

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Fotolia

Prise de température

Pour mieux comprendre les conditions de travail du personnel de la santé, nous avons lancé un sondage national. Les résultats ne sont pas réjouissants: heures supplémentaires, affectations annoncées ou annulées à la dernière minute, salaires qui stagnent, absence de suppléments, autant de facteurs qui pèsent sur la motivation et la santé des employés.

Page 5

Négociations fructueuses

Dès juillet, les employés de l'industrie textile et de l'habillement bénéficieront d'un congé paternité. Une nouvelle convention collective de travail progressiste inclut en effet cette amélioration et bien d'autres encore, par ex. de salaires minimaux.

Page 18

L'appel de l'argent facile

Le travail à la commission, qui récompense pécuniairement les performances, attire souvent les jeunes. Mais attention au revers de la médaille: la pression est très forte. Et ne pas savoir combien d'argent arrivera sur son compte en fin de mois peut être stressant.

Page 20

Sommaire

Prévoyance vieillesse	Page	3
Mesures d'accompagnement	Page	4
Santé: sondage	Page	5
Construction: vêtements de travail	Page	7
En bref	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
Congé paternité	Page	17
Gastronomie: contrôles	Page	17
Textile: CCT	Page	18
Mon Syna	Page	19
Travail à la commission	Page	20

Santé!



travail et loisirs. En effet, la charge de travail augmente de manière malsaine dans toutes les branches: on travaille plus longtemps, plus intensément, les horaires sont répartis sur des plages horaires toujours plus étendues. Si, dans les années soixante, les Beatles chantaient l'amour «Eight Days A Week», c'est surtout la présence au travail qui est aujourd'hui exigée au quotidien.

Dans notre série annuelle «Mon Syna» (voir p. 19), une membre de Syna touchée par un burn-out nous relate son vécu. Elle nous offre un regard touchant sur «une maladie invisible». Le nombre de personnes en état d'épuisement est en hausse constante, notamment parce qu'elles sont à pied d'œuvre «Eight Days a Week» et que le travail ne les quitte jamais, même pendant leur temps libre. Ce portrait montre que, si Syna n'a pas pu guérir la maladie, nous avons pu porter conseil à notre membre pour des questions pesantes en matière de revenu et d'assurances.

Le stress privé et l'incapacité à gérer les pressions peuvent être la goutte d'eau qui fait déborder le vase et faire éclater la maladie au grand jour. Des études récentes démontrent que la pression au travail est en forte hausse, mettant en péril notre santé. L'attaque des employeurs contre la Loi sur le travail n'en est que plus irresponsable. En effet, la Loi sur le travail n'a pas pour but la promotion économique; elle est destinée à protéger notre bien le plus précieux: la santé!

Les résultats de notre sondage auprès des membres du secteur de la santé (voir p. 5) sont accablants; les employés sont nombreux à se reconnaître dans les affirmations présentées. En aucun cas la protection de la santé ne doit être diluée; au contraire, elle doit être renforcée dans les CCT et dans la Loi sur le travail.

Néanmoins, l'exemple de la construction de routes (voir p. 7) montre qu'il faut toujours conserver le sens de la mesure. En effet, si les pantalons longs empêchent les éraflures, il peuvent aussi provoquer des coups de chaleur lorsque les ouvriers goudronnent sous des températures de 30 degrés. Syna souhaite entendre nos membres et a donc lancé un sondage sur ce sujet brûlant.

arno.kerst@syna.ch, président

Santé: un vœu exprimé en réponse à un éternuement ou autour d'un verre de vin. Les vœux de santé sont aussi usuels sur des cartes d'anniversaires, notamment quand il s'agit d'un chiffre rond. Enfin, la santé est un état auquel nous prêtons bien trop peu d'attention. Ce n'est que lorsque le dos tiraille, un os se fracture, une grosse grippe survient ou qu'une maladie laisse des séquelles que l'on se rend compte à quel point la santé est précieuse.

