

syna Magazine

Le syndicat



Pour les pères

Le 6 avril, nous avons récolté des signatures pour notre initiative pour un congé de paternité raisonnable dans 14 villes. Notre alliance a son objectif de soumettre l'initiative avant les vacances d'été en ligne de mire. Pour y parvenir, il manque encore quelques milliers de signatures. Il est aussi possible de signer en-ligne sous www.syna.ch/cp.

Page 8

Pour les retraités

La réforme de la prévoyance vieillesse suscite de nombreuses discussions. Travail.Suisse s'engage au plan politique. Syna a suivi de près les événements. Elle voit les propositions soumises d'un œil critique. Le projet est le fruit d'un compromis.

Pages 2, 4 et 5

Pour les employés du bois

Dans les branches de la construction en bois, de l'industrie du bois et de la menuiserie, nous nous engageons pour un modèle de préretraite comme il en existe dans d'autres branches. Nous faisons ainsi contrepoids aux exigences de flexibilité des employeurs.

Page 18

Sommaire

Partenariat social	Page	3
Prévoyance vieillesse	Page	4
Travail.Suisse	Page	5
Révision de la LACI	Page	6
Industrie MEM	Page	7
Congé paternité	Page	8
Industrie graphique	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
Droits de l'homme	Page	17
Branches du bois	Page	18
Mon Syna	Page	19
Protection des apprentis	Page	20

Un regard attentif



Le 20 mars 2015, la lune écliprait le soleil. Pour admirer le spectacle, il fallait porter des lunettes spéciales éclipse. Ces lunettes, équipées d'un film spécial, transformaient la clarté du jour en obscurité et montraient le soleil comme un disque blanc partiellement recouvert par la lune. Si ces lunettes m'ont été très utiles pour observer le soleil et protéger mes yeux, elles ne m'auraient pas servi à grand-chose pour écrire cet éditorial ou pour faire de la plongée sous-marine. Pour cette dernière activité, mieux vaut en effet s'équiper d'un masque de plongée.

Avec quelles lunettes devons-nous, syndicalistes, aborder la réforme de la prévoyance vieillesse? Il semble évident que les lunettes spéciales éclipse nous délivreraient un sombre verdict du résultat présenté. Des lunettes roses feraient apparaître ce résultat sous un jour artificiellement positif. Quant aux verres grossissants, ils attribueraient une importance démesurée aux points faibles de ce gros morceau qu'est la réforme de la prévoyance vieillesse.

Dans sa réunion qui s'est tenue fin mars, le Comité de Syna a analysé la réforme adoptée par le Parlement en s'aidant de ses lunettes de vue: les intérêts de nos membres, des travailleurs, ont-ils été pris en compte? La hausse des rentes AVS apporte une amélioration conséquente aux personnes à

bas revenu. Globalement, le renforcement de l'AVS permet de préserver le niveau des rentes du premier et du deuxième pilier, conformément à la promesse du Conseil fédéral, et à notre revendication. En outre, un financement solide permet de garantir la pérennité de la prévoyance vieillesse pour les années à venir. L'amélioration de la situation des chômeurs seniors, qui ont désormais droit à une rente de leur dernière caisse de pension lors de la perte d'un emploi à 58 ans ou plus, et les améliorations apportées pour les travailleurs à temps partiel constituent d'autres revendications importantes que nous avons émises et qui ont été prises en compte.

Néanmoins, un examen avec les mêmes lunettes montre aussi que l'âge de la retraite pour les femmes va augmenter à 65 ans, et ce bien que l'égalité des salaires que nous réclamons ne soit toujours pas atteinte. C'est un gros problème! En outre, les bénéficiaires des assureurs-vie sur notre prévoyance vieillesse restent trop élevés, et nous aurions souhaité une hausse plus importante de la TVA pour assurer un financement durable de l'AVS. Et maintenant? Il apparaît clairement qu'une seule paire de lunettes ne suffit pas à évaluer une réforme aussi conséquente.

Heureusement, notre étui à lunettes des valeurs éthiques n'est pas au bout de ses ressources. Ainsi, des lunettes qui donnent la priorité au bien commun et à la durabilité, ont permis au Comité de constater que cette réforme n'avantage personne de manière disproportionnée. Maintenir le statu quo serait une mauvaise solution. En effet, le bénéfice à court terme (pas d'augmentation de l'âge de la retraite des femmes et pas de baisse du taux de conversion) annihilerait les progrès en matière d'AVS et un financement plus solide. Ainsi, la prochaine révision porterait principalement sur une diminution des prestations (travailler plus longtemps pour moins d'argent), car d'ici là l'endettement de la prévoyance vieillesse aura encore considérablement augmenté.

Vous pouvez découvrir en détail la décision du Comité de Syna à la page 4, avec ou sans lunettes.

arno.kerst@syna.ch, président


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: 19 mai 2017

Clôture de la rédaction: 3 mai, 12h00

Partenariat social national

Faire revivre le partenariat social

Le partenariat social signifie que les représentants des travailleurs et des employeurs élaborent ensemble des solutions. Malheureusement, au niveau national, il s'est vidé de sa substance. Travail.Suisse est prêt à dialoguer, car les projets construits ensemble fonctionnent mieux et servent les intérêts aussi bien des travailleurs que de l'économie.

Le partenariat social est souvent mis en avant comme un acquis important et un facteur clé du succès de la Suisse. Il est vrai que le dialogue entre organisations patronales et de travailleurs fonctionne dans de nombreuses branches et entreprises. Il est alors empreint de respect et de la conviction qu'il vaut mieux avancer ensemble qu'aller au conflit.

Différents niveaux

Depuis l'introduction de la libre circulation des personnes en 2002 et des mesures d'accompagnement associées, le nombre de conventions collectives de travail (CCT) a grimpé à 602. Ces CCT couvrent presque deux millions de salariés (état 2014), ce qui représente un taux de couverture de 48 pour cent. En vertu de nos statuts, la responsabilité des CCT incombe aux organisations membres de Travail.Suisse. En tant que grande association, Syna participe aux négociations de nombreuses CCT, le plus souvent avec succès. En tant qu'association faîtière, nous sommes responsables du partenariat social au niveau national, autrement dit de la collaboration entre organisations patronales et de travailleurs. Concrètement, cela signifie que Travail.Suisse s'assied autour d'une table avec l'Union syndicale suisse (USS), l'Union patronale suisse (UPS) et l'Union suisse des arts et métiers (USAM) pour trouver des dénominateurs communs.

Collaborer serait important

Force est de constater qu'aujourd'hui, le partenariat social national entre ces quatre organisations est pratiquement



Dans les branches et les entreprises, le partenariat social fonctionne; au niveau national il a disparu.

Photo: Fotolia

inexistant. S'en tenir aux règles signifierait discuter régulièrement de priorités et développer une compréhension mutuelle, comme cela se fait au niveau des branches ou des entreprises. Les deux parties devraient pouvoir mettre en lumière les problèmes qu'elles connaissent et chercher des solutions communes pouvant bénéficier à tous. En effet, la politique peut se mettre en marche dès lors qu'une solution envisageable est posée sur la table de négociations. Au cours des dernières années cependant, la capacité des partenaires sociaux à trouver des compromis s'est délitée. Le creux de ces relations a été atteint début 2016, lorsque les employeurs ont refusé le dialogue dans le cadre de la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse. Le Conseil fédéral a alors été contraint d'intervenir pour jouer les arbitres et trouver une solution. C'est dangereux, car comme l'a montré l'acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse, une position commune des partenaires sociaux en matière de marché du travail est essentielle au bon développement de la place économique suisse. Dans le cadre des votations à venir sur des sujets concernant le marché du travail, il sera fondamental que les organisations patro-

nales et de travailleurs puissent s'accorder sur des solutions qui protègent les salaires et les conditions de travail en Suisse malgré l'ouverture voulue par la politique européenne. C'est la seule voie possible pour réussir.

Endiguer ou prévenir les conflits

Et ce n'est pas tout: il existe de nombreux sujets d'actualité qu'il serait préférable de discuter en privé, autour d'une table de négociations, à l'instar de la réglementation entourant la durée du travail (mot clé: travail gratuit), l'enregistrement du temps de travail, la fiscalité (mot clé: réforme de la fiscalité des entreprises) ou encore de la réforme de la prévoyance vieillesse qui nous occupera pendant encore des décennies.

Ceci nécessite cependant d'accepter de discuter de manière ouverte, honnête, constructive, d'égal à égal, dans le but de trouver un dénominateur commun malgré des intérêts divergents et d'endiguer les conflits ouverts. Même si les médias d'aujourd'hui rendent le dialogue inintéressant, cela vaudrait la peine d'essayer.

Adrian Wüthrich,
président,
wuethrich@travailsuisse.ch

Prévoyance vieillesse 2020

Un bon compromis

Photofinish à Berne: les Chambres fédérales ont approuvé d'un cheveu la réforme de la prévoyance vieillesse, après des années de discussions auxquelles les syndicats ont participé. Alors que le projet sera soumis au peuple en septembre, pour le Comité de Syna il est d'ores et déjà clair que les avantages l'emportent sur les inconvénients.

Nous vivons de plus en plus longtemps, nos retraites coûtent toujours plus cher. Pour éviter que la prévoyance vieillesse ne se retrouve dans une impasse, il va falloir baisser les rentes, trouver d'autres moyens de financement – ou alors travailler plus longtemps. La réforme présentée est un compromis qui combine ces différentes solutions. Les deux piliers de la prévoyance, soit l'AVS et le deuxième pilier, ont été considérés conjointement.

Attentes comblées?

Pour Syna, le besoin d'agir ne fait aucun doute. Les acquis principaux de l'Etat social doivent néanmoins être préservés. Lors de notre congrès 2014, les délégués ont posé des conditions importantes pour la discussion relative à la réforme: pas de démantèlement des rentes, même âge pour la retraite des hommes et des femmes uniquement en cas d'égalité salariale, plus de possibilités de retraite flexible, améliorations de l'AVS pour les travailleurs à temps partiel. Ces conditions ont été en majorité, mais pas entièrement, respectées. Le comité de Syna est malgré tout favorable à la réforme. En entretien, notre président Arno Kerst explique cette position.

Dieter Egli: Quel est ton bilan après l'approbation de la réforme sur la prévoyance vieillesse?

Arno Kerst: C'est un compromis où les avantages pèsent plus lourd que les inconvénients. J'en suis convaincu. Notre revendication principale, à savoir préserver le niveau des rentes, a été entendue. Et une hausse générale de l'âge de la retraite



Le président Arno Kerst soutient la réforme de la prévoyance vieillesse.

