce défi enthousiasmant et gratifiant? Monsieur Carlo Mathieu se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire, au 044 279 71 23*. Merci de nous adresser votre dossier de candidature complet jusqu'au 30 novembre 2016 à:
Syna – le syndicat, Ressources humaines, Réf. RN tert. Olten, Römerstrasse 7/CP 1668, 4601 Olten, jobs@syna.ch.

Second-œuvre

Les employeurs dénoncent la CCT

Les employeurs du second-œuvre romand ont résilié la convention collective de travail (CCT) pour le 1^{er} janvier 2017. A cette date, les conditions de travail ne seront plus garanties pour 25 000 salarié-e-s. Cet acte irresponsable aura de lourdes conséquences et attisera le dumping salarial.

Les assemblées professionnelles des syndicats Syna et Unia du second-œuvre romand ont fermement condamné l'attitude irresponsable des employeurs qui ont dénoncé la CCT au 1^{er} janvier 2017. Concrètement, cela signifie que toutes les prestations allant au-delà du code des obligations cesseront de s'appliquer pour 25 000 salarié-e-s actifs dans les métiers du bois et de la peinture en Suisse romande. Avec cette résiliation, ce sont notamment les salaires minimaux, le treizième salaire, la cinquième semaine de vacances et les protections accrues contre le licenciement des travailleurs de plus de 50 ans qui ne seront plus garantis.

Cette situation ouvre la porte grand au dumping salarial et à la loi de la jungle. Dès

janvier 2017, les nouveaux engagements pourront se faire avec des conditions de travail au rabais, ce qui provoquera très rapidement une pression intenable sur l'ensemble des entreprises. Celles-ci devront démanteler les conditions de travail pour rester dans la course. Ce sont avant tout les salarié-e-s de la branche, déjà soumis à des conditions de travail rudes, qui en feront les frais.

Actions de protestation prévues

Unia et Syna demandent aux employeurs de revenir à la table des négociations. Le second-œuvre est déjà fortement soumis aux pressions de nombreuses entreprises peu scrupuleuses. La résiliation de la CCT est un très mauvais signal. Les syndicats appellent à la mobilisation des salarié-e-s de la branche pour défendre leur CCT. Des actions de protestation auront lieu partout en Suisse romande ces prochaines semaines pour obtenir un accord digne de ce nom. Les conditions matérielles des salarié-e-s doivent s'améliorer. D'autant plus que leur pouvoir d'achat se réduit, notamment en raison des hausses constantes des assurances maladie.

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



Illustration: Kurt Regotz

Mobilisation

Un tel recul est inadmissible. Nous devons unir nos forces pour défendre nos droits et pour améliorer nos salaires tout comme nos conditions de travail. Nous avons aussi décidé de lancer une campagne de mobilisation.

La première journée d'action du 18 novembre se déroulera dans toutes les régions. Ton bureau régional te tiendra au courant!