Etre en bonne santé favorise notamment l'indépendance et l'autonomie au quotidien. Il fut un temps où une mauvaise fracture de la jambe ou une pneumonie conduisaient à l'incapacité de travailler, voire à la mort, avec des conséquences financières désastreuses pour les personnes touchées et leur famille.

Il n'est dès lors pas étonnant qu'à côté de leur lutte pour des salaires décents, les syndicats se soient engagés très tôt pour des conditions de travail saines et sûres. Avec succès. Grâce à l'engagement incessant de générations entières de syndicalistes, nous bénéficions aujourd'hui de conditions de travail plus saines. Les réglementations, les solutions de branche et les accords inscrits dans des conventions collectives de travail (CCT) permettent de prévenir des maladies et accidents professionnels. Les conséquences (financières) d'un accident ou d'une maladie sont atténuées.

Néanmoins, le monde du travail est en mutation constante. Ainsi, les risques et les dangers inhérents au travail évoluent eux-aussi. Syna souhaite l'équilibre entre

**CONTRAT DE TRAVAIL ABUSIF?
PROTECTION JURIDIQUE SYNA**


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: 7 juillet 2017

Clôture de la rédaction: 21 juin, 12h00

Prévoyance vieillesse

Une réforme pour des rentes solides

Au Parlement, la réforme de la prévoyance vieillesse a fait l'objet d'âpres négociations. Le message adressé au peuple aujourd'hui est clair: cette réforme ou aucune. Travail.Suisse et Syna sont convaincus de sa nécessité.

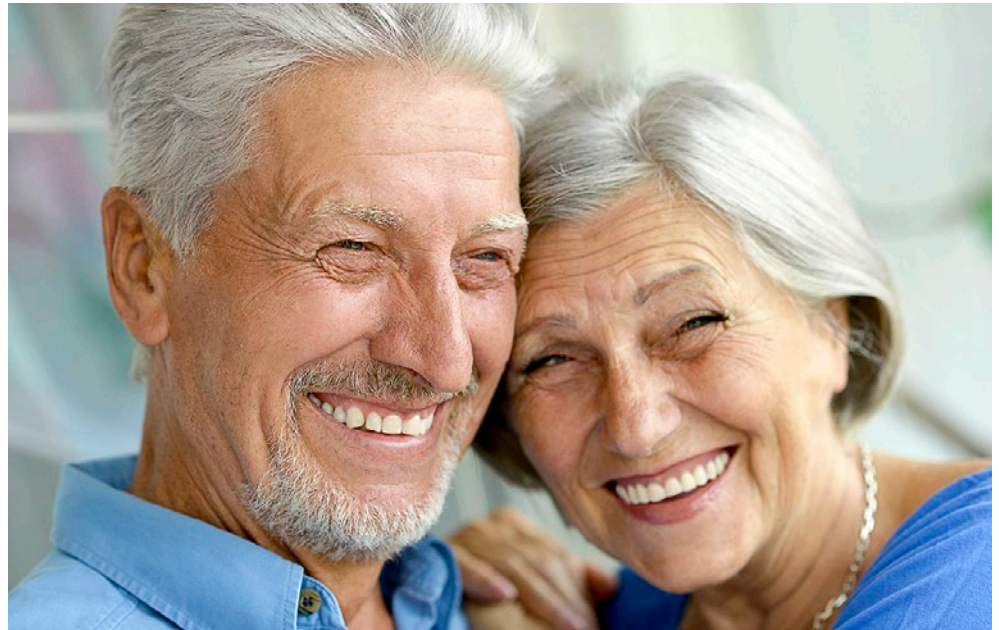
Cotiser plus pour préserver le niveau des rentes: ainsi peut se résumer le noyau de la réforme «Prévoyance vieillesse 2020». Au premier abord, rien de très séduisant. Néanmoins, en y regardant de plus près, on constate qu'il n'y a pas d'autre moyen d'assurer les rentes pour les prochaines années. En effet, la prévoyance vieillesse est sous pression: nous vivons toujours plus longtemps, les taux d'intérêt ont atteint des taux historiquement bas, avec un impact négatif sur les gains des caisses de pension.