Photo: Syna

a pu être évitée. La hausse des cotisations et la TVA permettent d'accéder à ces prestations à un prix raisonnable. Et le financement de la prévoyance est ainsi assuré jusqu'en 2030.

Avec une hausse de l'âge de la retraite, les femmes paient le prix fort pour cette réforme. Qu'en pense Syna?

La hausse de l'âge de la retraite à 65 ans pour les femmes est effectivement dure à digérer, car l'égalité des salaires est encore loin d'être atteinte. C'est pourquoi cette réforme suscite de grosses réserves, notamment en Suisse romande. Néanmoins, la majorité du Comité est prête à accepter le compromis trouvé, en particulier parce qu'il permet d'augmenter la pression en faveur de l'égalité salariale. Nous allons maintenant nous engager pour des mesures fermes en ce sens!

Les femmes ont-elles des raisons de soutenir cette réforme?

Le supplément AVS de 70 francs qui compense la réduction indispensable du taux de conversion des caisses de pension améliorera surtout la retraite des femmes. De plus, la diminution du montant de coordination améliorera la situation des personnes qui travaillent à temps partiel. Autre point important, la possibilité de prendre une retraite flexible, que nous avons toujours appelée de nos vœux. Nous souhaitons étendre à d'autres branches les modèles ap-

pliqués dans la construction. En effet, dans certains métiers, comme les soins, il est indigne de devoir travailler jusqu'à 65 ans.

En vue de la votation: quelle valeur aura devant le peuple ce compromis obtenu d'extrême justesse?

Les discussions du Parlement se sont achevées sur des questions de détail, un accord avait été trouvé sur de nombreux points. Je crois qu'une large frange de la population est consciente qu'une réforme est nécessaire, mais que le niveau des rentes doit être préservé. Le renforcement prévu de l'AVS est particulièrement important. En effet, cette réforme ne sera pas la dernière. Cette légère amélioration de la rente AVS montre la direction à suivre.

Penses-tu que la réforme sera acceptée en septembre?

Je suis confiant. Un refus aurait des conséquences fatales: la pression financière sur la prévoyance s'accroîtrait encore, aboutissant à de nouvelles propositions incluant des coupes encore plus dures pour les salariés, comme une baisse du taux de conversion sans compensation au niveau de l'AVS. La retraite à 67 ans reviendrait sur le tapis. Ainsi, un refus ferait le jeu de ceux qui souhaitent faire peser tout le risque du développement économique sur les travailleurs.

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

Activités politiques de Travail.Suisse

«Je négocie pour 150 000 travailleurs»

Matthias Kuert est le responsable de la politique sociale de notre association faïtière Travail.Suisse. Il suit la réforme de la prévoyance vieillesse. En entretien, il revient sur ce projet qui l'occupe de longue date, et sur la manière dont il sait amener, au moment opportun, les préoccupations de Syna. Un regard dans les coulisses de la politique fédérale.

Dieter Egli: Comment les discussions sur cette réforme ont-elles débuté?

Matthias Kuert: La prévoyance vieillesse fait parler d'elle depuis qu'elle existe... En 2009, une réforme destinée à abaisser le taux de conversion des caisses de pension sans compensation a échoué. La nécessité de concevoir une réforme plus équilibrée est alors clairement apparue. Les premiers concepts ont été discutés peu après l'entrée en fonction du conseiller fédéral Alain Berset, notamment au sein des commissions d'experts de la Confédération, dans lesquelles je représente Travail.Suisse. Les discussions visaient alors avant tout à apporter des corrections ciblées et susceptibles d'obtenir une majorité.

Quand les choses sont-elles devenues plus concrètes?

Lors des propositions en vue de la consultation. Le Conseil fédéral demande alors aux organisations concernées de donner leur avis sur le nouveau projet de loi, avant de le soumettre au Parlement. J'ai alors – en étroite collaboration avec Syna – élaboré notre prise de position. Nous avons également discuté directement avec le Conseil fédéral. En 2014, le projet retravaillé a été soumis au Parlement. J'ai alors pu présenter la position de Travail.Suisse aux commissions en charge de l'examen préalable. Nous avons également recherché très tôt à entrer en contact avec les leaders d'opinion des différents partis.

Quand le travail de lobbying a-t-il débuté?

Ce mot fait penser à des négociations secrètes. En réalité, mon travail est on ne

peut plus transparent: tout le monde sait qui je représente. Le travail de fond effectué au préalable me donne une longueur d'avance en termes de connaissances: je fournis aux représentants politiques des informations sur un sujet complexe et parfois nouveau pour eux. Cela me permet de mettre en avant nos intérêts et nous souhaitons. Ce travail s'effectue surtout avant et pendant les débats parlementaires, dans le cadre de discussions personnelles. Nous n'avons ni le temps ni l'argent pour les innombrables apéritifs si prisés des associations économiques. Dans la salle des pas perdus du Palais fédéral, je procède de manière très ciblée. Il faut présenter des arguments crédibles et construire des relations de confiance. Être indépendant sur le plan politique est crucial.

L'influence des nombreux représentants des groupes d'intérêts à Berne est-elle nécessaire?

Comme je l'ai dit, il ne s'agit pas d'influencer, mais de convaincre. En outre, je ne manœuvre pas pour des intérêts privés, mais pour défendre les 150 000 travailleurs de Travail.Suisse. La politique ne se fait pas uniquement dans les urnes, mais aussi au Parlement. Les associations peuvent – et doivent – y défendre leurs intérêts. La décision qui s'est prise sur le fil montre l'importance de ce travail. Il est également fondamental d'être rapides, de suivre les questions importantes et de prendre systématiquement position. C'est le seul moyen d'être crédibles.

Selon toi, quel a été l'élément décisif de cette décision?

Avec d'autres organisations et partis, nous avons pu montrer qu'une réforme ne serait possible qu'en l'absence de toute diminution des rentes. Ce constat s'est «installé» dans la décision publique et au Parlement. C'est ainsi qu'un compromis a vu le jour, où tous les partis ont obtenu quelque chose, tout en faisant des concessions. C'est comme ça que fonctionne la politique en Suisse.

Au niveau de Travail.Suisse, comment le travail va-t-il se poursuivre pour toi?

Le processus parlementaire est terminé, la votation populaire est maintenant



Matthias Kuert s'engage pour les travailleurs au niveau politique. Photo: Travail.Suisse

prioritaire. Nous participerons au débat public qui va l'entourer. En outre, nous devons thématiser ce sujet auprès de nos membres. La responsabilité est désormais dans leur camp, plus dans celui de «la politique».

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

Prévoyance vieillesse 2020: situation actuelle

Lors de sa réunion du 25 mars, le Comité de Syna a décidé par 12 voix contre 5 de ne pas lancer de référendum contre le projet. Il suit ainsi la position des autres organisations de travailleurs. Prochaines dates importantes:

- Indépendamment d'un référendum, le projet sera soumis au vote le 24 septembre.
- Le 19 mai, le Comité de Syna rendra publique sa position sur cette votation populaire.

Le Syna Magazine continuera de vous informer par le biais d'articles consacrés à cette réforme.

Révision de la LACI

Plus de jeunes en fin de droits

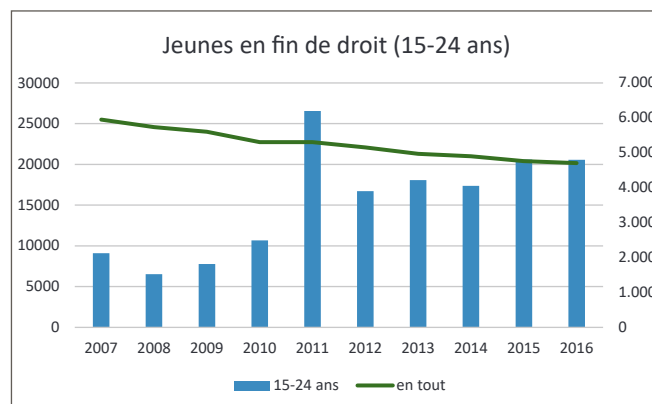
Lors de la dernière révision de la loi sur l'assurance chômage en 2011, les prestations avaient été fortement revues à la baisse. Ces coupes touchent surtout les jeunes, qui arrivent toujours plus nombreux en fin de droits. Préoccupé, Travail.Suisse demande une analyse approfondie de la dernière révision de la LACI.

Après la crise financière de 2008, l'assurance chômage (AC) s'était retrouvée dans une situation précaire. En 2010, sa dette, alors supérieure à sept milliards de francs, avait dépassé le plafond légal, rendant une révision indispensable. Il en est principalement résulté des coupes dans les prestations de l'AC: les chômeurs peuvent «timbrer» moins longtemps. Les plus touchés sont les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans. En effet, depuis la révision, la durée maximale du chômage a pour eux passé de 18 à 9 mois. Pour leur part, les jeunes qui ne parviennent pas à trouver un emploi à l'issue de leur formation se retrouvent dans une situation encore plus précaire. En effet, leurs indemnités ont passé de douze à quatre mois. Les exceptions liées au délai d'attente après la fin d'une formation ont été supprimées, ce qui signifie que les jeunes demandeurs d'emploi doivent attendre 120 jours.

Jeunes sous pression

Une nouvelle étude du SECO montre que la réforme a permis de diminuer d'environ dix jours la durée moyenne du chômage dans la première année suivant la perte d'un emploi. Au premier abord, cela semble positif. En fait, c'est alarmant. En effet, les chômeurs ne trouvent pas plus rapidement un emploi; en réalité ils se désinscrivent plus vite de l'AC. Même si les auteurs parviennent à la conclusion que la révision a massivement augmenté le risque que les jeunes arrivent en fin de droits.

Les statistiques du marché du travail de la Confédération ne disent pas autre chose: ces dix dernières années, le nombre de chômeurs en fin de droits a certes diminué de 25 000 à 20 000. Chez les 15 à 24 ans cependant, alors qu'avant la révision chaque année environ 2000 jeunes chômeurs arrivaient en fin de droits, ils sont presque 5000 depuis son entrée en vigueur! Cette étude montre en outre que la révision exerce un impact négatif sur le niveau de salaire du nouvel emploi, tout du moins à court terme. La pression conduit les demandeurs d'emploi touchés à accepter des emplois nettement moins rémunérés qu'avant la révision.



Evolution du nombre de chômeurs en fin de droits depuis 2007.

