

syna Magazine

Le syndicat



Travail gratuit: pas question!

Le monde du travail devient toujours plus flexible, entraînant les travailleurs dans son sillage. Toutefois, aucun travail supplémentaire gratuit ne doit leur être imposé. L'enregistrement du temps de travail, garant de la protection de la santé, est donc essentiel. Différents systèmes modernes le facilitent. Seuls les employeurs et la politique refusent d'entendre raison. **Page 6**

A moitié satisfaisant

Les négociations salariales 2017 n'ont pas amené une augmentation pour tous, même là où des hausses oscillant entre un demi et un pour cent ont été accordées. Les hausses individuelles tendent à se généraliser. Syna demande des adaptations de salaire collectives. **Page 3**

Tous dans la rue!

L'initiative pour un congé paternité raisonnable doit être soumise cet été. Cela nécessite encore un effort pour la récolte de signatures. Nous vous résumons les principaux arguments des opposants, et comment y répondre. **Page 8**

Sommaire

Accords salariales	Page	3
Naturalisation facilitée	Page	4
RIE III	Page	5
Travail gratuit	Page	6
CCT horlogerie	Page	7
CCNT hôtellerie et restauration	Page	7
Congé paternité	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
Santé	Page	17
Secrétariat central	Page	18
Mon Syna	Page	19
Stages	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/comp.: kommunikation@syna.ch

Rédaction Travail.Suisse: Linda Rosenkranz rosenkranz@travailsuisse.ch

Impression/expédition: LZ Print, Luzerner Zeitung AG

Modifications d'adresses à: info@syna.ch

Prochaine édition: 10 mars 2017

Clôture de la rédaction: 22 février, 12h00

Chaque vie compte


Chère lectrice, cher lecteur,

Pour 2017, je rêve d'un monde en paix, d'une Europe solidaire, d'une Suisse ouverte, et d'un Syna prospère. A toi, je souhaite ténacité et santé.

Je ne sais pas comment tu vas, mais les perspectives de la nouvelle année ont déjà été plus réjouissantes. Les guerres et le terrorisme sèment la détresse et la peur, les certitudes vacillent, la face sombre de la globalisation est de plus en plus visible. Le nationalisme, le populisme et l'exclusion sont banalisés, la xénophobie est encouragée. Comme l'a évoqué l'écrivain d'Olten Alex Capus en début d'année dans la «Sonntagszeitung»: «Il est aisé de s'imaginer la fin du monde.»

Dans la guerre, il n'y a qu'un seul perdant: l'humanité. C'est pourquoi je rêve d'un monde où règne la paix. Après l'horreur des deux guerres mondiales, cette paix a été la force motrice de l'intégration européenne; la montée du nationalisme en Europe n'en est que plus effrayante. C'est pourquoi je souhaite que l'Europe retrouve sa cohésion, qui doit aller au-delà d'une économie commune, doit tolérer les différences régionales et donner la priorité aux questions sociales et écologiques.

Au centre de l'Europe, la Suisse, parmi les pays les plus riches au monde, a beaucoup à perdre. Alors elle pense pouvoir préserver ses acquis en s'isolant. Pourtant, les pays qui, comme la Suisse, font du commerce dans le monde entier – et ce le plus souvent pour leur plus grand profit – se doivent d'apporter une aide humanitaire et solidaire à la communauté internationale. L'ouverture est également nécessaire à l'intérieur du pays, notamment en accordant aux étrangères et étrangers de

la troisième génération une naturalisation facilitée lors du scrutin du 12 février.

Je souhaite que, pour notre syndicat, les succès soient nombreux en 2017. Succès en politique, pour que la loi sur le travail reste efficace et continue de protéger la santé et le porte-monnaie des travailleuses et travailleurs. Succès dans l'augmentation du nombre de nos membres, qui nous donnent la force et la légitimité de nous engager dans des négociations collectives sur les salaires et les conditions de travail, et dans un soutien individuel.

C'est pourquoi je souhaite me joindre aux vœux d'Alex Capus lorsqu'il note que «les choses pourraient être différentes», et appelle à «trouver une perspective optimiste, développer l'utopie d'un monde où règne la paix». Il relève que l'Histoire est marquée par des ruptures positives répétées. Il suffirait que les entreprises commencent à payer correctement les impôts dus sur leur bénéfice pour qu'une économie au service des citoyens – et non l'inverse – voie le jour. Il s'agit là d'une référence directe aux valeurs sociales et éthiques ainsi qu'aux objectifs qui sont les nôtres.

La dignité humaine, la solidarité, l'aide et l'entraide, le bien commun et la durabilité tout comme une cohabitation fondée sur un ordre fondamental démocratique et sur le partenariat social ne sont pas seulement les valeurs fondamentales des 60 000 membres de notre syndicat, ils constituent également des objectifs à garder en tête pour que 2017 soit une année différente – meilleure!

Nous te souhaitons courage et ténacité, pour qu'en 2017 nous puissions nous engager ensemble pour faire reconnaître le fait que chaque vie compte.

arno.kerst@syna.ch, président

PS: Notre lettre ouverte a non seulement été publiée dans notre dernier Syna magazine, mais elle a aussi été transmise directement au président de l'Union patronale Valentin Vogt. Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse, et moi-même, l'avons rencontré au mois de janvier. Nous avons renoué le dialogue, que nous poursuivrons cette année dans l'intérêt du partenariat social!

Résultats des négociations 2017

Plus de salaire – mais pas pour tous

A la lumière de revendications revues à la baisse, le bilan des accords salariaux 2017 est mitigé. Les augmentations salariales de 0,5 à 1 pour cent ne sont que partiellement satisfaisantes, ces hausses étant souvent individuelles.

Peu avant Noël, les médias étaient à nouveau nombreux à vouloir découvrir le bilan des négociations salariales dressé par Syna et Travail.Suisse. Dans un contexte de croissance économique robuste, Syna avait demandé pour 2017 une hausse étendue des salaires après des années d'augmentations rachitiques.

Une répartition des salaires toujours discutable

Cette année encore, de nombreux travailleurs n'auront pas de quoi se réjouir en découvrant leur nouveau bulletin de salaire fin janvier. En effet, depuis quelques années la répartition des adaptations de salaire se fait de plus en plus sur une base individuelle, et ne bénéficie donc pas à l'ensemble du personnel. Jusqu'en 2009, environ 65 pour cent des augmentations étaient collectives, une proportion qui n'a cessé de diminuer depuis. Aujourd'hui, 60 pour cent des hausses sont attribuées sur une base individuelle, et seulement 40 pour cent sur une base collective. Cette situation ternit des accords pourtant bons sur le fond, avec des hausses qui peuvent par exemple atteindre jusqu'à un pour cent dans la santé. Ces répartitions individuelles seront une source de dépit pour de nombreux travailleurs.

Dans ce contexte, nous nous félicitons que les hausses de salaire annoncées dans l'artisanat, notamment dans la plâtrerie et peinture, l'enveloppe des bâtiments, les tuileries-briqueteries et la menuiserie, soient majoritairement collectives.

Flexibilité accrue – salaires stagnants

Dans le commerce de détail, la semaine de sept jours se répand comme une traînée de poudre. Des horaires morcelés sur la journée, des modifications d'horaires à court terme, un personnel toujours moins nombreux appelé à en faire toujours plus: des réalités quotidiennes dans la branche.



Pour la troisième fois, les travailleurs du secteur de la carrosserie sont ressortis les mains vides des négociations salariales. Photo: Fotolia

Syna s'engage pour que le travail irrégulier ne dérive pas et qu'il soit compensé par des salaires plus généreux. Cette année cependant, l'attitude des deux mastodontes que sont la Coop (+0,5 pour cent) et la Migros (+0,3 à 0,7 pour cent) n'a pas été glorieuse. Ce d'autant plus que ces adaptations modestes sont distribuées individuellement. La situation est particulièrement frustrante chez l'exploitant de kiosques Valora, où Syna n'a eu cesse de critiquer l'introduction d'un modèle d'agences qui soustrait deux tiers des employés à la convention collective de travail (CCT). Plutôt que d'étudier les propositions constructives émises, Valora a refusé de poursuivre son partenariat avec Syna. Cela signifie que, quelles que soient les décisions salariales que Valora communiquera, une grande partie du personnel des kiosques n'aura strictement rien.

Globalement, les résultats effectifs des accords salariaux, qui oscillent entre 0,5 et 1 pour cent, sont à moitié satisfaisants. Il y a néanmoins deux gros points noirs: premièrement, nous avons cette année assisté à plusieurs augmentations zéro, ce non seulement dans l'industrie des machines, mais aussi dans l'horlogerie. Dans l'artisanat, les collaborateurs du secteur de la carrosserie et de l'industrie du meuble repartent les mains vides pour la troisième année consécutive. Deuxièmement, la renonciation illicite à l'enregistrement du temps de travail n'est pas seulement préjudiciable à la santé, elle transforme aussi le travail supplémentaire en travail gratuit! Plus d'informations à ce sujet à la page 6.

arno.kerst@syna.ch, président

😊 On aime!

- Hôpital de Thurgovie: individuel +0,5%, collectif +0,5%, +0,1% primes à la performance
- Nettoyage Suisse alémanique: moyennement +1,7% des salaires minimaux
- Steeltec, Emmenbrücke: +0,4% collectif, +0,4% individuel. Prime unique de participation au bénéfice de 1500 francs.
- Accords généraux dans l'artisanat, par mois: plâtrerie et peinture +25 francs, enveloppe des bâtiments +40 francs, tuileries-briqueteries +20 francs. Menuiserie +20 francs collectif et +30 francs individuel.

😞 On n'aime pas!

- Carrosserie et industrie du meuble: troisième blocage des salaires de suite!
- Différentes entreprises industrielles et horlogères: nouveau gel des salaires.
- Coop: +0,5% individuel.
- Valora: refus d'entrer en matière sur les demandes et interruption du partenariat avec Syna. Aucun accord salarial connu.

Tu trouveras tous les accords salariaux ici: www.syna.ch/fr/negociations-salariales.