Travailler plus longtemps ou perdre de l'argent?

Pour contrer la baisse des finances de la prévoyance vieillesse, trois solutions: augmenter l'âge de la retraite, diminuer les rentes ou payer plus. Dès lors, il s'agit de déterminer laquelle de ces trois solutions affecte le moins la qualité de vie. Opter pour une hausse de l'âge de la retraite signifierait l'obligation de travailler jusqu'à 68 ans au moins, une approche ni réaliste ni souhaitable au regard du marché du travail actuel. La deuxième option, la baisse du niveau des rentes, affecterait fortement la qualité de vie. Reste donc la possibilité de payer plus: en fixant des règles équitables, cette option aura l'impact le plus faible sur la qualité de vie.

Répartition équitable des charges

Mais que signifie un financement supplémentaire équitable? La réforme propose trois mesures: hausse des cotisations AVS, hausse des cotisations au 2^e pilier et légère hausse de la TVA. Faire passer une partie du financement complémentaire par une hausse des cotisations AVS permet d'exploiter le financement solidaire de l'AVS: une personne avec un revenu d'un million paie des cotisations AVS sur l'ensemble de son revenu – 4,35 pour cent



Nous avons besoin d'une prévoyance vieillesse qui garantit un bon niveau de vie. Photo: Fotolia

avec la réforme – soit un montant annuel de 43 500 francs. Son employeur verse le même montant. Toutefois, la rente mensuelle maximale que peut toucher cette personne s'élève à 2420 francs par mois. Ce financement solidaire de l'AVS rend la hausse prévue plus supportable pour les bas et moyens revenus. En clair: «Les riches n'ont pas besoin de l'AVS, mais l'AVS a besoin des riches.»

La valeur de la prévoyance

Oui, préserver les rentes a un coût. Au total 0,35 pour cent du salaire pour chaque travailleur, et autant pour les employeurs. Ces déductions supplémentaires permettront de compenser la baisse des rentes des caisses de pension – due à la baisse du taux de conversion – et de renforcer l'AVS. En outre, la TVA sera elle aussi augmentée de 0,6 pour cent, dont 0,3 pour cent sont déjà effectifs (la TVA avait été augmentée de 0,4 pour cent pour l'assainissement de l'AI jusqu'en 2017, et 0,1 pour cent sont déjà destinés à financer les nouvelles infrastructures ferroviaires [FAIF]). Ensemble, ces montants permettront de préserver le niveau actuel des rentes. Les personnes à bas revenus seront les principales bénéficiaires d'une légère hausse de la rente AVS, car elles ne disposent souvent pas d'un 2^e pilier. Oui, préserver les rentes a un coût. Mais celui-ci est acceptable. C'est un prix

que nous devons tous être prêts à payer pour une prévoyance vieillesse solide.

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

L'impact de l'évolution démographique sur la prévoyance vieillesse

En Suisse, l'espérance de vie ne cesse d'augmenter. Ce phénomène, positif au premier abord, a également des conséquences négatives, notamment sur la prévoyance vieillesse. En 2015, l'espérance de vie d'une femme âgée de 65 ans était encore de 22,2 ans – 19,2 ans pour un homme. C'est trois à quatre ans de plus qu'il y a 30 ans, lorsque la prévoyance professionnelle a été rendue obligatoire en 1985. De plus, ces prochaines années les départs à la retraite seront nombreux car la génération des Baby Boomers, nés entre 1942 et 1973, quittera la vie active. De contributrice, celle-ci deviendra bénéficiaire, de l'AVS. Ces deux effets démographiques – hausse de l'espérance de vie et génération du Baby Boom – doivent être financés. Jusqu'à aujourd'hui, l'immigration y a contribué car elle a amené plus de contributeurs que de bénéficiaires. Un phénomène sur lequel il ne sera plus possible de compter à l'avenir.

Mesures d'accompagnement

Mieux lutter contre le dumping salarial

Les mesures d'accompagnement (FlaM) protègent nos salaires et conditions de travail. Elles sont couplées à la libre circulation, qui va de pair avec les accords bilatéraux. Les instruments de contrôle font partie intégrante des FlaM. Le rapport 2016 montre que le dumping salarial est une réalité flagrante.