Source: Amstat

Analyses supplémentaires nécessaires

Travail.Suisse s'inquiète de ces évolutions. Les expériences montrent que les chômeurs en fin de droits éprouvent plus de difficultés à retrouver un emploi; un constat qui s'applique probablement encore plus aux jeunes. Derrière la statistique des jeunes en fin de droits il y a de nombreux destins individuels. C'est pourquoi, comme le demande notamment un postulat du conseiller national Marco Romano (16.4038), soutenu par Travail.Suisse, une analyse approfondie des effets de la dernière révision de la LACI est urgente.

Gabriel Fischer,
responsable de la politique économique,
fischer@travailsuisse.ch

Sauver les banques et économiser sur la jeunesse?

Interview express de Sabri Schumacher, responsable du service jeunesse chez Syna.

Linda Rosenkranz: Qu'est-ce que le chômage des jeunes a de particulier?

Sabri Schumacher: Les jeunes sont au début de leur carrière. Les obstacles rencontrés aussi tôt dans leur parcours sont démoralisants, et ont un impact négatif sur leur évolution personnelle et professionnelle.

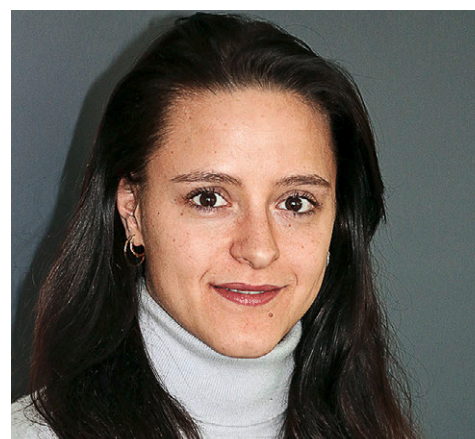
Le nombre de jeunes en fin de droits a plus que doublé en dix ans, qu'en penses-tu?

C'est inacceptable. Les mesures d'économies ne doivent pas se faire sur le dos

des jeunes, surtout dans un pays prospère comme la Suisse. Les jeunes représentent notre avenir. Aujourd'hui, nous sauvons les banques et nous économisons sur le dos des jeunes, c'est le monde à l'envers.

Que fait Syna pour les jeunes au chômage ou en fin de droits?

Nous nous engageons au niveau politique pour une meilleure protection des jeunes travailleurs et pour qu'ils soient mieux soutenus lors de leur arrivée sur le marché du travail. Et: en tant que membres Syna, ils bénéficient de formations continues gratuites qui peuvent les aider à accéder au marché du travail.



Chez Syna, Sabri Schumacher s'engage pour la jeunesse.
Photo: Pascal Kemper

Industrie MEM

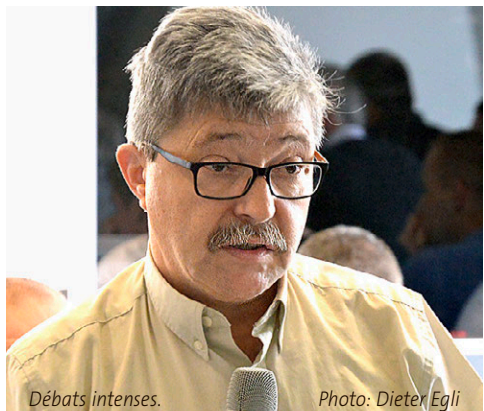
CCT 2018: nous sommes prêts!

Syna s'engage pour que les risques économiques de la branche MEM ne soient pas simplement reportés sur les travailleurs. C'est pourquoi les participants à la conférence sur l'industrie de Syna ont débattu du catalogue de revendications pour les négociations à venir sur la nouvelle convention collective de travail (CCT).

Après les remous causés par le franc fort, la situation économique de l'industrie MEM s'est stabilisée. En août 2016, l'organisation patronale Swissmem a annoncé que le creux de la vague avait été surmonté, semblant indiquer un nouveau



Les participants à la conférence sur l'industrie votent sur les revendications. Photo: Guido Schlupe



Débats intenses.

Photo: Dieter Egli

CCT-MEM: revendications de Syna

Mon travail – Mon temps

Meilleures possibilités de planification des horaires, permettant une meilleure séparation entre travail et loisirs: la conciliation entre travail et famille doit être améliorée.

Mon travail – Mon salaire

Un meilleur salaire, mais aussi une amélioration de la formation (continue): des règles doivent être instaurées pour que les travailleurs bénéficient de bonnes perspectives dans une branche MEM en mutation.

Notre partenariat social

Une CCT de qualité ne suffit pas, encore faut-il contrôler qu'elle soit bien respectée. Dans le cadre d'un partenariat social constructif basé sur la confiance, c'est tout à fait possible! C'est pour cela que Syna s'engage.

départ positif pour la branche MEM. Au premier semestre 2016, les commandes ont augmenté de presque dix pour cent. Au deuxième semestre en revanche, les résultats ont été plus contrastés, les chiffres d'affaires ayant connu une baisse malgré une hausse des commandes. Les petites et moyennes entreprises MEM en particulier continuent de souffrir de la surévaluation du franc; l'alerte qui pèse sur la branche MEM n'est donc pas levée. Il est donc d'autant plus important que Syna s'engage pour de meilleures conditions de travail dans cette branche. Le moyen d'y parvenir est simple: une CCT MEM solide et améliorée, reposant sur un partenariat social fonctionnel et basé sur la confiance.

Equité des chances

La CCT MEM actuelle prendra fin mi-2018. Syna a anticipé en lançant un sondage à large échelle sur son renouvellement. Les retours montrent que des points importants et fondamentaux de la CCT doivent être modifiés, et d'autres aspects ajoutés. Les membres de la commission d'industrie de Syna, les représentants de la base de toutes les régions Syna ainsi que de ses organisations partenaires, l'OCST et les SCIV, ont élaboré un catalogue complet de revendications, en se basant sur les résultats du sondage. Les dix revendications principales de Syna comprennent notamment une meilleure planification des horaires de travail, un congé paternité en tant qu'élément important de la conciliation entre travail et

famille, un salaire minimum ainsi que des adaptations concernant l'article de crise et la mise en œuvre de la CCT MEM. Un meilleur ancrage de la formation et de la formation continue tient particulièrement à cœur à Syna. La branche doit également offrir de bonnes perspectives aux travailleurs âgés. En outre, tous les travailleurs de la branche MEM doivent bénéficier des mêmes chances de s'armer pour les changements structurels déjà perceptibles induits par la digitalisation et l'industrie 4.0. Voilà ce pour quoi Syna s'engage!

La conférence de Syna sur l'industrie a également élu une délégation pour les prochaines négociations CCT. Syna est donc prêt à relever ce défi! La prochaine conférence ordinaire de l'industrie se tiendra le 25 mai 2018. Nous anticipons que cette conférence pourra voter sur les résultats des négociations pour la CCT MEM.

mathias.regotz@syna.ch,
responsable du secteur industrie

Conférence de branche Chimie et pharma

La conférence de branche annuelle de l'industrie chimique et pharmaceutique se tiendra le 27 avril 2017 à la centrale Syna à Olten. Les membres Syna de la base pourront discuter de la manière dont la CCT est mise en œuvre chez eux, et des problèmes rencontrés dans leur entreprise.

Initiative pour un congé paternité

Ambiance printanière

Les oiseaux gazouillent, les perce-neige et les crocus se fraient un chemin dans les dernières neiges et les responsables de la récolte de signatures sont de retour dans la rue. L'initiative en faveur d'un congé paternité a fait une rentrée printanière réussie.

Alors que les premiers rayons du soleil annonçaient le retour du printemps, nous étions déjà en train de récolter consciencieusement des signatures. Pour la pre-

mière de nos nouvelles actions, nous avons choisi la St-Valentin. Lors de cette journée dédiée aux amoureux, et donc aussi aux futurs parents, Syna a récolté des signatures dans différents lieux en Suisse. Munis de ballons en forme de cœur et de pancartes, nous avons souhaité aux passants une heureuse St-Valentin. Nous avons également amené un sourire sur le visage de nombreuses personnes en leur offrant un cœur en chocolat Syna.

Grande action de récolte

Notre deuxième journée de récolte nationale s'est tenue le 6 avril. Comme à l'automne dernier, plus de 70 personnes

ont récolté simultanément des signatures dans toute la Suisse. Dans 14 villes, nous avons récolté 8329 signatures en une seule journée. Un résultat exceptionnel, et un signe supplémentaire que notre revendication est très bien perçue par la majorité de la population. Nous devons poursuivre nos efforts. Même si nous avons déjà parcouru un bon bout de chemin, chaque signature continue de compter pour que nous puissions atteindre notre but et soumettre notre initiative cet été.

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

Industrie graphique

Pas de CCT pour tous, la branche en difficulté

Un an après avoir initié un processus long et complexe visant à déclarer de force obligatoire (DFO) la CCT pour l'industrie graphique, l'association patronale Viscom a unilatéralement mis un terme à son extension à l'ensemble de la branche, dont elle précarise ainsi encore plus la position.

En février, Viscom a soudainement estimé que les quorums requis à cet effet ne sont pas atteints! C'est d'autant plus étonnant car toutes les données relatives à la DFO ont été transmises au SECO sur la base des chiffres fournis par Viscom elle-même. Pour rappel: une DFO implique qu'au moins 50 pour cent des entreprises avec trois employé-e-s ou plus soient affiliées à l'association patronale et que ces entreprises emploient au moins 50 pour cent d'employé-e-s soumis à la CCT avec la DFO.

Il est vrai que la crise de l'industrie graphique a obligé l'année dernière de nombreuses entreprises à fermer, à supprimer des postes ou à fusionner. Mais ces mesures n'ont pas concerné uniquement les membres de Viscom. Les syndicats Syna et Syndicom sont donc toujours convaincus

que les conditions de quorum sont remplies, mais il leur manque des possibilités pour vérifier le nombre exact de salariés dans les entreprises.

Après la décision du comité central de Viscom du 15 février 2017 de stopper la procédure d'obtention de la DFO, les syndicats ont proposé une adaptation de la requête: la DFO ne s'appliquera qu'aux entreprises avec cinq employé-e-s ou plus, afin d'assurer le quorum exigé. De plus, il a été demandé à Viscom de prolonger la durée de validité de la CCT d'une année, afin de donner une véritable chance à la DFO. Malheureusement, à la fin mars Viscom a également refusé ces propositions, fermant ainsi définitivement la porte à une CCT s'appliquant à tout la branche.