Oui à la naturalisation de la 3^e génération

Oui à l'avenir de la Suisse

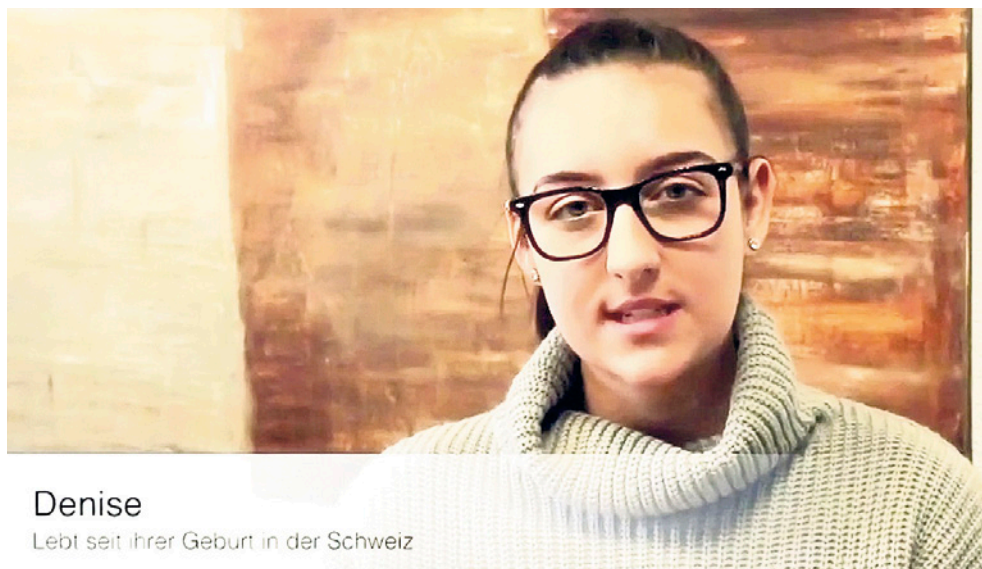
Le 12 février, nous voterons sur la possibilité donnée aux jeunes étrangers et étrangères de 3^e génération de déposer une demande de naturalisation selon une procédure plus simple que celle prévue pour leurs parents et grands-parents. Dire oui à la 3^e génération, c'est dire oui à l'avenir de la Suisse.

Travail.Suisse recommande de voter «oui». Pour comprendre le véritable enjeu de cette votation, il est toutefois nécessaire de connaître les personnes concernées, leurs liens avec la Suisse et les avantages pour l'ensemble de la société.

Cette votation concerne des jeunes nés en Suisse, dont les parents et grands-parents ont aussi vécu en Suisse. Si la majorité de la population et des cantons vote «oui», alors la Constitution sera modifiée pour permettre à ces jeunes de suivre une procédure de naturalisation simplifiée. La naturalisation ne sera pas automatique et ne pourra être demandée que jusqu'à l'âge de 25 ans. Ces jeunes devront, ainsi qu'un de leurs parents, posséder un permis C et avoir suivi 5 ans de scolarité obligatoire en Suisse. Les conditions sont strictes et limitent par conséquent le nombre de personnes concernées. Tout le monde ne pourra pas accéder à cette procédure facilitée, et les critères imposés ont pour objectif de ne viser que des personnes déjà intégrées. D'après une récente étude réalisée par l'Université de



Selina Tribbia, responsable politique de la migration chez Syna.



Denise

Lebt seit ihrer Geburt in der Schweiz

Denise Paradelo vit en Suisse depuis sa naissance.

Photos: captures d'écran

Genève, les principaux groupes de nationalités concernées sont d'abord les jeunes Italiens, les personnes originaires des Balkans, les Turcs, les Espagnols et les Portugais. Pour donner une image et des exemples de personnes concernées, Travail.Suisse a produit une vidéo en collaboration avec Syna, Jeunesse.Suisse, le Conseil Suisse des Activités de Jeunesse (CSAJ) et albinfo.ch. Deux jeunes de la 3^e génération y racontent leurs liens avec la Suisse et leur motivation à demander la naturalisation.

Ces jeunes viennent de Suisse

Comme l'explique Vanessa dans la vidéo, elle se sent Suisse même si sa nationalité est italienne «quand je vais voir ma famille en Italie, je suis une étrangère (...) Je me sens suisse». Denise renchérit en déclarant «Malgré mes origines italiennes et espagnoles, je me sens en Suisse comme chez moi». Comme le démontrent ces témoignages, les enfants d'immigrés parlent parfaitement une langue nationale, sont nés en Suisse et viennent de Suisse. Ce sont leurs parents ou grands-parents qui ont migré et viennent d'ailleurs. Eux, ils sont bel et bien Suisses. Dans ce contexte, l'intégration de la 3^e génération n'est plus à prouver: il faut la reconnaître! Il est donc justifié que les jeunes n'aient plus à prouver leur intégration dans le cadre de la procédure de naturalisation et que cette procédure soit allégée par rapport à celle prévue pour leurs parents et grands-parents.

Ces jeunes sont l'avenir de la Suisse

Selon l'étude mentionnée précédemment, on estime à 25 000 le nombre de personnes âgées entre neuf et 25 ans qui remplissent les conditions de la naturalisation facilitée. Ce nombre représente un potentiel. Ces personnes ne sont pas destinées à quitter la Suisse et y resteront. Comme l'évoque Denise: «Je suis née ici, je suis allée à l'école ici et j'y ai suivi ma formation. Je travaille ici. Je veux vieillir en Suisse et je ne veux pas partir». La naturalisation de personnes intégrées et formant le tissu social et professionnel qui contribue à l'essor économique de la Suisse est une chance pour la société. N'oublions pas non plus que leurs parents et grands-parents ont aussi participé à la construction de la Suisse actuelle. Par ailleurs, la reconnaissance qui passe aussi par l'octroi de droits civiques permettra d'élargir la participation politique de la population et de renforcer le système démocratique. Ces jeunes sont l'avenir de la Suisse, alors votez oui le 12 février!

Hélène Agbémégnah,
responsable politique de migration,
agbemegnah@travailsuisse.ch

Lien vers la vidéo

www.syna.ch/fr/3gen

Non à la RIE III

Rien à craindre en disant non

Parce que la Suisse n'a plus le choix – elle doit supprimer les régimes fiscaux cantonaux privilégiés – un non à la RIE III obligera le Parlement à présenter un nouveau projet correctement contre-financé par l'économie. Il n'y a donc rien à craindre pour les emplois en disant non.

Il est juste de supprimer les régimes fiscaux cantonaux privilégiés pour les sociétés d'administration étrangères, incompatibles avec les standards fiscaux internationaux, car ils sont contraires à l'égalité fiscale. Mais les élites politico-économiques en ont profité pour baisser massivement les impôts des entreprises sans nécessité. D'où des pertes fiscales de 1,3 milliards de francs pour la Confédération et de plusieurs milliards pour les cantons. Prévue pour entrer en vigueur en 2019, la réforme a déjà provoqué une recrudescence de la concurrence fiscale. Alors que le taux d'imposition moyen des entreprises en Suisse a déjà baissé entre 2005 et 2014 de plus de 4 points de pourcentage, de 22 à 18 pour cent, on se dirige maintenant vers moins de 16 pour cent à la suite des mesures décidées ou prévues par les cantons (VD de 22,8 à 13,8 pour cent, GE de 24,2 à 13,5 pour cent, BS de 22,2 à 13 pour cent, SH de 16 à 12 pour cent, FR de 19,9 à 13,7 pour cent, etc.).

Les pertes fiscales en milliards de francs seront payées par la population, par des hausses d'impôts ou des baisses de prestations. Cela est injuste car les infrastructures des collectivités publiques profitent aussi aux entreprises et qu'elles leur sont même indispensables pour développer leurs activités. De nombreux cantons ayant déjà des problèmes financiers, la réforme aggravera les programmes d'économie en cours ou provoquera de nouvelles coupes de prestations.

Un oui menace le secteur public

Les partisans de la RIE III font croire qu'un non à la réforme provoquera le départ de bon nombre de sociétés étrangères avec de fortes pertes d'emplois et de recettes



La RIE III ne sera pas génératrice d'emplois, mais de pertes fiscales abyssales. (image-symbole)

Photo: Fotolia

fiscales. Cela est faux: primo, comme les cantons sont en train de baisser fortement leurs taux d'imposition, le risque que les sociétés partent à l'étranger est très réduit. Secundo, l'implantation d'entreprises dépend d'un ensemble de facteurs – pas seulement la fiscalité – et la Suisse est l'un des meilleurs sites au monde avec ses très bonnes infrastructures, son excellent système de formation, sa main-d'œuvre qualifiée, son marché du travail flexible, sa forte capacité d'innovation, etc. Tertio, c'est avec un oui à la RIE III que le risque de pertes d'emplois est le plus grand, car les lourdes pertes fiscales réduiront les prestations de service public d'où des suppressions de postes ou au mieux un gel des embauches dans le secteur public, avec en plus une pression supplémentaire sur les conditions de travail. L'alarmisme des partisans de la réforme en cas de non au sujet des pertes fiscales et des pertes d'emploi n'est donc pas crédible. Ne nous laissons pas gagner par la peur du «chantage à l'emploi».

Comme un non à la réforme ne sera pas un non à la suppression des régimes fiscaux cantonaux – leur abrogation n'est plus contestée – mais un non aux lourdes pertes fiscales, le Parlement devra pré-

senter vite un nouveau projet s'il ne veut pas infliger un grave préjudice à la place économique. Les mesures pour contre-financer la réforme par l'économie sont connues. Le Parlement pourra décider s'il veut imposer les gains en capitaux (le projet de consultation du Conseil fédéral le prévoyait), renoncer à l'impôt sur le bénéfice corrigé des intérêts sur le capital propre ou augmenter légèrement le taux fédéral d'imposition des bénéficiaires des entreprises (ce serait supportable du fait que les baisses des taux d'imposition cantonaux vont bien au-delà de ce que le Conseil fédéral avait pronostiqué).

Un non de la population à la RIE III représente une chance: un projet plus juste réduira le fossé malsain qui s'est creusé entre l'économie et la population dû à l'écart entre les rémunérations abusives de managers des grandes sociétés et l'évolution des salaires en général. Ce serait tout bénéfique pour la cohésion nationale et sociale et donc aussi pour l'économie, qui n'évolue pas dans un monde distinct.