Industrie graphique

Fondation de prévoyance

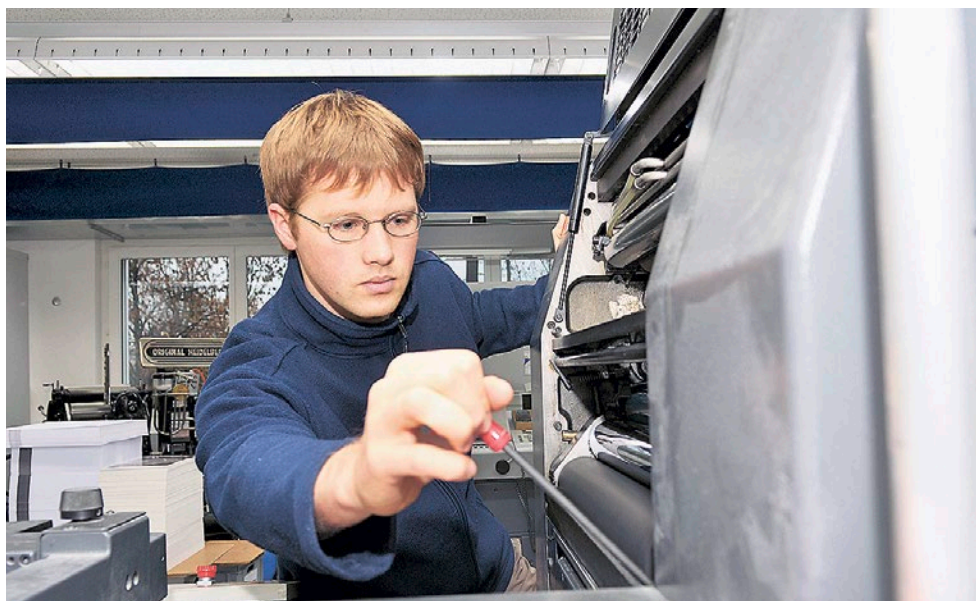
La Fondation de prévoyance de l'industrie graphique (fpig) a renforcé ses réserves au cours de l'année sous revue. Le taux d'intérêt technique, à savoir le taux applicable au capital de retraite, a pu être diminué en passant de 3 pour cent à 2 pour cent, ce qui signifie que la rémunération du capital nécessitera à l'avenir un moindre rendement. Dans le contexte de placement actuel, ce point revêt une importance fondamentale.

La baisse du taux d'intérêt technique est également liée à une baisse du taux de conversion pour le calcul des retraites. Ce taux de conversion a été revu à la baisse de 6,8 pour cent à 6,4 pour cent au 1^{er} janvier 2015. Afin que la diminution de la rente de vieillesse reste supportable, des dispositions transitoires ont été édictées pour les femmes assurées nées en 1955 et avant et pour les hommes assurés nés en 1954 et avant.

Une autre mesure d'accompagnement a consisté à augmenter la cotisation d'épargne de 1 pour cent à compter du 1^{er} janvier 2016, ce qui renforce le futur capital vieillesse et s'avère particulièrement profitable aux assurés un peu plus jeunes. L'augmentation de la cotisation d'épargne n'a eu aucune incidence en termes de coûts vu que la prime de risque a en même temps été réduite de 1 pour cent.

Rendement en baisse

Le rendement de la fortune de la fpig s'est élevé à 0,3 pour cent pour l'année 2015 (année précédente 7,0 pour cent). Les



L'augmentation de la contribution d'épargne bénéficie avant tout aux jeunes. Photo: Bruno Fuchsli

biens immobiliers propres ont présenté de très bons rendements, mais les autres placements ont pâti des effets de la politique des taux d'intérêt négatifs mise en œuvre par les banques centrales. Les coûts de la gestion de fortune ont pu être réduits d'un tiers au cours de l'année sous revue. Même après le renforcement des réserves, le taux de couverture de la fpig de 104,0 pour cent (année précédente 111,4 pour cent) reste nettement supérieur à 100 pour cent.

Plus d'assurés, plus de bénéficiaires

La fpig gère une fortune de 119 millions de francs (année précédente 125 millions de francs). Les 268 assurés actifs (année précédente 300) et les 68 entreprises (année précédente 71) ont versé un total de 5,1 millions de francs (année précédente 5,4 millions de francs) de cotisations et prestations d'entrée.

312 personnes ont reçu une rente mensuelle de la fpig (année précédente 306).

En comptant les versements aux anciens assurés de la fondation de prévoyance de l'ASAG, les rentes s'élèvent à 5 millions de francs (année précédente 4,7 millions de francs). 2,6 millions de francs ont été perçus par des assurés sous forme de prestations en capital lors de leur départ à la retraite (année précédente 0,3 million de francs).

Rolf Greter, gérant jusqu'à présent, a pris une retraite bien méritée fin mai 2016. La succession est assurée par Rolf Müller, spécialiste confirmé.

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

Le rapport annuel 2015 commenté peut être obtenu auprès de la fpig, c/o AGRAPI, case postale, 3000 Berne 6. Informations complémentaires: www.fpig.ch.