Les vraies raisons

La question du quorum n'est pas le facteur déterminant dans la décision désastreuse du comité central de Viscom. C'est plutôt l'obstination politique des employeurs, qui refusent de reconnaître que la DFO représente une protection du travail en Suisse et qu'elle sert les deux parties. Par cette décision, Viscom contribue à niveler vers le bas les conditions de travail dans la branche. Cette spirale négative nuit aussi considérablement aux entreprises de Viscom affiliées à la CCT: elles pâtiront encore



La sous-enchère salariale augmente la pression concurrentielle dans l'industrie graphique.

Photo: Bruno Fuchslin

davantage de la forte pression concurrentielle des entreprises qui pratiquent la sous-enchère salariale.

tibor.menyhart@syna.ch,
secrétaire central de l'industrie graphique

Région Romandie

Négociations dans le nettoyage

La convention collective de travail (CCT) du nettoyage romand arrive à échéance à la fin de cette année. Les partenaires sociaux ont débuté les négociations en automne 2016 déjà. Etat des lieux après trois rencontres avec les employeurs.

Les partenaires sociaux négocient depuis plusieurs mois le renouvellement de la CCT du nettoyage romand. Les trois premières rencontres ont donné les résultats suivants.

1^{ère} rencontre

Présentation des revendications syndicales avec une priorité sur les augmentations de salaire et une adaptation en 2018 visant à supprimer la catégorie E3 – 18 heures hebdomadaires, à introduire une nouvelle table salariale, à améliorer le droit à la formation et la couverture LPP. Les employeurs pour leur part ont demandé une simplification de la grille des salaires, une limitation du nombre de catégories, une meilleure définition de la notion d'employé qualifié/non qualifié et la suppression de la notion des + / - 18 heures. Ils ont également évoqué quelques points relatifs à l'APG et aux heures de piquet.

2^e rencontre

Les délégations ont décidé d'évoquer prioritairement un accord sur les salaires durant toute la prochaine CCT (2018–2021) et un compromis a été trouvé pour les salaires des apprentis, la suppression des + / - 18 heures et un statu quo sur les indemnités de supervision. Un grand écart subsiste néanmoins sur l'augmentation des salaires.

3^e rencontre

Les négociations se sont concentrées sur les classes de salaire E car elles concernent le plus grand nombre de collaborateurs.



Les négociations salariales sont toujours en cours.

Photo: Allpura

En l'état, un accord semble hors de portée. En effet, les employeurs ont de la peine à comprendre qu'il est nécessaire de professionnaliser la branche, ce qui a pour conséquence une bien meilleure rémunération des collaborateurs. Le problème s'aggrave car un compromis semble se dessiner pour le canton de Genève qui, en l'état actuel, n'est pas accepté par les autres cantons. Cette position va à l'encontre de toutes les conventions précédentes et fait fi de l'effort que nous avons accepté pour arriver à une convergence romande.

Les semaines qui vont suivre vont être déterminantes pour parvenir à un accord au niveau romand avec tous les employeurs pour la période 2018–2021.

thierry.lambelet@syna.ch,
responsable régional

IMPRESSUM ROMANDIE

Rédaction/Coordination

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

Rédaction régionale

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

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

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

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

Numéro 4/17:

Clôture de la rédaction: 1^{er} mai
Date de parution: 19 mai

Région Fribourg

ECALEX? Pas sur le dos des travailleurs et des travailleuses!

Le peuple fribourgeois s'apprête à se prononcer sur le projet de loi ECALEX, qui met à mal la solidarité et le service public en prévoyant de sortir sournoisement le personnel de l'ECAB de la Loi sur le personnel de l'Etat.

Le 21 mai prochain, le peuple fribourgeois se prononcera sur le projet de loi ECALEX, la nouvelle loi sur l'assurance immobilière, la prévention et le secours en matière de feu et d'éléments naturels (ECAB). Le Conseil d'Etat, guidé par le chef de service de l'ECAB, profite de cette révision de la loi pour sortir sournoisement le personnel de l'ECAB de la Loi sur le personnel de l'Etat. La rigidité de la LPers ne permettrait pas les augmentations de salaire pour le personnel de ce service étatique et le salaire au mérite.

Le 21 mai, il sera ainsi question de la solidarité et du service public: au nom de quoi le personnel d'un service affichant du bénéfice devrait-il être mieux payé que le personnel d'un service qui coûte cher à la population? Pourquoi une secrétaire de l'ECAB devrait-elle être mieux payée qu'une secrétaire de la prison de Bellechasse? Notre syndicat ne s'oppose pas

Plus d'informations
<http://ecalex-non.ch/fr/>

aux augmentations de salaire, mais aux inégalités! Notre syndicat soutient un service public fort et responsable!

Un signal clair

Nous nous opposons au démantèlement du service public. Après la crèche de l'Hôpital, la buanderie de Marsens, ou plus récemment, la buanderie de l'Hôpital fribourgeois, il n'est pas question d'accepter de nouvelles coupes dans le service public, qui s'opèrent sur le dos des travailleurs. Le HFR attend avec impatience de pouvoir sortir son personnel de la LPers, il est donc impératif de donner un signal clair concernant l'ECAB, en stoppant l'hémorragie du service public fribourgeois.

D'autre part, une libéralisation de l'assurance bâtiment permettrait d'ici peu de temps une ouverture des marchés et, malgré les promesses des assureurs, ouvrirait inévitablement la porte à une augmentation de prime pour une assurance obligatoire. Or les Fribourgeois et Fribourgeoises sont attachés à l'ECAB.

La Fédération des Associations du Personnel du Service public du Canton de Fribourg (FEDE), dont Syna fait partie, a lancé le référendum pour donner un signal clair à la droite libérale du canton en montrant notre volonté de défendre le service public: il n'est pas question d'une baisse de la qualité des soins au HFR, il n'est pas question d'une augmentation du nombre d'élèves par classe et il n'est pas question d'une baisse des salaires à l'Etat au profit d'une augmentation dans le privé. Près de



ECALEX? Pas sur le dos des travailleurs!

10 000 personnes ont signé le référendum, maintenant, mobilisons-nous pour faire entendre notre attachement au service public et aux conditions de travail de la LPers dans les urnes, le 21 mai.

veronique.rebetez@syna.ch,
 responsable régionale

Conférence-débat

Travailler après 65 ans

Le 22 juin 2017, de 14h00 à 16h30, le groupement des retraités de Fribourg organise une Conférence sur le thème: «Travailler au-delà de 65 ans, quels enjeux pour la société, le syndicat?»

Nos conférenciers, Matthias Kuert (Travail.Suisse) et Jolanta Krattinger (Syna), passeront en revue la situation politique en lien avec les réformes, les questions de solidarité, les enjeux lancés au monde du travail et finalement, les questions de droit liées au prolongement de la vie active. La conférence est ouverte à

tous les membres Syna, mais se déroulera en français. Elle sera suivie d'un apéritif.

A des fins organisationnelles, nous vous prions d'annoncer votre présence, au 026 409 78 20, ou à fribourg@syna.ch.

veronique.rebetez@syna.ch,
 responsable régionale

Région Vaud

La passion de Nel

Dans cette rubrique, nous vous présentons un membre Syna qui a un projet d'activité dans le canton de Vaud ou en Suisse romande.

Dans cette édition, nous vous présentons Nel, qui avait rejoint Syna alors qu'il travaillait comme aide de bloc opératoire au CHUV, et qui a depuis changé d'horizon pour se lancer dans une activité indépendante. Aujourd'hui, Nel souhaite partager sa passion avec d'autres membres SYNA et leurs amis. Pour ce faire, il est actuellement à la recherche d'un local ou d'un lieu qui permette d'animer des soirées ou après-midi dansant.

Si ce projet vous intéresse ou si vous avez une idée d'un lieu possible pour organiser ce type de rencontre, n'hésitez pas à le contacter directement à www.nelanimation.com, contact@nelanim.ch ou 078 700 86 00. Vous pouvez aussi nous joindre au secrétariat régional, Rue du Valentin 18, 1004 Lausanne, 021 323 86 17.

Syna: Nel, pouvez-vous nous dire, en quelques mots, qui vous êtes?

Nel: Je suis un homme passionné, enthousiaste et autodidacte. Mes origines chiliennes, algériennes, égyptiennes et ma naissance en Allemagne font de moi «un enfant du monde». J'ai vécu dans le sud de la France, je me suis installé en Suisse en 2008 et comble de bonheur, «marié à Bulle en 2015». La rigueur et la droiture d'un papa militaire, officier dans l'armée française, mais surtout l'amour de parents d'une famille de cinq enfants, ont renforcé ma faculté d'adaptation et mon sens du partage.

Quelle passion souhaitez-vous partager avec les autres membres Syna?

Ancien régisseur à Disneyland Paris, danseur et organisateur d'événements artistiques, j'aime voir les gens heureux «en dansant» sur des musiques années rétro, disco... De par ma formation, j'ai toujours été très à l'aise dans ce milieu, et j'ai eu la chance d'évoluer et de pratiquer dans des lieux mythiques à Paris. Actuellement je suis indépendant, toujours dans le domaine danse et événement artistique.



Nel souhaite partager sa passion pour l'animation musicale avec les membres de Syna.

Photo: Nel

C'est cette passion pour la danse et la musique que j'aimerais partager avec la communauté Syna Vaud.

Equipe Vaud,
lausanne@syna.ch

GENÈVE: Manifestation du 1^{er} mai

La thématique principale de cette journée revendicative internationale des travailleuses et travailleurs sera la prévoyance vieillesse.

L'ensemble du mouvement syndical s'est toujours opposé à l'augmentation de l'âge de la retraite pour les femmes, tout comme à la diminution du taux de conversion du 2^e pilier, qui conduit à une baisse des rentes. La réforme de la Prévoyance Vieillesse 2020, récemment approuvée de justesse par le Parlement, va à l'encontre de ces positions. Dès lors, comment devons-nous réagir? Les deux autres thématiques importantes de la journée seront la RIE III et les droits des migrants.

Programme de la journée

- 11h00 RDV à la Pierre, au bout de la plaine de Plainpalais
- 15h00 Départ du cortège du Bd James Fazy
- 16h00 Arrivée à Plainpalais, allocutions
- 17h00 Partie festive avec manège

Dès 12h00 et jusqu'à 23h00 restauration avec plus de 30 stands.

Venez nombreux au Cortège et par la suite au stand Syna... et pour les plus distrait-e-s, vous aurez encore la possibilité de signer l'initiative en faveur du congé paternité.