Denis Torche,
responsable politique fiscale,
torche@travailsuisse.ch

Péjoration des conditions de travail

La politique encourage le travail gratuit

Syna juge le résultat des accords salariaux 2017 mi-figue, mi-raisin (voir p.3). Néanmoins, ces accords ne valent rien si les travailleurs ne peuvent pas saisir leurs heures de travail et fournissent donc gratuitement un travail supplémentaire. Et c'est exactement ce que la politique entend encourager.

En Suisse, les salariées et salariés travaillent beaucoup, souvent plus que convenu. Selon les analyses du SECO, 200 millions d'heures supplémentaires ont été effectuées en Suisse en 2013. Celles-ci peuvent être justifiées, mais uniquement si elles sont enregistrées et rémunérées à leur juste valeur. Dans le cas contraire, il s'agit de travail gratuit.

Les travailleurs souhaitent, et peuvent, faire preuve d'une flexibilité raisonnable.

Il est alors important qu'employés et employeurs conservent une vue d'ensemble des heures travaillées. A de rares exceptions près, l'enregistrement du temps de travail est d'ailleurs obligatoire. Toutefois, en dépit de cette obligation, un tiers des personnes interrogées dans le cadre du «Baromètre Conditions de travail» a indiqué ne pas pouvoir ou devoir saisir son temps de travail; une contradiction flagrante avec les dispositions légales en vigueur!

Pressions politiques

La digitalisation et la flexibilisation du monde du travail conduisent à une pression croissante sur l'enregistrement du temps de travail, exercée non seulement par les employeurs, mais aussi par les milieux politiques: ainsi, une initiative parlementaire du conseiller aux Etats Graber entend notamment assouplir les règles concernant la durée maximale du travail hebdomadaire et les temps de repos entre deux services dans le secteur tertiaire.

Pour sa part, la conseillère aux Etats Keller-Sutter entend complètement supprimer la saisie du temps de travail pour les cadres et les spécialistes!

Flexibilité ≠ travail gratuit

Les syndicats sont conscients que les conditions-cadres ont évolué pour de nombreux travailleurs, exigeant plus de mobilité et de flexibilité dans les horaires. C'est pourquoi il est important de débattre des nouveaux modèles de temps de travail. Le contrôle des heures de travail reste néanmoins l'outil le plus important pour protéger la santé des travailleurs. Syna s'oppose à ce que le salaire soit entièrement désolidarisé du temps de travail. En effet, les premiers touchés seront les travailleurs, qui seront amenés à fournir plus de travail gratuit, conduisant de plus en plus souvent au burn-out.

dieter.egli@syna.ch,
responsable de la communication

Trois questions critiques à Arno Kerst

Un smartphone pour saisir son temps de travail

Dieter Egli: Les employés doivent – et souhaitent – se montrer plus flexibles en matière d'horaires et de lieux de travail. Dans ce contexte, l'enregistrement du temps de travail reste-t-il d'actualité?

Arno Kerst: Oui, il reste d'actualité, justement en raison de cette flexibilité accrue. Le fait est que le travail s'adapte aux besoins de la clientèle, et s'étend toujours plus sur la journée. Les salariés travaillent durant leurs déplacements et doivent être joignables plus longtemps. Mais cela ne signifie pas que le temps de travail ne peut pas être enregistré, au contraire: c'est justement là qu'il est important de bien distinguer le travail et les loisirs. Il ne s'agit pas seulement d'être justes, mais aussi de protéger la santé des travailleurs. En effet, les temps de repos permettent d'atténuer le stress. Or diminuer les burn-outs et les arrêts-maladie bénéficie aussi à l'employeur.

Les syndicats souhaitent-ils réellement stopper cette évolution? L'enregistrement

du temps de travail, «timbrer» est bien trop compliqué!

Cela m'exaspère que l'on utilise encore l'image de ces bonnes vieilles timbreuses installées dans les fabriques. En effet, dans le secteur tertiaire notamment, cela fait bien longtemps que les choses ont changé. Les systèmes de saisie du temps de travail en ligne, utilisables partout et en tout temps, sont devenus la règle. Pour l'employeur, ils sont faciles à utiliser et peu onéreux. Et grâce à la technologie moderne, nous avons tous, dans une poche ou un sac à mains, l'outil qui peut nous permettre de saisir notre temps de travail: notre smartphone.

L'enregistrement du temps de travail n'est-il pas une «broutille»? Les syndicats n'auraient-ils pas meilleur temps de s'engager pour des salaires équitables?

Il est clair que nous nous engageons également dans ce domaine, qui reste notre mission de base. Toutefois, l'augmentation du travail gratuit annule de fait toute



Interview avec Arno Kerst, président de Syna.

Photo: Syna

augmentation nominale des salaires. Illustration: supposons que je gagne 5000 francs par mois pour 42 heures de travail par semaine. Je reçois une augmentation de 0,8 pour cent, soit 40 francs. Mais si j'effectue ce mois 1,5 heure supplémentaire non enregistrée, cette augmentation part en fumée!

Horlogerie

Renouvellement des deux CCT

Le 1^{er} janvier 2017, la nouvelle convention collective de travail (CCT) entre la Convention patronale de l'industrie horlogère (CP) et Syna est entrée en vigueur. Depuis 1944, il s'agit de la douzième du nom! L'industrie horlogère garde ainsi son rôle de précurseur et de bon exemple de partenariat social.

Certes, 2016 a été difficile. Les exportations ont baissé – ce n'est que la deuxième fois ces 20 dernières années! – et de nombreuses restructurations ont été mises en œuvre: de très nombreux collègues ont subi de plein fouet cette évolution conjoncturelle. Mais malgré ce contexte difficile,

la CCT CP/Syna est une amélioration par rapport à la précédente.

Du nouveau pour les familles

En particulier, Syna est très fier du nouveau congé paternité, qui passe de cinq à dix jours à partir du deuxième enfant. Il devient plus flexible, un point ancré dans les principes du congrès de 2014 «Mon travail – Mon temps». Et à notre grande satisfaction, ce congé est reconnu à sa juste valeur, plus seulement comme «absence justifiée». De plus, la nouvelle CCT voit augmenter la participation pour les coûts de santé pour les enfants, tout en changeant le système. La CCT sera en bonne partie appliquée au personnel temporaire. Et elle ancre enfin de véritables salaires minimaux. D'autres modifications ont été apportées: votre secrétariat vous informera volontiers!

Cinq années pour se renforcer

Ces cinq prochaines années seront déterminantes pour l'horlogerie chez Syna: nous ne deviendrons pas le premier syndicat horloger, mais nous pouvons et devons grandir! Ce n'est qu'ainsi que les conditions de travail et de vie pourront s'améliorer. Syna mettra l'accent sur les actions régionales, en commençant ce printemps avec une toute nouvelle formule.

Nos collègues alémaniques sont par ailleurs aussi concernés: en effet, certaines modifications de la CCT CP/Syna seront également appliquées dès le 1^{er} janvier 2017 sans attendre que la nouvelle CCT n'entre en vigueur en 2018. Plus d'info auprès de votre secrétariat régional.

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

Hôtellerie et restauration

Feu vert pour la nouvel CCNT

Par sa décision du 12 décembre, le Conseil fédéral a déclaré de force obligatoire la convention collective nationale de travail (CCNT) 2017–2020 pour l'hôtellerie et restauration suisse. La CCNT contribue de manière significative à ce que les travailleurs d'une des plus grandes branches du pays bénéficient de conditions de travail équitables garanties.

A la dernière minute, le Conseil fédéral a déclaré la nouvelle CCNT négociée dans l'hôtellerie et restauration de force obligatoire. La nouvelle CCNT est ainsi entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Elle s'appliquera au minimum jusqu'à fin 2020. Syna se félicite de cette décision, qui assure une continuité pour l'une des principales CCT de Suisse, qui inclut 27 000 employeurs et 200 000 travailleurs. Les innovations principales de la CCNT 2017 sont les suivantes:

- Augmentation de tous les salaires minimaux de 0,3 pour cent.
- Renforcement des contrôles: désormais, les entreprises peuvent faire l'objet de contrôles inopinés.
- Augmentation du congé paternité à cinq jours.
- Extension du soutien financier pour la formation et la formation continue.

Les négociations relatives à cette CCNT se sont étendues sur deux ans, la suppression du taux plancher du 15 janvier 2015, source de fortes incertitudes dans la branche, les ayant rendues très difficiles. Nous nous réjouissons ainsi d'autant plus d'être parvenus à préserver les acquis antérieurs tels que la cinquième semaine de vacances et le 13^e salaire, grâce auxquels les travailleurs continuent de bénéficier d'une CCNT robuste.

Une CCNT applicable pour tous

Pour les travailleurs, il est important de savoir que la CCNT doit être appliquée partout où des mets sont préparés et servis. Elle ne s'applique donc pas uniquement dans les restaurants et hôtels classiques;



La nouvelle CCNT s'applique également aux stands de marché et aux Food Trucks. Photo: Fotolia

les stands de marchés qui préparent et servent de la nourriture sur place, ou encore le célèbre Bretzelkönig, doivent également respecter ses dispositions. En cas d'incertitude concernant l'application de la CCNT par une entreprise, Syna est à la disposition de ses membres pour les informer ou les assister dans le dépôt d'une plainte.

claudia.stoeckli@syna.ch, secrétaire centrale de l'hôtellerie et restauration

Pour un congé paternité raisonnable

L'art d'argumenter

Depuis maintenant neuf mois, nous poursuivons la récolte de signatures pour notre initiative sur le congé paternité. Dans la rue, les réactions sont le plus souvent enthousiastes. Et si certains ne partagent pas notre avis, leurs arguments sont faciles à contrer.

«Le congé paternité coûte trop cher. Qui doit payer?»

Un congé paternité de 20 jours n'est pas cher. 380 millions de francs, le chiffre peut certes sembler élevé, mais les allocations pour perte de gains (APG), qui serviraient à financer le congé paternité, ont réalisé un bénéfice de 170 millions de francs en 2014. La moitié du financement est donc déjà assurée. De plus, l'armée est actuellement en pleine réforme. Le Conseil fédéral et le Parlement prévoient de réduire le nombre de soldats et de soldates de 70 000, ce qui réduira d'autant les APG à verser. Ainsi, il ne sera pas, ou presque pas, nécessaire d'adapter les cotisations.