Secteur de la santé: action formation continue

Deviens membre de Syna et bénéficie d'un bon de 200 francs pour une formation continue de ton choix.

Participe à notre sondage sur le commerce de détail!

Syna veut des conditions d'engagement et de salaire optimales ainsi qu'une amélioration du statut juridique du personnel du commerce de détail. Ton avis en tant que collaborateur ou collaboratrice de la branche est donc important pour nous. Ainsi, nous pourrions nous engager encore plus efficacement pour améliorer tes conditions de travail. Demande le questionnaire à ton secrétariat régional, nous te le ferons volontiers parvenir. Encore plus simple: contacte-nous par e-mail à dienstleistungen@syna.ch. Nous nous réjouissons de lire ton avis!

Initiative multinationales responsables

Un travail décent, c'est possible

A travers le monde, le travail rémunéré est sous pression. L'initiative pour des multinationales responsables, soutenue par Brücke · Le pont, ouvre une nouvelle voie pour la protection internationale des droits humains et des travailleurs. Le 10 octobre, 120 000 signatures ont été déposées à la Chancellerie fédérale.

L'économie mondiale, profondément ébranlée par la crise financière de 2007/08, traverse une phase de croissance anémique, à laquelle s'ajoutent des inégalités sociales croissantes. En conséquence, les possibilités d'emploi ne parviennent pas à tenir le rythme de la croissance de la population en âge de travailler. Entre 1991 et 2015, le taux d'emploi global a diminué de 62 à 60 pour cent. Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), plus de 204 millions de personnes étaient sans emploi en 2015, soit 53 millions de plus qu'en 1991. Selon un rapport des Nations-Unies (ONU), le taux d'emploi dans les pays en voie de développement a chuté de manière beaucoup plus abrupte que dans les pays industrialisés.

Les jeunes, en particulier les jeunes femmes, sont toujours plus touchés par ces possibilités réduites de trouver du travail et, donc, par le chômage. Seuls quatre jeunes sur dix âgés de 15 à 24 ans ont un emploi (2015). En 1991, ils étaient un sur deux. Au niveau mondial, le chômage des jeunes est pratiquement trois fois plus important que celui des adultes.

La moitié des travailleurs vit avec moins de quatre dollars par jour. Seule une petite minorité bénéficie d'un système de sécurité sociale. Toujours au niveau mondial, l'ONU estime que 45 pour cent de la population vivent dans une situation précaire. Les inégalités augmentent également: en 2016, les 62 individus les plus riches au monde possédaient autant que la moitié la plus pauvre de la population mondiale.

Que signifie un travail décent?

Ces évolutions sont affligeantes, car elles montrent bien que seule une minorité de travailleurs peut œuvrer dans la dignité.



45 pour cent de la population travaillent dans des conditions précaires.

Photo: Andreas Jahn

Mais qu'entendons-nous exactement par là? La notion de «travail décent» repose sur le concept «Decent Work» en anglais. Ce concept introduit par l'OIT en 1999 comprend quatre dimensions:

1. L'emploi: Disponibilité d'un nombre suffisant d'emplois productifs et qualitatifs permettant d'assurer la subsistance.
2. Sécurité sociale: Protection contre les maladies professionnelles ou les accidents et contre la perte de gains en cas de chômage, de maladie ou de vieillesse.
3. Les droits sur le lieu de travail: Respect des droits fondamentaux.
4. Le dialogue social: Possibilité et capacité de participer aux décisions relatives aux conditions de travail et à la défense des intérêts communs dans les négociations entre représentants du gouvernement, des travailleurs et des employeurs.

Initiative déposée

Une chose est claire: nous devons agir, et les grandes entreprises suisses doivent enfin assumer leurs responsabilités dans la mise en place des droits humains et des travailleurs. De nombreux membres de Syna ont signé l'initiative pour des multinationales responsables déposée le 10 octobre. Celle-ci exige que les entreprises suisses introduisent un devoir de diligence en matière de droits humains et de protection de l'environnement dans leurs relations d'affaires. Ainsi, elles devraient à l'avenir

vérifier les risques humains et environnementaux de leurs activités et de celles de leurs filiales et fournisseurs, prendre des mesures adéquates pour y remédier et les communiquer avec transparence. En cas de non-respect de son devoir de diligence, une entreprise doit pouvoir être tenue pour responsable de tous les dommages causés par ses filiales à l'étranger.