Equipe Genève, geneve@syna.ch

Fribourg: 1^{er} mai

MANIFESTATION DU 1^{ER} MAI 2017



Place Python/ Fribourg, de 16h à 20h
 Bars & Restauration, Cortège à 18h
 Discours dès 18h40:
 - Véronique Polito, membre comité directeur UNIA
 - Bernard Fragnière, président de la FEDE
 - Intervenante e. politique
 - Intervenante e. CCSI

Venez nous rejoindre pour un moment d'échange et de convivialité!

Région Genève

Formation: le premier siècle de l'UOG

En 2010, l'Université ouvrière de Genève fêtait ses 100 ans. Et décidait de publier un livre retraçant le premier siècle de son histoire, qui vient de sortir.

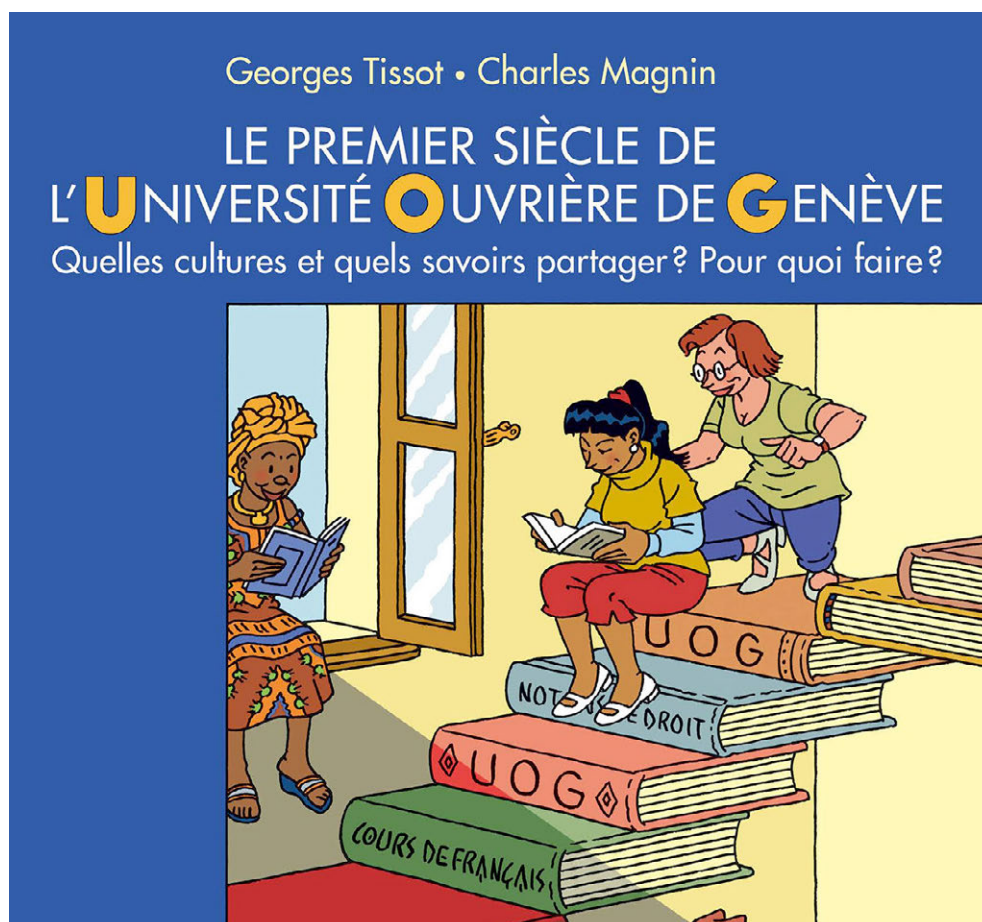
Pourquoi une Université «ouvrière», alors que dans toute la francophonie on parle de «populaire»? L'histoire de l'UOG explique cette particularité. Il y eut, avant la constitution même de l'UOG, plusieurs tentatives: trois jeunes universitaires (Eugène Pittard, Émile Yung et René Claparède), entreprirent de proposer des cours aux ouvriers qui, à l'époque, ne pouvaient pas suivre des études. «Si le peuple ne peut venir à l'université, il faut que l'université aille au peuple» répétèrent-ils inlassablement. Mais les premières tentatives firent long feu. Et c'est seulement lorsque ces pionniers prirent contact avec les milieux ouvriers (syndicats, sociétés ouvrières) que l'UOG vit réellement le jour.

Objectifs convergents

Il y eut alors à une convergence de buts. Dans l'esprit des jeunes universitaires, il s'agissait de partager des savoirs scientifiques et culturels avec des ouvriers qui auraient eu la capacité de faire des études mais n'en avaient pas l'opportunité pour des raisons sociales et économiques en un temps où la démocratisation des études n'était pas encore née et où la classe ouvrière était très loin d'avoir droit la formation qu'elle était capable de recevoir. Les milieux ouvriers, pour leur part, virent le profit qu'ils pouvaient tirer d'une telle institution pour développer l'émancipation de la classe ouvrière à laquelle ils aspiraient. À côté des cours universitaires furent donc organisés des cours spécifiques aux militants syndicaux, pour qu'ils acquièrent des outils théoriques et pratiques pour le combat ouvrier. Ces armes leurs permettraient de faire valoir leurs droits, d'en acquérir de nouveaux et, de la sorte, de revendiquer et prendre leur place dans la société.

Culture générale et formation à la lutte ouvrière

L'histoire de l'UOG sera donc la conjonction de ces deux buts, et non leur



L'ouvrage «Le premier siècle de l'Université Ouvrière de Genève» est disponible auprès de l'UOG (www.uog.ch). Source: UOG

opposition. C'est ainsi que cohabitèrent des cours scientifiques parfois très pointus (astronomie, anthropologie, physique, littérature ...) et des formations plus directement nécessaires au combat ouvrier. Et quand débuta une grande immigration dans les années 1960, l'UOG créa et développa des cours pour travailleurs-euses immigré-e-s. Il s'agissait là aussi d'une part de promouvoir leur intégration sociale et culturelle, mais aussi de leur faire prendre leur part dans le combat social et syndical en connaissant mieux la société qu'ils et elles contribuaient à construire. L'UOG qui s'adressait à des exclus du début du XX^e siècle le fit alors pour celui des exclus de la fin de ce siècle.

Intégrer par la formation

La fonction des cours scientifiques tendit peu à peu à diminuer: la démocratisation des études permit aux enfants d'ouvriers d'accéder aux études supérieures, et la

télévision mit à la portée de chacun-e une certaine culture générale. Mais l'UOG mit sur pied d'autres formations, toujours à l'adresse de certaines catégories d'«exclus»: demandeurs-euses d'emploi, jeunes – voire adultes - en décrochage de formation après leur scolarité, cours de français adaptés à certains métiers, ou tout simplement des cours d'alphabétisation pour immigrés ayant eu peu ou pas de scolarité.

C'est ainsi que tout au long de son histoire l'UOG a cherché à promouvoir non seulement la réussite personnelle de ses élèves, mais également leur conscience et leur capacité à prendre collectivement leur place dans la cité, l'emploi et la société en participant à un processus d'émancipation collective et démocratique.

Georges Tissot,
Vice-Président de l'UOG,
geneve@syna.ch

Terzo rapporto alle Nazioni Unite

La Svizzera e i diritti umani

Nell'ambito dell'audit universale, per la terza volta la Svizzera sottoporrà alle Nazioni Unite un rapporto sul rispetto dei diritti umani nel Paese. Il termine scade a novembre di quest'anno, ma diverse organizzazioni sono già state esortate a prendere posizione – Syna inclusa!

Ammettiamolo: di primo acchito potrebbe sembrare strano che il rispetto dei diritti umani in Svizzera venga messo in discussione o sia oggetto di discussione. Nel confronto internazionale, il nostro Paese vanta un'elevata sicurezza del diritto, beneficia della pace sociale e garantisce la protezione dei diritti delle minoranze. Godiamo indiscutibilmente di molti diritti, ma questo ruolo esemplare ci mette anche nella posizione di assumere molti doveri! Alla tavola rotonda tra le ONG interessate e gli uffici federali competenti sono emerse diverse criticità.

Uguaglianza ancora lontana

Negli ultimi quattro anni la discriminazione salariale tra donne e uomini è diminuita soltanto marginalmente e nel settore privato è mediamente del 40 per cento. Nonostante gli incentivi statali (www.dialogo-parita-salariale.ch), non si è riusciti a sensibilizzare adeguatamente i datori di lavoro.

Il tempo parziale per gli uomini è ancora una chimera in molti rami professionali. Un muratore che desidera essere un padre più presente e chiede di lavorare all'80 per cento si trova in difficoltà dinanzi al suo superiore. Negli ultimi anni la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è aumentata rispetto a quella degli uomini, ma all'elevato prezzo di moltiplicare il carico di lavoro. Nella maggior parte dei casi, sono ancora le donne ad assistere i famigliari. Le offerte di affidamento esterno alla famiglia finanziariamente sostenibili vanno ulteriormente potenziate. Occorrono inoltre soluzioni politiche per il doppio onere di lavoro e cura di famigliari non autonomi (www.info-workcare.ch). Il Parlamento potrebbe intervenire in maniera



È molto difficile determinare nei singoli casi discriminazioni nelle procedure di assunzione, il che rende praticamente impossibile far applicare la legge.

Foto: Fotolia

molto più incisiva nella legge federale sulla parità dei sessi, ma perché ciò avvenga occorre una presenza maggiore delle donne a livello legislativo.

Migranti

La politica di naturalizzazione è alquanto restrittiva in tutta la Svizzera. Secondo uno studio sostenuto dal Fondo Nazionale Svizzero, la naturalizzazione è un fattore importante del processo di integrazione. Tuttavia, l'attuale legge sulla cittadinanza la considera l'ultimo passo dell'integrazione. E dal 1° gennaio 2018 l'asticella sarà ulteriormente alzata. La revisione della legge prevede, ad esempio, preoccupanti ingerenze a livello di sfera privata, libertà d'opinione o protezione dalla discriminazione per le persone che hanno subito delle condanne o che percepiscono aiuti sociali.

Talvolta le lavoratrici e i lavoratori stranieri non trovano in Svizzera un impiego corrispondente alle loro qualifiche perché il diploma ottenuto all'estero non viene riconosciuto, e sono costretti ad accettare lavori ben al di sotto delle loro possibilità. La discriminazione salariale dei cittadini degli Stati terzi si attesta attorno al cinque per cento ed è aumentata dall'introduzione

della libera circolazione delle persone. Syna esige un'informazione trasparente e facilmente accessibile sulle procedure di validazione dei diplomi e la promozione di misure di qualifica professionale per adulti.