«A l'époque, le congé paternité n'existait pas.»

«A l'époque», il n'y avait pas non plus d'AVS, les femmes n'avaient pas le droit de voter et le congé maternité n'existait pas. Notre société et ses besoins évoluent, dans un sens souvent positif. Les pères d'aujourd'hui et de demain souhaitent jouer leur rôle à part entière et être de bons pères. Donnons-leur cette chance!

«S'ils veulent absolument un congé paternité, ils n'ont qu'à prendre des vacances.»

Bénéficier d'un congé paternité ne signifie pas être en vacances. En effet, durant les vacances le travailleur doit pouvoir se reposer. Or durant son congé paternité, le père s'occupe de son nourrisson, de sa femme encore fatiguée, et de ses autres enfants. Cette période est éprouvante pour les pères comme pour les mères et ne constitue pas une période de récupération.

«Alors un congé non payé.»

Tout le monde ne peut pas s'offrir un congé non payé. De nombreux travailleurs



La récolte de signatures avance bon train. Ni les températures ni les opposants n'entament notre motivation, comme en témoigne notre équipe lucernoise!
Photo: Syna

ont besoin de recevoir leur salaire de manière régulière et ponctuelle pour payer leurs factures. Ils ne peuvent pas simplement renoncer à leur salaire, surtout pas au moment où la famille s'agrandit. Et la décision d'avoir des enfants ne devrait pas dépendre de moyens financiers.

«Je suis employeur, donc je suis contre.»

Si l'on veut être un bon employeur, alors on doit également se préoccuper du bien-être de ses collaborateurs. Or, de nos jours, un employeur qui veut donner l'exemple se doit d'accorder un congé paternité.

Certains diront que tous les employeurs ne peuvent pas s'offrir un tel congé, surtout les petites entreprises. Notre proposition d'un congé de 20 jours pour les papas améliorerait toutefois leur situation. En effet, l'employé assumerait 50 pour cent des coûts via les cotisations APG, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Cela permettra de mettre tous les employeurs sur un pied d'égalité, évitant de préteriter les petites entreprises.

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

Où en est la récolte de signatures?

Notre objectif est clair: nous voulons déposer notre initiative auprès de la Chancellerie fédérale cet été. Cela signifie que Syna et les autres organisations impliquées doivent rassembler 120 000 signatures. Nous sommes actuellement en bonne voie d'y parvenir.

Depuis le lancement de l'initiative en mai 2016, les initiants ont déjà récolté 75 000 signatures, dont 34 000 grâce à Syna. C'est un magnifique résultat! Nous devons maintenant rassembler les signatures manquantes au cours des cinq prochains mois. Pour y parvenir, nous préparons

plusieurs actions. Par exemple, nous tiendrons des stands dans plusieurs régions à l'occasion de la Saint-Valentin, et en avril nous organiserons une deuxième journée de collecte nationale. Quant à toi, tu peux nous soutenir comme suit: collecte des signatures dans ton entourage privé et professionnel; soutiens ta région; ou organise ta propre action de récolte! Tu trouveras toutes les informations nécessaires sur www.montravail-montemps.ch/conge-paternite. Tu peux également me contacter par mail: andre.marty@syna.ch.

Région Vaud

La récolte de signatures cartonne

La récolte de signatures pour l'initiative populaire pour un congé de paternité de 20 jours, co-initiée par Syna, progresse bien. Bilan intermédiaire avec Syna Vaud, dont la campagne très dynamique a porté ses fruits.

En mai 2016, Syna lançait, en collaboration avec l'association faîtière Travail.Suisse et plusieurs autres organisations comme Pro Familia, Alliance F et männer.ch l'initiative populaire «Pour un congé de paternité raisonnable – en faveur de toute la famille». Huit mois après le lancement de l'initiative, Travail.Suisse annonçait récemment un bilan intermédiaire réjouissant de plus de 75 000 signatures récoltées. Syna, pour sa part, indiquait avoir déjà récolté 34 000 signatures sur son quota total de 45 000.

Vaud: déjà presque 2000 signatures

A presque mi-parcours, le canton de Vaud se démarque par le nombre important de signatures déjà récoltées: pas moins de 1847 au lieu des 563 prévues après cinq mois, et des 1350 projetées à l'issue des douze mois de récolte! Thierry Lambelet, responsable de Syna Vaud, souligne que plusieurs facteurs expliquent ce succès: «Il est vrai que cette campagne est plutôt «facile». Elle jouit de très bons échos dans les médias, et suscite beaucoup de sympathie au sein de la population. Néanmoins, les bons résultats obtenus en termes de récolte de signatures

Chers membres,

Ces pages régionales, ce sont aussi les vôtres. Vous avez des suggestions? Des sujets que vous souhaiteriez voir abordés plus souvent? Moins souvent? Vous souhaiteriez témoigner de votre expérience, partager une histoire, une anecdote, un message avec d'autres membres? N'hésitez pas à nous contacter à tania.severin@syna.ch pour partager vos propositions!



Le congé paternité entend favoriser l'implication des jeunes pères lors de l'arrivée d'un nouveau-né.

Photo: Getty Images

sont avant tout le fruit d'un important travail mené par notre équipe, présente sur le terrain semaine après semaine pendant plusieurs mois!»

Des actions hebdomadaires

En effet, de juillet à mi-octobre, les collaborateurs de Syna Lausanne, en particulier Vanessa Mebara et Paul Gutierrez, ont mené des actions hebdomadaires qui les ont conduits sur les marchés de Lausanne, Morges, Nyon, Yverdon ou encore Vevey, au Festival de Jazz de Montreux ou encore au Paléo. «De plus», poursuit Thierry, «nous avons pu compter sur quelques soutiens inattendus, comme celui de ce jeune étudiant de l'UNIL, Mustafa Mohamed, qui s'est annoncé spontanément auprès de notre bureau pour récolter des signatures auprès de la communauté estudiantine lausannoise, amenant à lui seul plus de 300 signatures!» (Voir interview page 10.)

Ainsi, le succès enregistré à ce stade illustre parfaitement l'intérêt et la sympathie que suscite l'idée d'un congé paternité, notamment auprès des jeunes générations. Il montre toutefois aussi l'importance de conduire une action coordonnée qui s'inscrit sur la durée. Bravo

à l'équipe lausannoise pour sa persévérance, et merci aux militants et bénévoles qui s'engagent spontanément pour faire avancer cet important projet de société!

tania.severin@syna.ch,
rédactrice région Romandie

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 2/17:

Clôture de la rédaction: 20 février
Date de parution: 10 mars

Congé paternité

Entretien avec Mustafa Mohamed

Né en Somalie, arrivé en Suisse à une année, Mustafa Mohamed a été naturalisé suisse à 14 ans. Il est actuellement en troisième année de médecine à l'Université de Lausanne (UNIL). Jamais engagé activement sur le plan politique, il a décidé de s'investir dans cette initiative qui lui paraît très importante sur le plan sociétal.

Tania Séverin: Comment avez-vous entendu parler de l'initiative pour le congé paternité?

Mustafa Mohamed: En fait, c'est mon amie qui m'a fait découvrir l'initiative sur le congé paternité et qui m'a proposé de signer. Cela m'a intéressé et j'ai effectué quelques recherches supplémentaires, qui m'ont conduites sur le site Internet que Syna consacre au congé paternité. C'est là que j'ai trouvé, et rempli, le formulaire de signature.

Qu'est-ce qui vous a poussé à vous investir autant dans la récolte de signature?

Après avoir rempli ce formulaire de signature, j'ai réalisé que ce type de sujet n'arrive jamais vraiment jusque dans le



A lui seul, Mustafa Mohamed, jeune étudiant en médecine, a récolté plus de 300 signatures!

Photo: Mustafa Mohamed

milieu universitaire. Or il me semblait qu'il s'agit là d'un sujet très important pour notre génération. J'ai donc décidé de m'investir personnellement pour informer les étudiants de ma faculté et pour les encourager à soutenir cette initiative.

Comment vous y êtes-vous pris?

J'ai commencé par les étudiants de première année. J'ai demandé à un professeur si, à la fin d'un cours qui réunit tous les étudiants de la volée, je pourrais avoir quelques minutes pour une intervention – demande qui a été acceptée. Avant mon intervention, j'avais imprimé des feuilles de signatures. J'ai alors présenté le projet, et le succès a été bien plus grand qu'escompté. J'ai été un peu dépassé par les événements au moment de récolter les signatures... j'ai ensuite fait la même chose pour les étudiants de 2^e, 3^e, 4^e et 5^e année.

Cela vous a-t-il permis de récolter beaucoup de signatures?

Les étudiants de la faculté de médecine sont extrêmement intéressés et enthousiastes par rapport à cette initiative.

Plusieurs m'ont d'ailleurs proposé leur aide... Ainsi, j'ai pu récolter environ 300 signatures au sein de la faculté de médecine uniquement. Je pense donc qu'en faisant la même chose dans les autres facultés, des centaines de signatures supplémentaires pourraient être récoltées. Malheureusement, j'ai un emploi du temps très chargé au niveau de mes études et il m'est donc difficile d'approcher toutes les facultés.

Comment réagissent les étudiants que vous rencontrez sur le campus?

De manière générale, beaucoup des étudiants que je côtoie pensent que le sujet est important, mais le plus souvent ils ne s'investissent pas activement. Encore une fois, ces sujets n'ont que peu de visibilité dans les milieux étudiants. Il faut donc s'employer à les rendre plus visibles, peut-être en utilisant plus les canaux de communication privilégiés des étudiants, comme les réseaux sociaux, leurs groupes Facebook etc.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice région Romandie

Région Fribourg

AG Industrie et Services

La section Syna Industrie et Services a le plaisir d'annoncer la tenue de son assemblée générale le vendredi 10 mars 2017, à 19h00, au Restaurant de l'Étoile, Route du Centre, 1727 Corpataux-Magnedens.