Solidarité globale

Brücke · Le pont fait partie des organisations à la base de cette initiative. Dans les projets que nous conduisons en Afrique et en Amérique latine, nous sommes quotidiennement confrontés aux tristes effets du dumping salarial et des conditions de travail inhumaines imposées par des multinationales. C'est pourquoi nous estimons qu'une solidarité globale avec les travailleurs des pays du Sud est fondamentale, surtout en période de crise. Pas question d'abandonner!

**andreas.jahn@bruecke-lepont.ch,
communication et politique
de développement**

Informations au sujet de l'initiative pour
des multinationales responsables
www.bruecke-lepont.ch ou
www.konzern-initiative.ch

Construction

Les mentalités doivent changer

Le manque de personnel qualifié fait actuellement l'objet d'un large débat. Personne ne conteste que les mesures prises aujourd'hui auront un impact significatif sur le monde du travail de demain. Etat des lieux dans la construction.

Durant la session d'automne, les chambres fédérales ont âprement débattu de la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse. Résultat: une priorité light aux travailleurs indigènes. La pénurie de personnel qualifié reste néanmoins sur toutes les lèvres. La démographie, le développement économique, la migration et la technologie constituent les quatre moteurs qui influencent aujourd'hui déjà le marché du travail de demain.

Syna est convaincu de la nécessité de s'engager contre une possible pénurie de personnel qualifié selon trois axes: égalité, productivité et migration.

La construction doit s'émanciper

Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), la construction emploie aujourd'hui 199 500 personnes, dont seulement 3990 femmes, qui effectuent pour la plupart des travaux de bureau. En outre, les ouvriers de la construction ont un taux d'emploi très élevé de 90 ou 100 pour cent, alors que les femmes qui travaillent dans la branche sont souvent employées à 50–80 pour cent. Syna est convaincu de la nécessité de créer un sain équilibre entre travail et loisirs, en particulier dans la construction, en augmentant notamment le nombre d'emplois à temps partiel. Ceci toutefois exigera un changement de mentalité et une émancipation de la part des employeurs.

Les chiffres de l'OFS indiquent qu'une structure de formation trop peu variée, des salaires qui évoluent peu, une pénurie d'emplois à temps partiel et une importante charge physique constituent des conditions difficiles pour les travailleurs seniors, et rendent les métiers de la construction peu attrayants aux yeux des jeunes, hommes ou femmes. Elles expliquent ainsi en partie pourquoi les jeunes évitent ces métiers, ou les quittent à trente ans au plus tard.



Le progrès concerne également le secteur de la construction: cette paroi haute de 7,25 m en béton autoplaçant a été coulée d'un seul tenant, en une heure. Photo: www.meva.ch

Paradoxalement, le produit final fabriqué par les ouvriers de la construction est probablement le plus éthique et le plus durable de tous. Leurs créations résistent à l'épreuve du temps, sont utiles à la société, et font le bonheur de générations entières. Leur valeur est en outre élevée, tout comme les bénéfices qu'elles génèrent – ce qui est loin d'être le cas des produits de toutes les autres branches. Entre 25 et 54 ans, les artisans du bâtiment offrent ainsi de magnifiques prestations à la société, raison pour laquelle une protection spéciale contre les licenciements est indispensable pour les ouvriers dès 54 ans.

Productivité et salaire

Dans les années 2004 à 2014, la productivité dans la construction a augmenté d'environ un pour cent par année, grâce au dur labeur des ouvriers et à leur volonté d'intégrer les dernières technologies dans le quotidien des chantiers, comme les échafaudages légers et mobiles, les solutions de coffrage rapide, les pompes à béton, les silos à mortier, les éléments préfabriqués industriellement, les robots, les instruments GPS ou laser, les machines de préparation et de construction, ou encore les grues et ponts élévateurs mobiles. En outre, des logiciels de planification dernier cri et des outils sophistiqués ont modifié en profondeur et augmenté la productivité sur les chantiers.