Discriminazioni multiple

Un'attenzione particolare va rivolta alle situazioni in cui le persone subiscono discriminazioni a più livelli. Il rischio di essere discriminati nei diritti più elementari è maggiore se, ad esempio, il suddetto muratore desideroso di lavorare a tempo parziale è pure straniero, o se la donna discriminata sotto il profilo salariale ha la pelle scura.

Syna esige che Confederazione e Cantoni attuino con più coerenza e credibilità il loro compito di informare riguardo ai casi di discriminazione, in collaborazione con i partner sociali. Gli uffici di mediazione ai quali compete la sensibilizzazione dell'opinione pubblica e dei datori di lavoro o la consulenza legale delle vittime devono essere valorizzati con mediatori interculturali per settori sociali specifici (ad es. istruzione o aiuto sociale).

**selina.tribbia@syna.ch,
servizio delle politiche sociali**

Industria MEM (Metalúrgica, eléctrica y mecánica)

CCT 2018: ¡Estamos listos!

Syna vela por que los riesgos económicos en la industria MEM (Metalúrgica, eléctrica y mecánica) no se transfieran a los trabajadores. Por lo cual, en esta conferencia a la que asistieron representantes de este sector industrial, Syna expuso la lista de demandas para las próximas negociaciones sobre el nuevo Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

La situación económica en la industria MEM se ha estabilizado después de las turbulencias experimentadas por el franco suizo. La asociación de empleadores Swissmem anunció en agosto del 2016 que lo peor ya había pasado. Este fue el inicio de una evolución positiva en la industria MEM. En el primer semestre del 2016, la situación en la cartera de pedidos mejoró en casi un 10 por ciento; sin embargo, durante el segundo semestre del año, la imagen se tornó imprecisa: A pesar de los pedidos



Los participantes de la conferencia votan a favor de las exigencias.

Foto: Dieter Egli

continuaron aumentando significativamente, cayeron las ventas. Especialmente las pequeñas y medianas industrias MEM comenzaron a sufrir la sobrevaloración del franco suizo. En este sentido, es importante que Syna se comprometa con mejoras firmes en las condiciones de trabajo en la industria MEM. ¿Cómo lograr esto? Por medio de un mejor CCT-MEM, fundado en el principio de la cooperación social.

Oportunidades justas para todos

El CCT-MEM actual expira a mediados del 2018. Anticipándose a esto, Syna puso en marcha un amplio estudio de opinión sobre la renovación del CCT-MEM. Los resultados obtenidos pueden sintetizarse en: Los puntos centrales del CCT-MEM deben ser revisados y nuevos aspectos deben ser tomados en cuenta. Tomando como base los resultados de la encuesta, los miembros de la Comisión Industria de Syna, representantes de Syna de todas las regiones, así como las organizaciones asociadas OTSC y SCIV, recopilaron una extensa lista peticionaria. Las diez principales exigencias de Syna incluyen, entre otras: Una mejor planificación de la jornada laboral, el permiso de paternidad como un importante paso para una mejor conciliación entre trabajo y familia, el salario mínimo, así como ajustes en la aplicación del CCT-MEM y en los «artículos de crisis». Primordial importancia tiene para Syna el perfeccionamiento laboral a través de la formación, y que esta se vea fortalecida en el contrato

colectivo de trabajo. También la industria tiene la obligación de otorgar buenas perspectivas laborales a los trabajadores, especialmente a los de mayor edad. Absolutamente todos los trabajadores de la industria MEM deben tener la oportunidad de perfeccionarse para enfrentar los nuevos desafíos que nos trae la digitalización y la industria 4.0, pasos que conllevarán cambios estructurales profundos en el sector. ¡Para esto lucha Syna!

Durante la conferencia Syna-Industria MEM también se eligió a los delegados que negociarán el próximo CCT-MEM. De este modo, Syna ya está preparada para abordar las futuras negociaciones que se llevarán a cabo el 25 de mayo del 2018. Probablemente durante la conferencia también se someterá a votación los resultados y conclusiones de las negociaciones del CCT-MEM.

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

CCT-MEM: exigencias de Syna

Mi trabajo – mi tiempo

Mejorar la planificación del tiempo de trabajo, para así lograr una más clara separación entre trabajo y tiempo libre. Logrando una mejor conciliación entre trabajo y familia, se podría contrarrestar la escasez aguda de trabajadores cualificados.

Mi trabajo – mi salario

Mejores sueldos, acompañados de una mejor formación y educación: Al ser una industria en constante cambio, se requieren ajustes en el sector MEM que permitan a los trabajadores tener buenas perspectivas laborales en cuanto a una justa retribución por su trabajo.

Cooperación social

No solo se necesitan reglas claras para un buen CCT, sino también un control exhaustivo que vele por el cumplimiento de este. Ante una confiable y constructiva cooperación social no se interpone nada. Syna sigue trabajando en pos de esto.

Conferencia de la industria Química y Farmacéutica

El 27 de abril del 2017 tendrá lugar la conferencia anual con la industria química y farmacéutica, que se efectuará en la sede Syna de Olten. A esta conferencia pueden asistir todos los afiliados que tengan interés en informarse o deseen exponer algún problema en su trabajo.

Pensão de reforma 2020

Um bom compromisso

Meta alcançada em Berna: as confederações suíças aprovaram a reestruturação da pensão de reforma – após vários anos de discussões, nas quais as associações sindicais também participaram. Tendo em consideração o referendo de setembro, a Direção da Syna não tem dúvidas: as vantagens superam as desvantagens.

Estamos a envelhecer cada vez mais e cada vez mais as despesas para as nossas reformas aumentam. Se quisermos garantir a sustentabilidade do sistema de pensão de reforma, então as reformas têm de baixar e abrir novas possibilidades de financiamento – ou teremos de trabalhar mais tempo. A presente reforma representa um compromisso que combina tudo. Estão contemplados nesta os dois pilares da previdência: o primeiro pilar da AHV e o segundo pilar da previdência profissional.

Expetativas cumpridas?

Também para a Syna a necessidade de atuação é clara. Contudo, devem permanecer inalteradas as importantes conquistas do Estado Social. No congresso de 2014, os delegados definiram condições importantes para a discussão da reforma: nenhuma redução da reforma, a mesma idade de reforma para homens e mulheres apenas em situação de igualdade salarial, mais possibilidades para uma reforma flexível, melhorias das condições dos trabalhadores a tempo parcial na AHV. Estas expetativas são cumpridas na sua grande maioria, porém não por completo. No entanto, a Direção da Syna é a favor do modelo. O presidente Arno Kernst explicou a decisão na entrevista.

Dieter Egli: qual é a tua conclusão relativamente à promulgação da reestruturação da pensão de reforma?

Arno Kerst: trata-se de um bom compromisso, onde, na nossa opinião, as vantagens superam as desvantagens. É a minha opinião. A nossa principal exigência foi atendida: o nível da pensão de reforma será mantido. E o aumento geral



O presidente Arno Kerst apoia a reestruturação da pensão de reforma.

Foto: Syna

da idade da reforma foi impedido. Com o aumento da percentagem dos salários e do imposto sobre o valor acrescentado, obtemos esses serviços a um preço razoável. E é assegurado o financiamento da previdência até 2030.

Com o aumento da idade de reforma, as mulheres pagam o preço mais alto do acordo alcançado. O que tem a Syna a dizer sobre isto?

A idade da reforma das mulheres, de 65 anos, é realmente difícil de digerir, porque a igualdade salarial entre homens e mulheres ainda está longe de ser conseguida; em particular na Romandia, onde existem grandes reservas em relação à reforma. No entanto, a maioria a favor está preparada para assumir este compromisso. Essencialmente devido ao facto de assim a pressão sobre a igualdade salarial aumentar. Agora iremos lutar ainda mais por medidas mais substanciais!

Existem então razões para as mulheres também apoiarem a reestruturação da reforma?

A sobretaxa da AHV de 70 francos, que compensa a redução necessária da taxa de conversão para os fundos de reforma, irá beneficiar também e em particular as reformas das mulheres. Além disso, a redução da dedução da coordenação será uma mais-valia para os trabalhadores a tempo parcial. As possibilidades para a reforma flexível são também muito importantes. Sempre o reivindicamos. Pretendemos também implementar o modelo do setor da construção civil noutros setores. Por

que ainda existem profissões, como, por exemplo, de prestação de cuidados, onde o trabalho até aos 65 anos de idade é simplesmente indigno.

Considerando a votação, qual é o valor do compromisso, que foi conseguido com extrema dificuldade, para as pessoas?

As discussões no parlamento consistiram, no final, em pormenores detalhados, existindo consenso em vários pontos. Penso que existe uma grande compreensão por parte da população de que precisamos de uma reforma neste momento – e de que esta não é possível sem a preservação do nível de reforma. O reforço previsto da AHV é particularmente importante, uma vez que esta não será a última reforma. Com o ligeiro aumento da AHV mostramos até onde vai esta viagem.

Acreditas que a reforma será aceite, em setembro?

Estou confiante. Em caso de recusa, as consequências seriam fatais: a pressão financeira sobre a previdência aumentaria. Resultando, inevitavelmente, em novas propostas com cortes ainda mais severos para os trabalhadores – por exemplo, a redução da taxa de conversão sem compensação na AHV. A idade de reforma de 67 anos seria novamente proposta. Com uma recusa, apenas estaríamos a apoiar os que querem passar todo o risco do desenvolvimento económico para os trabalhadores.

dieter.egli@syna.ch,
diretor de comunicação

Cours 2017



Pour les membres de 40 à 55 ans

Comprendre mon règlement de prévention professionnelle (caisse de pension)!

Vendredi 2 juin 2017, de 9h00 à 17h00, Hôtel Le National, Delémont

Contenu: Théorie concernant la prévoyance professionnelle: comment fonctionne le système? Exemple pratique de lecture d'un certificat; éclaircissement des prestations diverses de la LPP.

Animation: Jean-Claude Ducry, Collaborateur RH, responsable salaires et assurances sociales

Inscription: jusqu'au jeudi 27 avril 2017

Cours en langue italienne

Come affrontare un colloquio di lavoro!

Sabato 10 giugno 2017, 9h00 – 17h00, Cascada Hotel, Lucerna

Obiettivo: Come gestire le difficoltà emotive e giocarsi al meglio le proprie carte durante un colloquio di lavoro? Come è possibile controllare l'ansia? Quali i trucchi per valorizzare le proprie competenze? Come affrontare domande critiche sul salario ed ottenere uno stipendio adeguato alle proprie esperienze e formazioni?