A l'issue d'une partie statutaire (PV, rapport de la présidente, bilan et perspectives syndicales, comptes, rapports de la caissière, des vérificateurs-trices, élection du comité, jubilaires et membres d'honneurs), une partie thématique sera consacrée à une présentation de la fondation IPT – intégration pour tous – spécialisée dans la réinsertion pour les personnes en difficulté dans la recherche d'un emploi. Enfin, dès 20h30 nous partagerons un repas en commun pris en charge par les sections.

Inscription jusqu'au 28 février 2017 auprès du secrétariat Syna au 026 409 78 20 ou fribourg@syna.ch.

Région Fribourg

Jeunesse syndicale et Saint-Nicolas

Comme chaque année, Saint-Nicolas est venu ravir petits et grands. Les festivités, dont le fameux cortège qui a amené le patron de la ville jusqu'à la Cathédrale de Fribourg, ont été suivies par près de 30 000 personnes.

La Jeunesse de Syna Fribourg, comme le veut la coutume et pour la 23^e année consécutive, a participé à la traditionnelle fête en tenant son stand sur la place de la Grenette, juste à côté de la Cathédrale de Saint-Nicolas. Des milliers d'enfants, accompagnés par leurs parents, sont venus acclamer le saint patron de la ville de Fribourg avec sa mitre blanche et sa crosse, monté sur son fidèle âne Babalou, toujours les oreilles belles droites comme des flambeaux. Parti depuis le Collège Saint-Michel, il a parcouru les rues de la ville, en lançant des biscômes au milieu de la foule, pour le plus grand plaisir des enfants juchés sur les épaules de leurs parents, qui s'amusaient à les attraper au vol, avant de se diriger vers le balcon de la Cathédrale.



St. Nicolas sur son âne à travers la foule, accompagné du père fouettard. Photos: Giuseppe Di Mauro



Le vilain Giuseppe qui fait peur aux enfants.

Appel à la paix

Dans son discours à l'issue du cortège, Saint-Nicolas a notamment abordé la problématique migratoire, relevant aussi que notre planète a bien triste mine sous le règne de la peur. «A la barbarie, à la haine et à la terreur, il faut répondre par l'amour, l'ouverture et le partage», a-t-il martelé. «Sur le chemin du retour de la Turquie – mon pays d'origine – à Fribourg, j'ai croisé de nombreux enfants contraints de fuir. Or ces enfants rêvent de liberté, de paix et de bonheur.»

Vin chaud et bonne humeur

Et nos jeunes dans tout ça? Ils œuvraient sous leur tente, occupés à préparer le vin chaud qu'ils vendaient ensuite pour récolter des fonds destinés à financer les activités jeunesse. Comme chaque année, à tour de rôle, ils se sont relayés, de 4h du matin, pour la mise en place du stand, jusqu'à 21h le soir, heure à laquelle les rangements se sont enfin terminés. La journée fut bien longue pour certains (et certaines) mais c'est si sympa d'être en bonne compagnie que l'on oublie vite la fatigue.

giuseppe.dimauro@syna.ch,
responsable jeunesse

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.

Gestion de l'exploitation

8, 9 et 10 février 2017.

Public cible: encadrement, chefs d'équipe.

Thèmes abordés: Organisation des différents types de chantiers, gestion des moyens humains, techniques et matériels, définitions des postes et recrutement, accueil et encadrement.

Nettoyage en milieu hospitalier

19 avril 2017.

Public cible: agents d'entretien et responsables.

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

Les inscriptions se font directement

auprès de la Maison de la propreté:

021 633 10 20, info@maisondelaproprete.ch.

Région Genève

RIE III: le casse du siècle!

A Genève, un comité unitaire rassemblant seize organisations, dont Syna, s'est formé pour combattre la troisième réforme de l'imposition des entreprises (RIE III) avant le scrutin du 12 février 2017. Il dénonce une réforme indécente et inégalitaire.

Le 12 février 2017, nous serons appelés à voter sur la RIE III, la troisième réforme de l'imposition des entreprises. A Genève, un comité unitaire composé de pas moins de seize organisations, dont Syna, a vu le jour pour dénoncer le «casse du siècle» que représente cette réforme. En effet, dénonce ce comité, avec cette réforme, les entreprises ne payeront plus leur participation à la société et les pertes fiscales seront colossales pour les collectivités publiques.

A l'origine, la réforme RIE III devait être destinée à supprimer les privilèges octroyés aux grandes multinationales, qui sont pratiquement exonérées d'impôts et, de ce fait, avantagées par rapport aux entreprises suisses. Un but, en soi, louable. Malheureusement, au final, force est de constater que cette réforme étend de fait les avantages jusqu'ici octroyés aux multinationales à l'ensemble des grosses entreprises de Suisse avec une baisse notable d'impôts à la clé.

Taux d'imposition: 2,6 pour cent!

Dans une vidéo explicative, le comité unitaire condamne (voir ci-après), «des astuces qui permettront de ne presque plus payer d'impôts sur les bénéfices grâce à des déductions totalement disproportionnées». Exemples: 90 pour cent des bénéfices des brevets, ou encore 150 pour cent des frais de recherche et développement pourront être déduits, portant le total des déductions à 80 pour cent du bénéfice!

De plus, le taux d'imposition sera à son tour fortement abaissé, passant en moyenne de 20 à 13 pour cent selon les cantons. Ainsi, une entreprise affichant un bénéfice de un million de francs pourra n'en déclarer que 20 pour cent, soit 200 000 francs, qui seront imposés à un taux de 13 pour cent. Elle paiera donc au final



Les conséquences dramatiques d'une acceptation de la RIE III.

Source: capture d'écran

26 000 francs d'impôts, qui correspondent à un taux d'imposition de 2,6 pour cent; un taux largement inférieur au taux appliqué à un travailleur ou à une travailleuse gagnant péniblement 4000 francs par mois!

Syna et l'ensemble du comité unitaire formé pour l'occasion jugent cette réforme indécente et inégalitaire. En effet, elle semble oublier le fait que pour générer leur bénéfice, les entreprises utilisent les dépenses publiques, en matière de formation du personnel, d'infrastructures, de transport, d'énergie et de sécurité par exemple. Il serait dès lors juste qu'elles contribuent équitablement au financement de ces services publics.

Coupes dans les services publics

Selon le comité unitaire, cette réforme est appelée à générer des pertes colossales de recettes fiscales, de l'ordre de plusieurs milliards par année pour la Confédération. Celle-ci a d'ailleurs d'ores et déjà annoncé son intention de couper dans l'aide sociale et dans les subventions accordées aux Hautes écoles.

Pour le canton de Genève, les pertes attendues s'élèvent à environ un demi-milliard de francs, laissant présager des coupes

drastiques dans les services publics, le social ou encore la santé. Quant aux communes genevoises, elles se verront privées d'une manne d'environ 100 millions de francs, dont 60 pour la seule ville de Genève, un manque à gagner qu'elles devront donc elles aussi compenser par des coupes dans les prestations publiques et sociales, ainsi que par des hausses d'impôts pour la population.

Syna et les membres du comité unitaire dénoncent le fait que les entreprises ne paient plus leur participation à la société. A l'avenir, elles pourront verser encore plus de dividendes à leurs actionnaires, alors que la population, les travailleuses et les travailleurs, assisteront impuissants à une détérioration inexorable de leur propre situation et à une dégradation des services publics.

tania.severin@syna.ch,
rédatrice région Romandie

Pour visionner la vidéo

YouTube: <https://goo.gl/qd6Xg6>

Facebook: <https://goo.gl/tSuza2>

Recensione

«Amianto. Una storia operaia.» Un libro di Alberto Prunetti

L'oblio, l'occultamento di una tragedia dei tempi moderni, nascosta dalle Lobby degli interessi finanziari e degli arricchimenti basati sullo sfruttamento di vite umane, considerate involucri funzionali a produrre solo miseria propria e ricchezza altrui. Le morti causate dall'amianto.

Sullo sfondo, il racconto di una tragica storia. La vita e la morte di Renato, operaio saldatore, morto a causa delle «polveri sottili», raccontata a cuore aperto dal figlio Alberto, indotto a ricostruire i tasselli della vita lavorativa del padre per ottenere la speranza di un riconoscimento legale della morte del padre «a norma di legge». Lo scopo del libro è fare memoria di una storia grave, di un'autentica tragedia, che ancora oggi si trascina con i suoi effetti, con i suoi morti. Una denuncia non proprio velata affinché se ne parli, affinché i responsabili non restino impuniti, affinché tutto questo non accada più. Il percorso della vita e della morte di Renato dischiude il racconto su altri panorami di problematiche odierne, quali: la burocrazia della legge che protegge gli interessi dei potenti; la condizione del proletariato che non è affatto tramontata; l'illusione che il sacrificio degli operai avrebbe apportato miglioramenti alle generazioni future. Dalla working class al lavoro cognitivo, dagli operai ai figli laureati, mentre invece assistiamo al precariato e alla frustrazione consolidati in «status vitae» delle nuove generazioni di accademici a spasso.

Un nuovo genere letterario

Alberto Prunetti riesce brillantemente in quest'impresa e lo fa, raccontando in maniera semplice e allo stesso tempo profondissima, riuscendo ad incastrare in modo del tutto nuovo, generi letterari diversi, che spaziano dal romanzo biografico alla saggistica, dallo humour nero alla tagliente goliardia della comicità toscana.

Questo capolavoro letterario di nuovo genere (ONI, oggetti narrativi non identificati), è tale, proprio perché non ha riferimenti precisi. Non è inchiesta, non è biografia, non è romanzo, non è saggio, non è «Noir» e neanche tragicomico, ma contiene tutti questi ingredienti in piccole dosi, e pertanto fa fatica ad essere riconosciuto dal Gotha della letteratura. È un testo moderno che riassume una gamma di sentimenti come: il dolore, il divertimento, la pena, la riflessione, la partecipazione, la denuncia, in un modo che solo un verso scrittore sa condensare.

«Se uno legge «Amianto» e non gli arriva la botta, vuol dire che ha la testa sbagliata e si è messo il cuore sotto le scarpe. Vuol dire che i padroni lo hanno lavorato per bene.»