La capacité d'apprendre, l'application mais aussi la modestie des travailleurs ont permis à l'indice de la construction d'augmenter de 45 points entre 2004 et 2014. La chute observée en 2014 en raison de la faiblesse de l'euro n'a pas entamé la rentabilité et les gains à long terme du secteur de la construction. C'est pourquoi, pour l'année prochaine, Syna demande à juste titre de meilleurs salaires pour les ouvriers.

Migrants assidus à la tâche

Environ 80 800 étrangers travaillent dans la construction, soit 40,5 pour cent de l'ensemble de la main d'œuvre. Une application à la lettre de la préférence des travailleurs indigènes nécessiterait de réduire ou de changer le moteur de l'industrie de la construction. Les employeurs doivent dans tous les cas s'efforcer de redonner de l'attrait à leurs métiers pour offrir aux jeunes une alternative intéressante aux professions de bureau et pour donner aux travailleurs seniors la reconnaissance qui leur est due depuis si longtemps. En d'autres termes: priver un moteur de combustible provoque une forte baisse de la performance, voire la nécessité de changer complètement de moteur.

**daniel.arm@syna.ch,
secrétaire central du secteur principal
de la construction**

Jeunesse.Suisse

Trois grandes priorités pour 2017

Pour Jeunesse.Suisse, façonner la société de demain est une priorité. C'est pourquoi l'organisation souhaite faire connaître les préoccupations des jeunes aux organes de Travail. Suisse, mais aussi à nos politiques et à la société en général. Le 15 octobre, la Commission des jeunes s'est réunie à Berne.

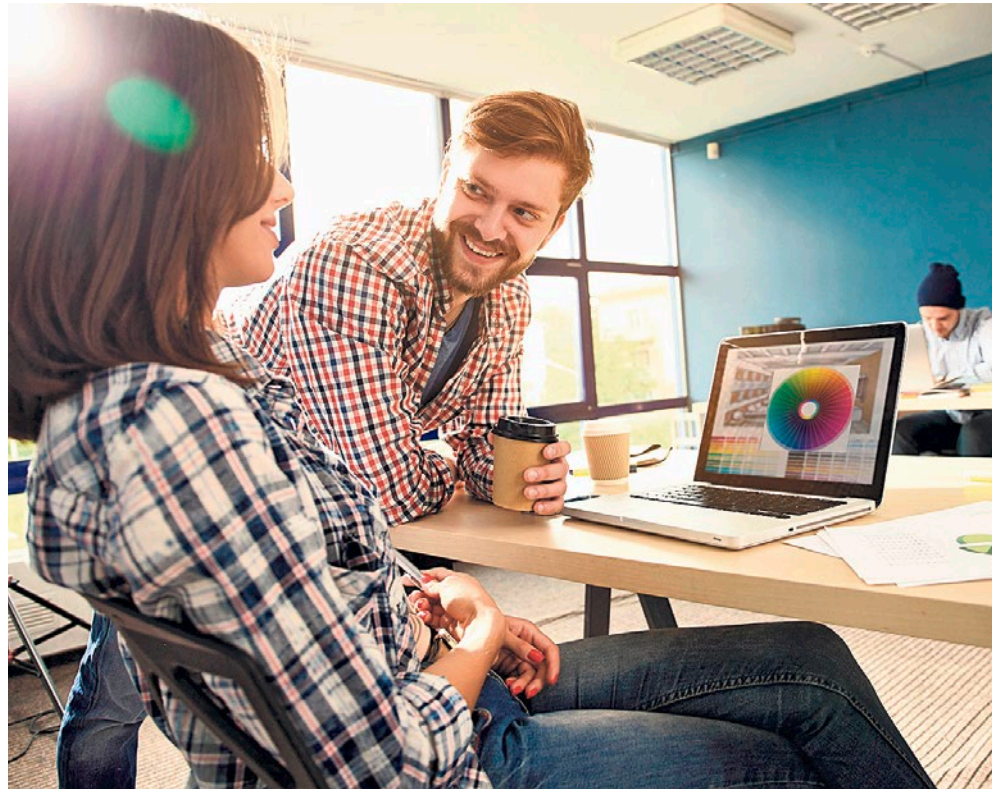
Les jeunes membres de la commission sont unanimes: être membres de Syna, Transfair ou d'Hotel & Gastro Union leur apporte beaucoup, pour deux raisons. Premièrement, dans le cadre des conventions collectives de travail, ces associations s'engagent pour des conditions de travail de qualité et des résolutions de conflit équitables. Deuxièmement, par le biais de leur association faitière Travail. Suisse, elles s'engagent au niveau politique pour défendre les intérêts des travailleurs. Jeunesse.Suisse souhaite que ses préoccupations soient intégrées dans ces processus. En établissant sa planification annuelle, elle a fixé ses priorités pour l'année prochaine.