Referente: Francesca Iannella, Dottoressa in Lettere, Coach e Trainer certificata APF, esperta in metodologie di sviluppo personale, consulente per la gestione strategica del cambiamento

Iscrizioni: fino al venerdì 12 maggio 2017

Informatique/Word et ses nombreuses possibilités!

Jeudis 1^{er} et 8 juin 2017, de 9h00 à 17h00, Synergic Perform, Yverdon-les-Bains

Thème: La mise en page, le paragraphe, le publipostage, le tableau, les images.

Animation: Otto Keller, Ingénieur dipl HES et Formateur avec brevet fédéral

Inscription: jusqu'au mardi 2 mai 2017

Des outils pour être encore plus performant professionnellement et avec son entourage!

Vendredi 9 juin 2017, de 9h00 à 17h00, Hôtel Astra Vevey, Vevey

Contenu: Des outils de planification; les 10 principes essentiels pour toujours être efficace; la boîte à outils pour être performant et heureux au travail et au quotidien/objectifs pertinents – diagrammes divers.

Animation: Marie-Cécile Baumgartner, Formatrice d'adultes et professeure, Master en PNL

Inscription: jusqu'au vendredi 5 mai 2017

Comment faire pour obtenir les prestations auxquelles j'ai droit? (AI-AVS)

Lundi 12 juin 2017, de 9h00 à 17h00, Hôtel J.J. Rousseau, La Neuveville

Contenu: Bref rappel des prestations AVS et AI. Prestations complémentaires: bénéficiaires, principes, changements prévus, exemple de calcul. Le revenu hypothétique; formulaires de demande selon les cantons et documents nécessaires.

Animation: François Wagner, Expert fédéral diplômé en assurances sociales

Inscription: jusqu'au jeudi 11 mai 2017

Avoir le sens de la répartie dans les situations difficiles!

Vendredi 23 juin 2017, de 9h00 à 17h00, Hôtel La Prairie, Yverdon-les-Bains

Contenu: Le fonctionnement de la communication verbale, équilibre émotionnel et confiance en soi, le sens de la répartie et le rôle de l'humour, que faire si cela ne fonctionne pas?

Animation: Julien Gogniat, Formateur et conférencier en communication

Inscription: jusqu'au mercredi 10 mai 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!

3^e Rapport de l'ONU

La Suisse et les droits humains

Pour la troisième fois, la Suisse remettra à l'ONU un rapport sur le respect des droits humains dans le cadre d'un examen périodique universel. Le délai a été fixé à novembre 2017, et les organisations intéressées ont d'ores et déjà été appelées à prendre position. Syna participe!

Il est vrai que si l'on s'en tient à une analyse superficielle, on peut s'étonner que le respect des droits humains en Suisse puisse être remis en question, ou sujet à discussion. En comparaison internationale, nous nous distinguons par une sécurité juridique élevée, notre paix sociale et notre protection du droit des minorités. Des mesures louables, mais aussi un rôle de modèle qui implique des obligations. Des points critiques fondamentaux ont en effet été soulevés lors de la table-ronde qui a réuni les ONG et les offices fédéraux concernés.

Egalité hors de portée

Ces quatre dernières années, la discrimination salariale entre les hommes et les femmes n'a quasiment pas diminué: elle atteint en moyenne 40 pour cent dans le secteur privé. Les incitations de l'Etat (www.dialogue-egalite-salaires.ch) n'ont pas suffi à sensibiliser les employeurs.

Dans de nombreuses branches, le temps partiel pour les hommes reste une utopie. Un maçon qui souhaite diminuer son temps de travail à 80 pour cent pour assumer son rôle de père n'a pas la tâche facile dans sa discussion avec son supérieur hiérarchique. La participation des femmes au marché du travail a connu une hausse plus forte que celle des hommes ces dernières années, mais au prix d'un cumul des tâches. En effet, ce sont toujours elles qui s'occupent principalement des personnes à charge à leur domicile. L'offre de places en accueil extrafamilial à un prix abordable doit donc être mieux soutenue. En outre, des solutions politiques à la double charge des proches-aidants qui travaillent doivent également être trouvées (www.info-workcare.ch). Dans



Les discriminations subies dans un processus de recrutement sont difficiles à documenter et ne laissent donc pas aux personnes touchées la possibilité de se défendre sur le plan légal. Photo: Fotolia

l'aménagement de la loi sur l'égalité, le Parlement pourrait intervenir avec plus de vigueur – ce qui nécessiterait une meilleure représentation des femmes au niveau législatif.

Migrants

Dans toute la Suisse, une politique des naturalisations restrictive est appliquée. Selon une étude soutenue par le Fonds national suisse, la naturalisation est l'un des moteurs du processus d'intégration. Dans la loi actuelle sur la nationalité, elle est néanmoins considérée comme la dernière étape de l'intégration, et les obstacles pour l'obtenir seront encore renforcés à partir du 1er janvier 2018. La révision de la loi contient par exemple des atteintes problématiques à la sphère privée ou à la liberté d'expression ou encore à la protection contre la discrimination dans le cas de personnes anciennement délinquantes ou qui ont eu recours à l'aide sociale.

Les travailleurs et travailleuses de l'étranger ne trouvent pas en Suisse d'emploi correspondant à leurs qualifications, les diplômes obtenus à l'étranger n'étant pas reconnus. Ainsi, ils acceptent des emplois bien inférieurs à leurs compétences. La discrimination salariale que subissent les ressortissants d'Etats tiers atteint cinq pour cent, et a augmenté de-

puis l'introduction de la libre circulation. Syna demande des informations transparentes et accessibles sur les procédures de validation ainsi que le soutien de mesures de qualification professionnelle pour les adultes.

Discriminations multiples

Une attention particulière doit être portée aux situations dans lesquelles des individus subissent des discriminations multiples. Les risques d'atteintes aux droits fondamentaux sont bien plus élevés lorsqu'un maçon souhaitant travailler à temps partiel est en plus étranger, ou qu'une femme déjà discriminée sur le plan salarial a en plus une peau foncée.

Syna demande que la Confédération et les cantons renforcent leur travail de sensibilisation contre les discriminations en collaboration avec les partenaires sociaux et adoptent une attitude crédible en la matière. Des organes de médiation qui sensibilisent la population, les employeurs et les personnes touchées et leur apportent un soutien juridique doivent être mis en place avec l'aide de médiateurs interculturels et de partenaires du domaine social (par ex. écoles ou aide sociale).

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

Négociations salariales et CCT

Branches du bois – flexibilité pour qui?

Les négociations menées avec les employeurs des branches de la menuiserie, de la construction en bois et de l'industrie du bois ont porté sur les salaires, sur un meilleur congé paternité ou encore sur un modèle de préretraite.

La flexibilité a été au cœur des discussions.

Il est réjouissant de constater que les employeurs sont prêts à accorder aux travailleurs une plus grande latitude pour concilier travail et famille. Dans ce domaine, des signaux positifs ont été émis et des solutions concrètes ont été trouvées. En revanche, la vague de flexibilisation qui déferle sur la branche est nettement moins réjouissante. Toutes les organisations patronales – qui semblent s'être mises d'accord entre elles – ont mis l'accent sur la flexibilité durant les négociations: les souhaits des clients doivent être exaucés plus rapidement, et mieux, en tout temps. Les employeurs souhaitent ainsi renforcer leur position sur le marché suisse et rester concurrentiels. Nous prenons acte, tout en soulignant que les inconvénients de la flexibilité retombent le plus souvent sur les travailleurs. En effet, la flexibilité est synonyme d'extension de la durée du travail, et de travail supplémentaire le samedi et la nuit.

Dangereux pour tous

La flexibilité peut rapidement conduire au burn-out. Elle correspond certes aux modes et projets de vie contemporains des jeunes générations, qui souhaitent combiner loisirs, voyages autour du monde, formation continue et bien d'autres choses encore avec leur métier. Néanmoins, avec les années, la perception change à mesure que la situation personnelle évolue et que la santé n'est plus ce qu'elle était. Bien sûr, il est normal et compréhensible que les travailleurs âgés soient parfois aussi appelés à passer la vitesse supérieure. Néanmoins, on pourrait alors aussi s'attendre à ce que les employeurs fassent eux aussi preuve

de flexibilité. La flexibilité est en effet positive si elle est réciproque.

La flexibilité des travailleurs dépend de leur situation personnelle, de leur âge, de leur situation familiale et de leurs loisirs. Dans tous les cas, elle ne constitue pas une formule magique pour le quotidien professionnel, même si les employeurs aimeraient qu'il en soit ainsi. Cette manie de la flexibilité peut conduire au burn-out, à la dépression et à l'épuisement. Les employeurs doivent être conscients que cela peut se retourner contre eux. Les travailleurs doivent pouvoir de temps à autres réfléchir à leur comportement au travail et déterminer s'il est encore en adéquation avec leur situation personnelle et leur rythme de vie.



En introduisant plus de flexibilité, les employeurs des branches du bois veulent préserver leur compétitivité.
Photo: Ernst Zülle

Négociations: industrie du bois, construction en bois, menuiserie

Les négociations dans la branche du bois sont terminées. En partenariat social, Syna a pu obtenir des améliorations. Néanmoins, certaines revendications importantes sont toujours en discussion.

Industrie du bois

La nouvelle convention collective de travail (CCT) de l'industrie du bois, entrée en vigueur en avril 2017, comporte une hausse des salaires minimums de un pour cent et un congé de trois jours pour la naissance d'un enfant. Un supplément de 2.30 francs de l'heure est accordé pour le travail en équipe. Le travail de nuit entre 22h00 et 6h00 est pour sa part com-

pensé par un supplément supplémentaire de cinq francs de l'heure.

Constructions en bois

Les partenaires sociaux impliqués sont enfin parvenus à un accord ces tout derniers jours: la nouvelle CCT Construction en bois entrera en vigueur dès 2018. Le processus de déclaration de force obligatoire sera également lancé. Syna a approuvé les résultats des négociations ainsi que de la négociation salariale. Cette CCT comprend une hausse des salaires minimums de un pour cent ainsi qu'un congé payé de quatre jours à la naissance d'un enfant.