Renato è il padre di tutti noi

È l'uomo che soccombe a questa violenza assurda del capitalismo selvaggio. Renato è simbolo dell'uomo senza distinzione di ceto sociale. Come lui anche Steve Mc Queen, il famoso attore morto a cinquant'anni per lo stesso veleno e raccontato in modo meraviglioso nell'ultimo capitolo del libro, una vera perla narrativa, nella quale i due si incontrano come in un vero film, il povero e il ricco, l'umile e il fa-

Avviso di formazione

**Facebook, giochi online e telefonini.
Cosa preoccupa i genitori?
Cosa affascina i giovani?**

18 marzo 2017, 9.00 – 17.00
Hotel Olten, Bahnhofstrasse 5, 4600 Olten

Referente: Umberto Castra, laurea breve in pedagogia sociale, terapeuta della coppia e della famiglia

Iscrizioni: Al più tardi entro venerdì, 17 febbraio 2017, all'Istituto di formazione ARC, www.formation-arc.ch o Tel. 031 370 21 11

Costi: Gratuito per i soci di Syna



Ricordiamo i nostri colleghi morti a causa delle fibre velenose dell'amianto, pensando al loro sacrificio e a quello delle loro famiglie.

Fonte: Francesco Cosentino

moso. Una fantomatica tragedia che accomuna tutti in questa «vita spericolata» e che ancora lascia tanti, troppi forse, punti irrisolti.

Un libro da leggere in un botto

Come il tonfo che lascia nel cuore. Un dovere morale per tutti coloro che sono attivi nelle politiche lavorative e sociali e nel mondo sindacale.

Per ultimo, assieme a Renato, Steve, Alberto e le altre centinaia di morti a causa dell'amianto, desidero anch'io ricordare Josef «Hüppi» Lustenberger, nostro collega, segretario centrale e responsabile dell'industria, anche lui è andato via, a soli cinquantadue anni per colpa delle stesse fibre assassine.

francesco.cosentino@syna.ch,
segretario regionale

Resultado de las negociaciones 2017

Mejores salarios, pero no para todos

La disminución de las exigencias permite aceptar un resultado parcialmente satisfactorio en los acuerdos salariales para el 2017. Los acuerdos efectivos referente a los salarios de entre un 0,5 y 1 por ciento son solo en parte aceptables a causa de las negociaciones individuales.

Poco antes de Navidad, un gran número de medios de comunicación quiso saber a través de Syna y Travail.Suisse, que tan exitosas habían sido las negociaciones salariales. Con base en el sólido crecimiento de la economía, Syna se propone para este 2017 dar vuelta el tablero para conseguir salarios mas elevados tras años de magros ajustes.

Negociación salarial, un asunto controvertido

Nuevamente los trabajadores no estarán muy felices cuando reciban su nómina de fin de año en enero. Una de las razones es que desde hace un par de años los ajustes salariales se negocian cada vez mas de forma individual, por lo cual no todos los empleados reciben un mejor sueldo. Hasta el 2009 la negociación colectiva cubría cerca del 65 por ciento de los trabajadores; esta proporción ha caído sistemáticamente desde entonces. Hoy en día el 60 por ciento de los salarios se negocia de forma individual y sólo el 40 por ciento en forma general. Esta situación, por ejemplo, afecta en hasta un 1 por ciento los buenos resultados del sector salud. El aumento de la negociación individual impactará negativamente en muchos empleados.

En este contexto, es esperanzador que los ya conocidos aumentos salariales en la industria aún se realicen de forma colectiva, un ejemplo de estos son los sectores de la pintura y yesería, fachadas, industria del ladrillo y la carpintería.

Mas flexibilidad no significa mejores salarios

En el comercio minorista, la semana laboral de 7 días sigue extendiéndose continuamente. La realidad laboral diaria consiste en la utilización de la mano de obra repartida



Trabajadores de la industria de la reparación automotriz se van por tercera vez con las manos vacías.

Foto: Fotolia

durante el día, cambios temporales en el programa de trabajo, y cada vez menos empleados, lo que significa un esfuerzo mayor para los trabajadores. Syna trabaja para que esta situación sea contenida y que este trabajo extra sea retribuido con mejores sueldos. Pero este año las dos grandes empresas Coop (+0,5%) y Migros (0,3% hasta 0,7%) no se cubierten precisamente de gloria. Más aún cuando estos ajustes salariales se negocian de forma individual. Particularmente molesta es la situación en la empresa de quioscos Valora. Syna ha criticado en múltiples ocasiones que, a causa del modelo de agencia, dos tercios de los empleados no estén en el contrato colectivo de trabajo (CCT). Pero en lugar de recoger nuestras soluciones constructivas, Valora se negó a continuar la relación contractual con Syna. Esto significa que – independientemente de las

declaraciones de Valora – gran parte de los trabajadores de quioscos no obtendrá nada. Finalmente, los acuerdos salariales alcanzados de entre 0,5 y 1 por ciento son solo parcialmente satisfactorios. ¡Sin embargo, aún existen dos cuestiones! Por un lado, este año hay también negociaciones que se han saldado con cero aumento. No solo en la industria de maquinarias, sino que también en la industria relojera. Los trabajadores del sector de reparación automotriz y de la industria del mueble se van con las manos vacías por tercera vez. Por otro lado, el abandono del sistema de registro de horas trabajadas no sólo es poco saludable, sino que transforma cada hora extra en trabajo gratis! Mas información sobre este tema en la página 6.

arno.kerst@syna.ch, presidente

😊 Nos alegra!

- Hospital Thurgau: Individual +0,5%, general +0,5%, +0,1% por bono de rendimiento.
- Sector limpieza – Suiza alemana: Sueldo mínimo promedio +1,7%.
- Steeltec, Emmenbrücke: +0,4% general, +0,4% individual. Único participación equitativa 1500 francos.
- Salario general en la industria, por mes: Pintores y yeseros +25 francos, fachadas +40 francos, ladrillo +20 francos, carpintería +20 francos general y +30 francos individual.

😞 Nos molesta!

- Reparación automotriz e industria del mueble: Por tercera vez con las manos vacías.
- Diversas firmas industriales e industria relojera: nuevamente sin aumento salarial.
- Coop: +0,5% individual.
- Valora: no acepta las demandas y termina la relación contractual con Syna. Acuerdo salarial desconocido.

Todas las negociaciones salariales las encuentras aquí: www.syna.ch/lohnverhandlungen.

Hotelaria e restauração

Luz verde para o novo L-GAV

Com a decisão de 12 de dezembro, o Conselho Federal declarou o contrato nacional de trabalho coletivo (L-GAV) 2017–2020 como sendo vinculativo para todo o setor da hotelaria e restauração suíço. O L-GAV é essencial para que os trabalhadores de um dos maiores setores possam ter assegurada uma legislação laboral justa.

O Conselho Federal declarou, à última hora, o renegociado L-GAV para a hotelaria e restauração como sendo vinculativo. Assim, o novo L-GAV entrou em vigor no dia 1 de janeiro de 2017 e vigorará até, pelo menos, final de 2020. É com muito agrado que a Syna olha para esta importante decisão. Isto porque esta decisão dá continuidade a um dos maiores e mais importantes GAV da Suíça, que abrange 27 000 empregadores e 200 000 trabalhadores. As reformas mais importantes no L-GAV são:

- Aumento de todos os salários mínimos em 0,3 por cento.

- Melhores controlos: as empresas podem agora ser também controladas sem aviso prévio.
- Aumento da licença de paternidade remunerada em cinco dias.
- Extensão do apoio financeiro para a formação e formação contínua.

Foram necessários dois anos para negociar este L-GAV. Estas negociações foram dificultadas, entre outras razões, pela crise europeia, que suscitou muitas incertezas no setor. Estamos agora ainda mais satisfeitos com o facto de as conquistas alcançadas até ao momento, tal como as cinco semanas de férias e o 13.º mês, permanecerem inalteradas, bem como pelo facto de os trabalhadores poderem continuar a contar com um L-GAV sólido.

O L-GAV é para todos

Para os trabalhadores também é muito importante saber que o L-GAV deve ser aplicado em todos os locais onde se confecciona e serve comida. Portanto, não são apenas os clássicos restaurantes e hotéis que estão abrangidos por ele. Também as tendas de mercado, onde a comida é confeccionada e vendida no local, ou ainda a bem



O novo L-GAV aplica-se agora também às tendas de mercado e Food Trucks. Foto: Fotolia

conhecida Brezelkönig devem cumprir o regulamento do L-GAV. Se existirem dúvidas sobre se o L-GAV é cumprido na empresa, a Syna pode prestar ajuda aos seus sócios através de informações ou mesmo apresentar-lhes possibilidades de instaurar uma ação judicial.

claudia.stoeckli@syna.ch, secretária do setor da hotelaria e restauração

Novo contrato de trabalho coletivo (GAV)

Um GAV para todas as estações de serviço

Na primavera de 2017 o novo GAV das estações de serviço deverá ser declarado como sendo de aplicação geral. Este contrato de trabalho coletivo é um acontecimento histórico num setor que é caracterizado pelos horários de trabalho extremamente liberalizados e condições de emprego complicadas. Nós informamos já hoje sobre o seu conteúdo.

Durante os últimos dois anos, a Syna negociou o conteúdo do GAV das estações de serviço em toda a Suíça. O objetivo era criar uma declaração de obrigatoriedade geral (AVE) para que todos os trabalhadores deste setor pudessem ficar satisfeitos com

as condições de trabalho melhoradas. No passado verão foi possível concluir as negociações com sucesso e o resultado foi agora publicado na Folha Oficial Suíça do Comércio. A Syna espera que o processo AVE não seja demorado para que os trabalhadores do setor possam beneficiar das condições de trabalho asseguradas pelo GAV na primavera de 2017.

Um sinal de progresso

Em termos de conteúdo, o novo GAV apresenta, entre outros, a garantia de salários mínimos, um 13.º mês e inúmeros regulamentos sólidos relativamente ao horário de trabalho – como, por exemplo, uma semana de cinco dias com 42 horas, 22 a 25 dias de férias ou um posto de trabalho assegurado com salário mensal a partir de uma percentagem de trabalho

de 60 por cento. Além disso, o GAV inclui regulamentos favoráveis à licença de maternidade e paternidade. Está igualmente previsto um reembolso das contribuições profissionais no valor de 0,25 por cento do salário. Os membros da Syna beneficiam assim também a este nível.