Chaque année, le SECO publie le rapport FlaM, qui présente les contrôles effectués et leurs résultats sur le marché suisse du travail. En 2016, les commissions paritaires et tripartites ont effectué plus de 41 000 contrôles sur les salaires et les conditions de travail. Résultat: les branches qui ne sont pas dotées de conventions collectives de travail (CCT) déclarées de force obligatoire sont particulièrement exposées au dumping salarial, car elles ne bénéficient pas d'un salaire minimum. Dans des branches comme le commerce de détail et le second-œuvre, les contrôles doivent être réalisés sur des salaires flous, parfois arbitraires, et souvent trop bas pour leur lieu et la branche. Le rapport FlaM actuel relève que dans ces branches déjà mal rémunérées une sous-enchère salariale a été constatée dans 1174 entreprises suisses et 706 entreprises détachant des travailleurs. En comparaison avec l'année précédente, ces chiffres ont augmenté de 12 pour cent parmi les employeurs suisses et de 16 pour cent parmi les entreprises détachant des travailleurs, un chiffre plus élevé que jamais. Cela montre bien que le dumping salarial est une réalité en Suisse. A cela s'ajoutent de nombreuses infractions dans des branches pourtant soumises à une CCT de force obligatoire: seules les FlaM permettent de mettre ces abus en lumière.

Le rattrapage des salaires est rare

Le rapport met en exergue une évolution inquiétante dans le domaine des procédures de conciliation. Alors qu'en 2013, 70 pour cent des procédures menées auprès d'employeurs suisses se concluaient par une hausse des salaires incriminés, ce taux a chuté pour la troisième année consé-



Les partenaires sociaux et les institutions de l'Etat contrôlent le respect des salaires et des conditions de travail.
Photo: Toni Walker

utive, pour atteindre 40 pour cent en 2016. Le taux de réussite est en revanche resté stable à 70 pour cent parmi les entreprises de détachement.

Les exigences de Travail.Suisse

Les points suivants sont cruciaux pour une protection efficace des salaires et des conditions de travail en Suisse:

- Facilitation de la déclaration de force obligatoire des CCT
- Introduction d'attestations CCT probantes
- Renforcement des procédures de conciliation.

L'obligation contrôlée d'annoncer les postes ouverts afin de faciliter l'accès à l'emploi des groupes défavorisés est également indispensable. Travail.Suisse est convaincu que seules une meilleure protection des salaires et des conditions de travail, une meilleure intégration des jeunes au marché du travail, une participation facilitée des femmes au marché du travail et des emplois pour les travailleurs âgés permettront de convaincre durablement la population de la pertinence de la voie bilatérale avec l'UE.

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

Les FlaM, qu'est-ce que c'est?

Les FlaM protègent les salaires et les conditions de travail de toutes les personnes qui travaillent en Suisse, indépendamment du fait qu'elles soient employées par une entreprise suisse, étrangère ou de détachement. La règle suivante prévaut: toute personne travaillant en Suisse doit le faire avec un salaire et dans des conditions suisses. Les FlaM sont liées à la libre circulation et, par conséquent, aux accords bilatéraux. Toute suppression des bilatérales conduirait à l'annulation de la protection des salaires et conditions de travail suisses. Les deux organes de contrôle sont les commissions paritaires et tripartites. Les premières se composent des partenaires sociaux et sont responsables des contrôles effectués dans les branches régies par une CCT. Les secondes sont composées de représentants de l'Etat, des syndicats et des organisations patronales et contrôlent les branches sans CCT. Lorsque les commissions tripartites constatent la présence de dumping salarial, une procédure de conciliation est engagée. Les employeurs doivent alors compenser les différences de salaire et augmenter la rémunération. Les procédures de conciliation réussissent avant tout dans le cas d'entreprises étrangères; pour les entreprises suisses le taux de succès est inférieur, et tend à diminuer.