Menuiserie

La CCT actuelle reste de force obligatoire jusqu'à fin 2017. Des augmentations de salaire de 20 francs par mois pour tous, et de 30 francs sur une base individuelle, ont été introduites. Les hausses individuelles sont attribuées par l'employeur. Les négociations pour la poursuite de la CCT dès 2018 sont en cours. Syna s'engage pour un modèle de préretraite. Si les négociations se déroulent bien, un tel modèle pourrait entrer en vigueur en 2021 au plus tôt.

daniel.arm@syna.ch,
secrétaire central des branches du bois

Combat pour des conventions collectives de travail (CCT)

«Nous avons le droit d'être exigeantes»

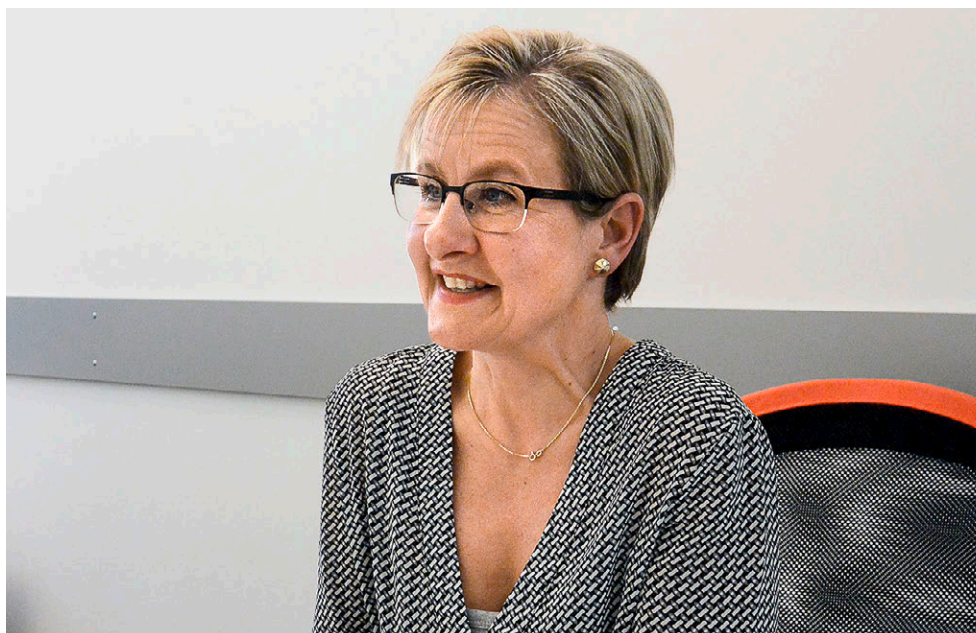
Même après plus de 30 ans, Silvia Haddaji est toujours aussi passionnée par son travail d'assistante en pharmacie. C'est pourquoi elle lutte pour une amélioration des salaires et des conditions de travail – avec Syna à ses côtés.

Chez Syna, Silvia est un membre atypique: elle travaille depuis plus de 30 ans comme assistante en pharmacie. Elle a poussé la porte du syndicat il y a tout juste 18 mois, lorsque Syna a lancé une pétition demandant une CCT. En effet, les assistantes en pharmacie ne bénéficient d'aucune protection, ce qui a le don d'énervier Silvia. «Avec un salaire inférieur à 5000 francs, il est presque impossible de faire vivre une famille à Zurich. Pour un jeune qui débute, c'est vivable. Mais la stagnation du salaire en dépit des années de pratique est un signe de mépris.»

Beaucoup de responsabilités, peu d'opportunités

On sent que Silvia aime son métier: les assistantes en pharmacie ne sont pas de simples vendeuses de médicaments, elles conseillent les gens. «Beaucoup nous considèrent comme des personnes de confiance, un peu comme des psychologues.» Nous devons respecter toujours plus de règles de sécurité et prendre en charge de nouvelles prestations médicales, comme la vaccination. Nous avons donc de lourdes responsabilités, qui s'ajoutent aux conditions de travail difficiles qui régissent la branche de la vente.

La rareté des opportunités de promotion, en dépit de la formation continue, et l'absence d'une garantie de 13^e salaire ou d'un salaire minimum rendent la pilule encore plus amère. En l'absence de CCT, seules existent des recommandations non-contraignantes émanant de sociétés des pharmaciens. Pour Silvia, il s'agit d'un problème fondamental: «Les assistantes en pharmacie ne sont pas dirigées par des collègues, mais par des pharmaciens, des universitaires dont la perception est très différente de la nôtre.» Plutôt individualistes, ils se montrent peu ouverts aux échanges et à la collaboration. Ainsi, Syna



Silvia Haddaji, membre de Syna depuis 18 mois.

Photo: Dieter Egli

éprouve lui-aussi des difficultés à identifier un partenaire pour négocier les conditions de travail.

Un engagement nécessaire

Les assistantes en pharmacie doivent s'organiser. Silvia est quelque peu déçue par ses collègues. Lorsqu'elle évoque un «métier typiquement féminin», elle ne veut pas se montrer irrespectueuse: «Les salaires font que ce métier est réservé aux jeunes, qui poursuivent leur formation et quittent la profession, ainsi qu'aux travailleuses à temps partiel et à celles qui reviennent sur le marché du travail.» Celles-ci n'osent souvent pas revendiquer une hausse de salaire. «On entre dans un cercle vicieux: sans engagement, pas d'amélioration des conditions de travail, et sans amélioration pas de professionnels motivés.» C'est pourquoi, à 51 ans, Silvia soutient le combat de Syna qui veut en priorité négocier un contrat et des salaires minimums avec les pharmaciens du canton de Zurich. Elle se sent également soutenue dans son engagement personnel pour sa profession.

«Si on ne fixe pas des règles pour nos conditions de travail, notre métier va couler», estime Silvia, justifiant ainsi son engagement continu. «Les assistantes en pharmacie sont bien formées, nous devons aussi nous montrer exigeantes. Nous le

devons à notre profession.» «Je suis professionnelle à 100 pour cent», affirme-t-elle sur le ton de la plaisanterie. Mais sous son sourire, on devine sa fermeté, et c'est bien là l'attitude d'une syndicaliste!

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

Syna s'engage pour une CCT

Syna souhaite une CCT aussi pour les assistantes en pharmacie. Une CCT permet de négocier en partenariat social les salaires, les vacances, les indemnités et d'autres aspects des conditions de travail. Ainsi, les employés soumis à une CCT bénéficient de conditions d'emploi supérieures au minimum légal.

Syna accompagne plus de 100 CCT dans différentes branches et entreprises, notamment dans la construction et l'industrie. Dans le secteur tertiaire, le nombre de CCT augmente également. Syna s'engage en particulier dans le secteur de la santé, la restauration et le commerce de détail pour des conditions de travail équitables.

Une CCT implique toujours deux parties: les patrons et les travailleurs, qui travaillent en partenariat social, pour le bénéfice de la branche et de ses employés. C'est pour cela que Syna s'engage. Avec ses membres, avec toi!

Apprentis boulangers

Protection de la santé en danger

Obtenues de haute lutte, les conditions de travail dont bénéficient les jeunes travailleurs sont sans cesse attaquées par les associations patronales et professionnelles. En tant que syndicat, nous nous engageons contre la détérioration de ces conditions et pour que les jeunes restent protégés contre les risques.

En Suisse, les jeunes bénéficient de manière générale de bonnes conditions de travail – les meilleures d'Europe même selon l'EPF de Zurich. Alors que la qualité du travail s'est détériorée dans plusieurs pays de l'UE à la suite de la crise financière, une légère amélioration a été observée en Suisse. L'Histoire néanmoins montre que cette situation ne va pas de soi, mais que ce résultat est le fruit d'un engagement syndical de longue haleine.

Rétrospective

Il n'y a pas si longtemps de cela, en pleine ère d'industrialisation, des enfants de neuf, voire même six ans, travaillaient jusqu'à seize heures par jour en usine, souvent de nuit. Seule l'introduction de l'obligation de la scolarité obligatoire en 1877 a permis de limiter le travail des enfants. Ce n'est qu'en 2000 que des dispositions spéciales sur la protection des jeunes travailleurs ont été introduites dans la loi suisse sur le travail, dans le cadre d'une révision. Celles-ci prévoient notamment une durée maximale du travail de neuf heures par jour pour les jeunes de quinze à 18 ans, ainsi que l'interdiction du travail de nuit. En matière de protection de la santé des jeunes, l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs a été approuvée en 2008. Les activités représentant un risque pour la santé et la sécurité au travail, comme le fait de travailler dans une chaleur extrême ou en contact avec des machines dangereuses, est depuis interdit. A l'origine prévue dès seize ans, l'interdiction a été étendue aux jeunes dès quinze ans avec l'introduction du nouveau plan d'apprentissage.



Les jeunes boulangères et boulangers sont déjà exposés à suffisamment de dangers. Photo: Fotolia

Attaque contre la protection de la jeunesse

Jusqu'à-là, tout va bien. Malheureusement, ces lois ne sont pas gravées dans la pierre. Les associations patronales et professionnelles exercent une pression constante visant à imposer leurs vues, avec des conséquences négatives pour les jeunes travailleurs. Un cas d'actualité préoccupe Syna dans la branche des boulangers-pâtisseries et confiseurs. En effet, les représentants de la branche ne voient aucun problème à ce que les apprentis effectuent désormais des tâches à pénibilité élevée ou dans des conditions dangereuses pour la santé (chaleur extrême ou bruit par exemple). Cette exception constitue un renversement complet de la loi en vigueur. En outre, ces représentants souhaitent économiser dans l'encadrement des jeunes apprentis. Syna s'oppose avec véhémence à ces dégradations des conditions de travail et a pris position en ce sens. La loi actuelle n'entrave en rien la formation dans cette branche. Exposer les jeunes à des risques supplémentaires vise uniquement à augmenter le profit des employeurs.

Nos revendications

Exposer les jeunes à des risques plus élevés tout en diminuant le nombre de

collaborateurs qui les encadrent? Non! En effet, cela exposerait les apprentis à un risque physique et psychique bien trop important. Les jeunes doivent être mieux protégés que les collaborateurs adultes, car ils n'ont pas encore pleinement conscience des dangers qui les entourent et peuvent sous-estimer les risques. Dans un contexte de pénurie d'apprentis, les employeurs auraient tout intérêt à améliorer les conditions proposées pour augmenter l'attrait de leurs places d'apprentissage. Notamment dans les branches comme la gastronomie, où le mécontentement des apprentis est déjà grand.

Tu as encore des questions concernant tes droits et les obligations de ton employeur? Procure-toi notre brochure pour les apprentis ou prends contact avec ton secrétariat régional.

sabri.schumacher@syna.ch,
responsable du service jeunesse et égalité

Jeunesse.Suisse

Tu souhaites défendre tes intérêts ou t'engager sur le plan politique? Alors rejoins le Conseil national de Jeunesse.Suisse les 28 et 29 avril à Berne. Inscriptions via l'institut de formation ARC: 031 370 21 11 ou www.formation-arc.ch.