Contudo, existe uma particularidade: o novo GAV não será válido no cantão de Lucerna. Em Lucerna existe um GAV cantonal que continuará em vigor. Mas tendo em conta que o processo AVE se encontra em curso, podem igualmente ser efetuadas pequenas alterações no GAV. Forneceremos mais informações assim que esteja estabelecida a data exata da entrada em vigor do GAV.

claudia.stoeckli@syna.ch, secretária central do setor retalhista

Cours 2017



Pour jeunes adultes de moins de 25 ans

Conseil national de Jeunesse.Suisse

Du vendredi 10 mars 2017 à 17h00 jusqu'au samedi 11 mars 2017 à env. 17h00, avec la nuitée comprise, Berne (plus de détails ultérieurement).

Objectifs: Tes thèmes et contenus sont désormais connus de Jeunesse.Suisse. Tu élargis activement tes compétences linguistiques. Tu fais la connaissance de collègues de toute la Suisse, étendant ainsi ton réseau personnel de relations.

Intervenants: Equipe trilingue de Jeunesse.Suisse

Inscription: jusqu'au vendredi 17 février 2017

Découvrir Windows et assurer la maintenance de mon PC!

Vendredi 17 mars 2017, de 9h00 à 17h00, Synergic/Perform, Yverdon-les-Bains.

Objectifs: Les participant-e-s seront en mesure de rechercher les informations système du PC, d'appliquer les réglages de base sur Windows, de réaliser les opérations de maintenance du PC, de créer des dossiers, d'utiliser les fonctions de base de l'explorateur de fichiers.

Animation: Monsieur Otto Keller, Ingénieur dipl. HES et formateur avec brevet fédéral.

Inscription: jusqu'au mercredi 15 février 2017

Cours en langue italienne

Facebook, giochi online e telefonini: cosa preoccupa i genitori? Cosa affascina i giovani?

Sabato 18 marzo 2017, 9h00–17h00, Hotel Olten, Olten.

Obiettivo: Il corso vuole offrire ai partecipanti un momento di informazione sui cosiddetti nuovi media. Si alterneranno momenti informativi a momenti di scambio tra l'esperto e i partecipanti.

Referente: Umberto Castra, lavora da molti anni con i genitori nei contesti della migrazione. Pedagogo è terapeuta della famiglia e psicologo analitica per adolescenti.

Iscrizioni: fino al venerdì 17 febbraio 2017

Le stress? Je gère!

Jeudi et vendredi 6 et 7 avril 2017, de 9h00 à 17h00, Centre de formation Le Léman, Jongny.

Objectifs: Prendre conscience de quand et comment le stress me submerge, apprendre à appliquer la méthode de relaxation progressive, trouver un meilleur équilibre entre action et détente, améliorer ma qualité de vie.

Animation: Madame Georgette Hunziker, formatrice d'adultes diplômée.

Inscription: jusqu'au vendredi 3 mars 2017



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!

Forfait par cas dans les hôpitaux suisses

Plus de pression sur les travailleurs

Quatre ans se sont écoulés depuis l'introduction des forfaits par cas (DRG) dans les hôpitaux suisses. Ces tarifs uniformes dans tout le pays devaient améliorer la transparence et la comparabilité des coûts pour les soins stationnaires fournis par les hôpitaux. Les effets escomptés ont-ils été obtenus?

Nous sommes tous dépendants d'un système de santé performant. Le passage aux DRG aurait dû contribuer à une meilleure perception des coûts et, in fine, à une baisse des coûts de la santé. Dans les faits, les DRG ont surtout aiguisé la concurrence entre hôpitaux qui, contraints d'adopter une vision entrepreneuriale, se concentrent en priorité sur leur croissance. Les DRG ne sont pas non plus parvenus à casser la dynamique de «chasses gardées» qui prévaut: les cantons continuent le plus souvent à planifier leurs services de santé sans regarder ce qui se fait au-delà de leurs frontières, ce qui a pour conséquence que la Suisse détient pratiquement le record du monde en matière de densité d'offre de médecine spécialisée. Les demi-cantons de Bâle-Ville et Bâle-Campagne, qui se sont dotés d'une stratégie coordonnée pour leurs services de santé, forment une louable exception. L'exemple des cantons de Vaud et du Valais, qui construisent actuellement ensemble l'hôpital de Rennaz, appelé à remplacer cinq hôpitaux régionaux dès 2018 avec à la clé la création de 1800 emplois, prouve également que la collaboration est possible. Une analyse montre qu'une réorientation de la part des responsables politiques de la santé est indispensable, faute de quoi le système des DRG risque de créer de fausses incitations.

Pression sur les salaires ...

Depuis l'introduction des DRG, les administrations cantonales ont externalisé de nombreux hôpitaux, transformés en sociétés par actions. Ces établissements évoluent depuis dans une concurrence (artificielle) entre l'offre et la demande, qui conduit à une stratégie de croissance, générant une forte pression sur les coûts. Comme toujours, le personnel constitue



Dans la santé, les coûts doivent être comprimés partout, des mesures qui touchent avant tout le personnel.

Photo: Fotolia

le facteur de coûts le plus important, et le plus facile à influencer. Ainsi, on assiste à des diminutions, voire à des suppressions, des indemnités destinées à dédommager le personnel pour certaines contraintes inhérentes à leur profession. Les salaires sont depuis longtemps devenus un objet de négociation: l'hôpital cantonal de Bâle-Campagne n'entend accorder aucune augmentation cette année, justifiant sa décision auprès des partenaires sociaux par une rentabilité trop faible. En outre, à l'instar d'autres hôpitaux, l'établissement s'est vu contraint de constituer des provisions extraordinaires en vue d'une éventuelle baisse des tarifs et d'investissements dans l'infrastructure. Autour de la table des négociations, nous nous battons pour que le bénéfice des hôpitaux soit également investi dans leur ressource la plus importante, le personnel. Le discours des responsables ressemble de plus en plus à celui d'entreprises à but lucratif.

... et sur les conditions de travail

Le personnel fait également état d'autres problèmes concrets: il fait face à des contraintes horaires et à des charges de travail croissantes, notamment en raison de l'augmentation des tâches administratives. Les horaires sont fixés en flux toujours plus tendu, la loi sur le travail est exploitée au maximum. En outre, les forfaits par cas ne valorisent pas suffisamment les cas complexes, notamment pour

les patients âgés et atteints de maladies chroniques ou les patients souffrant de comorbidités. La durée de séjour doit être réduite, laissant un minimum de temps pour les soins et l'accompagnement, une situation qui affecte bien sûr les patients, mais aussi les soignants qui souhaiteraient consacrer du temps aux personnes qui leur sont confiées. Ces métiers autrefois dotés d'une forte aura humaine sont de plus en plus rationalisés.

Suite dans notre prochaine édition. Les traitements stationnaires sont co-financés par les cantons, alors que les interventions ambulatoires sont entièrement à la charge des caisses-maladie. Les DRG favorisent donc le principe des «soins ambulatoires avant les soins stationnaires», un transfert préoccupant des coûts vers l'ambulatoire.

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

Qu'est-ce que les SwissDRG?

DRG signifie «Diagnosis Related Groups». Le principe est le suivant: l'hôpital n'est plus rémunéré en fonction de la durée d'hospitalisation, mais reçoit un forfait selon le diagnostic, appelé forfait par cas. Les SwissDRG visaient à adapter un principe international au système de santé suisse, structuré de manière fédéraliste.

Nouvelle secrétaire centrale

Bienvenue à Kathrin!

Le transfert de Guido Schluep du secteur de l'industrie à celui de l'artisanat a libéré un poste de secrétaire centrale. Kathrin Ackermann, ancienne responsable régionale de Fribourg alémanique, s'est déclarée prête à relever le défi.

Kathrin a rejoint Syna le 3 février 2003 en tant que secrétaire régionale à Tafers. La partie alémanique de Fribourg ayant été séparée de la région de Fribourg cette même année, elle a alors endossé le rôle de responsable régionale. Une étroite collaboration avec la région de Fribourg et une place dans de nombreuses commissions paritaires et tripartites lui ont permis de peaufiner rapidement sa maîtrise du français.

Dès 2008, elle a assumé la responsabilité de tous les secteurs et branches de la région, au sein de différentes commissions et dans le suivi des licenciements collectifs dans l'industrie. Négociateur des contrats d'entreprise tout comme offrir un accom-

pagnement personnalisé aux membres ont fait partie de son quotidien. En parallèle, elle a suivi avec succès une formation continue de spécialiste en assurances sociales. Ses connaissances métier ainsi que sa précieuse expérience professionnelle seront des atouts clés pour le secteur de l'industrie qu'elle a rejoint en tant que secrétaire centrale l'automne dernier.

Kathrin en privé

Kathrin est tout d'abord la maman solo d'un fils aujourd'hui âgé de 25 ans. Grâce à différents séjours linguistiques, qui l'ont notamment conduite en Espagne, en Angleterre et aux Etats-Unis, elle maîtrise cinq langues: l'allemand, l'anglais, le français, l'espagnol et l'italien. Durant son temps libre, Kathrin aime danser le Line Dance pour rester en forme et se défouler. Elle réserve régulièrement du temps pour assister aux matches de son équipe favorite de hockey sur glace, les SCL Tigers.

Kathrin est pleine d'humour, optimiste et a le sens de la répartie, pour elle le verre est aux trois quarts plein. Pour sa part, elle le formulerait ainsi: «Peu importe que le verre soit à moitié plein ou à moitié vide, l'essentiel, c'est le nombre de bouteilles qui

restent.» Le secteur de l'industrie est très heureux de la venue d'une collègue aussi compétente et dynamique. Bienvenue, Kathrin!

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



Kathrin et Gregor se sont bien adaptés. Le comité a confirmé leur engagement.

Photo: Dieter Egli

Nouveau secrétaire central

Bienvenue à Gregor!

En décembre, nous avons dit au revoir à Nicola Tamburrino. Aujourd'hui, nous vous présentons notre nouveau secrétaire central pour le secteur de l'artisanat. Gregor Deflorin a d'ores et déjà succédé à Nicola.