Congé paternité raisonnable

L'initiative «pour un congé de paternité raisonnable» lancée en mai dernier par Travail.Suisse constitue une priorité. En effet, un congé paternité bénéficie à toute la famille et permet aux jeunes pères de s'engager dans la vie de famille dès les premiers jours, pour y prendre plus de responsabilités. Jeunesse.Suisse continuera par conséquent de soutenir l'initiative en 2017. Elle s'est fixé comme priorité de faire connaître l'initiative dans son réseau et de récolter des signatures.

Les stages

Une priorité supplémentaire a été fixée dans le domaine des stages. Lors des réunions de Jeunesse.Suisse, le sujet suscite toujours des débats animés. En effet, trop de jeunes font de mauvaises expériences dans ce domaine. Jeunesse.Suisse a donc décidé de s'intéresser de plus près à cette question, dans l'objectif de présenter l'an



Les stages: des opportunités et beaucoup de risques.

Photo: Fotolia

prochain une prise de position. Celle-ci s'intéressera aux conditions dans lesquelles un stage a un sens, et aux critères à remplir pour que l'on puisse parler de stage. Les réflexions menées doivent permettre aux jeunes de régler les questions les plus importantes au début du stage pour éviter de se retrouver dans une situation d'abus.

Cadre national des certifications

Avec l'introduction d'un cadre national des certifications (CNC) par la Confédération, les personnes au bénéfice d'une attestation professionnelle disposent désormais d'un outil précieux pour évoluer dans le marché du travail globalisé. Néanmoins, cet instrument est loin d'être connu de tous. Les personnes qui ont terminé leur formation avant l'introduction de ce cadre notamment ne le connaissent que rarement. Jeunesse.Suisse souhaite contribuer à faire connaître le CNC dans la population et favoriser ainsi son utilisation. Dans ce but, elle prépare un projet de communication qui sera soumis à la Confédération avec une demande de soutien.

Naturalisation facilitée

La votation populaire sur la naturalisation facilitée (et non automatique) des étrangers de troisième génération aura lieu le 12 février 2017. En font partie des personnes dont les grands-parents et les parents ont déjà vécu en Suisse, et qui ont elles-mêmes passé toute leur vie en Suisse. Jeunesse.Suisse a confié à un groupe de travail la mission de réfléchir à la manière dont elle peut soutenir ce vote. En effet, comme l'a souligné la conseillère nationale Ruth Humbel lors du débat parlementaire, il concerne avant tout des jeunes bien intégrés qui «ne se distinguent en rien des Suissesses et des Suisses du même âge». «Ils se sentent déjà suisses. Ils sont nés et ont grandi en Suisse, y suivent leur scolarité et s'engagent dans la vie associative. (...) sur le plan émotionnel, la Suisse est leur patrie. Mais sur le plan légal, il leur manque un passeport.» Jeunesse.Suisse est convaincue que la naturalisation facilitée pour la troisième génération doit enfin devenir réalité.

Bruno Weber-Gobet,
 directeur de Jeunesse.Suisse,
 weber@travailsuisse.ch