Gregor a rejoint Syna le 1^{er} avril 2010, en tant que secrétaire régional à Coire. Après une brève période d'adaptation, il a été désigné responsable régional et a dirigé avec succès l'équipe des Grisons et du Sarganserland. En décembre 2012, le poste de directeur de la commission paritaire professionnelle (CPP) des Grisons s'est libéré. Disposant à la fois d'une excellente

connaissance des différentes missions dévolues aux CPP en raison de sa fonction et d'un important réseau, Gregor a pris la direction de cette CPP. Ses excellentes capacités de négociation et ses compétences métier, notamment en matière de mise en œuvre et d'application de conventions collectives de travail, ont été très appréciées en commission.

Direction Olten

C'est avec une besace remplie de ces expériences que Gregor passe de la campagne à la ville, ou plutôt de la région au secrétariat central. Avec beaucoup de plaisir, de motivation et d'engagement, il a pris ses nouvelles fonctions de secrétaire central du secteur de l'artisanat le 1^{er} octobre 2016.

Nous sommes convaincus que Gregor saura accompagner et développer les branches qui lui sont confiées avec beaucoup d'efficacité. Le secteur de l'artisanat se réjouit de pouvoir désormais collaborer avec cette nouvelle recrue très compétente.

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

En bref

*Formation: Mécanicien sur machines, spécialiste d'exploitation
Date de naissance: le 23 août 1966
Hobbys: Moto, voyages, lecture
Particularité: 100 % Grison*

Accompagnement des membres

«La solidarité n'est plus un argument»

Cette année, Syna Magazine souhaite présenter les services offerts à nos membres. Pour débiter cette série, nous donnons la parole à un responsable régional expérimenté: en quoi consiste l'accompagnement des membres, et que faut-il pour réussir?

Johann Tscherrig est responsable régional pour le Haut-Valais depuis plus de dix ans. A Viège, son équipe et lui accompagnent 4500 membres, pour la plupart actifs dans la construction, la santé ou l'hôtellerie et restauration.

Prendre les membres au sérieux

La tâche des secrétaires régionaux consiste pour moitié à travailler à l'extérieur, sur les chantiers et en entreprise, et à veiller à l'exécution de la CCT par un contrôle paritaire des conditions de travail. L'autre moitié de la tâche est dévolue à l'accompagnement personnalisé. «Nous prenons nos membres au sérieux et leur accordons beaucoup de temps», par exemple pour les renseigner, au guichet ou par téléphone, en matière de salaire et d'assurances sociales notamment. Mais cela ne suffit pas: les membres en situation difficile – chômage, conflit au travail – se voient proposer un accompagnement plus intensif. Syna les représente aussi lors de négociations.

«Dans notre société individualiste, les gens ne rejoignent plus un syndicat par simple solidarité», relève Johann Tscherrig. Un constat qui s'applique à Syna comme à d'autres associations. «Ce n'est que lorsqu'ils bénéficient personnellement de notre soutien qu'ils nous restent fidèles et nous recommandent.» A 54 ans, ce responsable expérimenté n'a pas de recette miracle. Il relève néanmoins quelques facteurs clés:

- Le temps: «Lorsqu'une personne a une question, elle souhaite une réponse rapide, surtout si des problèmes de salaire ou d'assurances menacent sa stabilité financière. C'est pourquoi nous y répondons rapidement. Quant aux entretiens-conseil, nous devons être prêts à y consacrer le temps nécessaire.»



Johann Tscherrig.

Photo: Syna

- La connaissance: «Les préoccupations, incroyablement variées et complexes, vont du droit du travail et des assurances à des questions économiques ou politiques en passant par un accompagnement sur le plan humain. Généralistes par la force des choses, nous entretenons des contacts avec des spécialistes auxquels nous pouvons référer nos membres au besoin.»
- Présence: «Pour cerner les préoccupations des gens il faut être présents, sur les chantiers comme dans les entreprises! Le travail dans les sections est également essentiel. Pour remplir sa fonction d'interlocuteur privilégié, notre secrétariat régional assiste à chaque manifestation statutaire organisée par une section.»
- Réseau: «Afin d'aider nos membres, je fais appel à mon réseau qui comprend différents organismes comme les ORP ou l'AI, mais aussi des employeurs. Les contacts personnels sont toujours précieux, pour nos membres également.»
- Solutions: «Nos défendons les intérêts des travailleurs, ce qui implique la confrontation, qui ne doit toutefois pas être une fin en soi. Nous cherchons avant tout des solutions acceptables, et donc durables, pour les deux parties. Pour nos membres, c'est bien plus avantageux que des gains politiques à court terme.»

Prestations grâce à la solidarité

Exemple concret, Johann Tscherrig évoque la «Brochure d'information Métiers & Social» de Syna; un ouvrage de référence en Valais, qui informe sur les conditions de travail et les salaires minimaux en vigueur dans les différentes branches. Le responsable régional est particulièrement fier des prestations que Syna fournit grâce à la solidarité de ses membres. Il évoque le modèle de pré-traité testé en Valais avant d'être étendu à toute la Suisse, ou encore la convention collective de travail en vigueur depuis plus de 30 ans dans tous les hôpitaux valaisans.

Ces acquis doivent être mis en avant. En effet, le public ignore souvent que la sixième semaine de vacances garantie dès 50 ans dans la construction, ou encore le 13^e salaire, ne sont pas des obligations légales, mais le fruit de négociations menées en partenariat social. Pour Johann Tscherrig, c'est là que réside la clé du succès: «Nous montrons qu'en tant que syndicat, nous tenons nos promesses. Ainsi, pour les membres, faire preuve de solidarité devient attrayant.»

dieter.egli@syna.ch,
responsable de la communication

Jeunesse.Suisse

Stages: «C'est le Far West»

Les récits de conditions de travail inadmissibles durant les stages sont récurrents. Le problème est inhérent à cette forme d'emploi. En effet, si les stages permettent d'acquérir de précieuses expériences professionnelles, ils incitent aussi les employeurs à engager des collaborateurs qualifiés à bas prix.

Les jeunes diplômés sont souvent victimes de conditions de travail abusives durant un stage. Ces jeunes ont un bachelors ou un master en poche, auquel s'ajoute une expérience acquise grâce à des petits jobs effectués durant les études. Ils ne sont donc pas aussi inexpérimentés que ce que le monde de l'économie essaie de nous faire croire. Ils sont engagés à durée déterminée, par exemple pour effectuer des travaux d'archivage, conduire un sondage clients représentatif ou accompagner un projet au moyen d'un logiciel métier. Les employeurs qui utilisent la prétendue inexpérience des jeunes diplômés pour leur offrir un stage dans leur domaine manquent totalement de fair-play. Ces contrats ne bénéficient le plus souvent d'aucunes conditions-cadres, le but étant clair: exploiter des travailleurs temporaires à moindre coût.

Les jeunes en fin de scolarité se voient pour leur part proposer un autre type de stage: avant de postuler pour une place d'apprentissage d'assistante socio-éducative, un stage d'au moins six mois est requis. Pourtant, l'ordonnance sur la formation ne l'exige pas.

Au vu de ces problèmes non résolus à ce jour, c'est en toute logique que Jeunesse.Suisse s'engage pour renforcer la législation qui encadre ces emplois. Nous avons fait le point avec son président, Roman Helfer:

Selina Tribbia: Quels sont les problèmes qui peuvent surgir durant un stage?

Roman Helfer: Souvent, la durée n'est pas clairement définie. De plus, il arrive que les tâches se multiplient, ce qui ne permet pas au stagiaire de valider ses expériences. Un problème classique est le fait que le salaire

versé pour un emploi à 100 pour cent ne permet pas d'assurer le minimum vital. Cet état de fait est particulièrement choquant lorsque le collaborateur est au bénéfice d'une formation achevée. Par ailleurs, il arrive que des entreprises internationales renommées engagent de jeunes diplômés qualifiés comme stagiaires en invoquant que le fait de pouvoir mentionner sur son CV avoir travaillé pour avoir travaillé pour le grand label X ou Y constitue un salaire suffisant! Ne pas mentionner d'objectifs de formation clairs, ou ne pas nommer une personne responsable de la formation, pose problème. Il devrait également aller de soi qu'un stagiaire est affecté uniquement à des tâches qui correspondent aux objectifs de formation du stage.

Y a-t-il toutefois des exemples de stages positifs?

Oui, dans la restauration par exemple les formations se déroulent souvent dans des écoles hôtelières. Les stages externes sont bien encadrés: leur durée et les objectifs de formation sont clairement définis. En outre, le salaire minimum est fixé dans la convention collective nationale de travail.

Un stage peut également être bénéfique lorsqu'il débouche sur un engagement fixe. En effet, il peut permettre de se familiariser avec une entreprise complexe et de mieux comprendre si une activité spécifique nous convient réellement.

Quelles interventions Jeunesse.Suisse propose-t-elle?

Nous nous engageons avant tout au niveau politique, afin de sensibiliser les acteurs politiques, les associations professionnelles



«Un important travail de sensibilisation auprès des politiques et des institutions de formation est nécessaire», Roman Helfer, président de Jeunesse.Suisse, en est convaincu. Photo: archives

et les institutions de formation à cette problématique. Nous souhaitons qu'une étude soit menée permettant d'identifier clairement les problèmes dans les différentes branches. Les politiques seront alors obligés d'arrêter de faire la sourde oreille! Enfin, à Genève les partenaires sociaux travaillent sur un accord cantonal, qui doit améliorer la protection pour les différents types de stage.

Peux-tu donner un conseil à nos jeunes lectrices et lecteurs?

L'essentiel est de poser de limites! Il faut exiger un contrat écrit, un salaire décent et un responsable de stage, et essayer de définir ensemble des objectifs de formation.

Si tu te sens interpellé-e, tu peux toi aussi œuvrer pour de meilleures conditions de travail en t'engageant aux côtés de Jeunesse.Suisse. Rejoins notre groupe de travail et participe au Conseil national du 10 et 11 mars prochain.

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

Important

- Le stage est une relation de travail à durée déterminée.
- Paiement du salaire en cas de maladie, en l'absence d'un accord spécifique: 3 semaines durant la 1^{ère} année, et seulement à la fin du 3^e mois de travail.
- Sauf accord spécifique, en matière de délai de congé, une résiliation avec effet immédiat est possible uniquement en cas de manquement grave.