Santé: sondage sur les conditions de travail

Hypertension aiguë dans la santé

Dans le domaine de la santé, la charge de travail et le stress ne cessent d'augmenter, les temps de repos sont peu souvent respectés et l'obligation d'assumer des remplacements de dernière minute s'avère toujours plus fréquente. Le diagnostic est clair: la santé du personnel préoccupe. Syna défend les revendications au plus près des nécessités.

Selon notre sondage, 72 pour cent du personnel accomplit régulièrement des heures supplémentaires, entre une et huit heures par semaine. Cela représente un poids très important pour le personnel à plein temps, qui voit sa charge de travail augmenter de manière disproportionnée. Et pour les employés à temps partiel, à qui l'on fait appel en priorité pour combler les trous, cela constitue des fluctuations de travail contraignantes contre lesquelles ils ne peuvent pas se défendre.

Par ailleurs, le recours fréquent à des services de piquet inquiète, parce qu'il génère un volume d'heures supplémentaires important et dont les conditions d'exécution ainsi que les indemnités pécuniaires ne sont pas clairement définies. Sans parler des problèmes que cela pose en termes de temps de repos.

Et les plaintes sont nombreuses: «moins de jours de travail en bloc», «des temps de récupération plus long entre les services», «moins d'horaires coupés», «trop de services le week-end». «Les journées sont de dix heures avec une pause de 30 minutes, déduite du temps de travail alors que nous devons rester dans le service!», affirme une soignante de 50 ans, résumant assez bien le malaise en la matière.

Personnel en sous-effectif

L'augmentation de la charge de travail et du stress préoccupe. Celle-ci est due à un personnel fréquemment en sous-effectif ainsi qu'à la pression des coûts de la santé qui se répercute sur les employés. D'autres facteurs sont le traitement de cas complexes ainsi que l'importance du temps dédié aux tâches administratives.



Syna a lancé un sondage pour mieux comprendre les conditions de travail du personnel soignant.

Photo: Fotolia

Plus de personnel permettrait de faire face à cette surcharge, de diminuer les absences pour maladie et d'assurer une meilleure qualité des soins. Près de la moitié des sondés affirment ne pas avoir de temps pour assurer la prise en charge sociale des patients, pour lesquels dialogues et affection comptent pourtant beaucoup.

Remplacements sans supplément

À quelques rares exceptions, toutes les personnes interrogées doivent faire des remplacements de dernière minute plus d'une fois par mois et, ce qui est inacceptable, sans le moindre supplément. Pour des interventions à court terme, Syna revendique un complément de 25 pour cent, en temps ou en argent, conformément à la convention collective de travail (CCT) négociée par notre syndicat. Syna revendique également un supplément en cas de suppression à court terme de services planifiés. Dans la CCT des hôpitaux de Bâle-Campagne, par exemple, Syna est parvenu à inscrire qu'en cas de suppression intervenue moins de 48 heures avant l'engagement le temps de travail est intégralement compté.

Un autre problème d'indemnisation se rencontre au niveau du travail de nuit. Beaucoup disent en fournir régulièrement

(au moins 25 nuits par an) sans pour autant bénéficier d'un temps de repos supplémentaire, ce qui est contraire à la loi. Même en cas d'indemnité en argent, le 10 pour cent en temps est obligatoire.

À propos des vacances, il est symptomatique de constater que beaucoup de sondés ne bénéficient encore que de quatre semaines ou cinq pour les plus de 50 ans. Très peu sont ceux qui jouissent de six semaines, revendication que Syna continue de porter avec conviction en faveur de l'ensemble des travailleurs.

Enfin, il est regrettable que les salaires varient selon les régions économiques, soient des salaires individuels au mérite et surtout qui stagnent depuis de longues années. Syna revendique un système fixe et transparent de rémunérations qui évoluent avec les années de service. «Le salaire est insuffisant par rapport aux responsabilités assumées», écrit une assistante en soins et santé communautaire. «J'attends plus de reconnaissance et de respect pour le travail et l'investissement fournis», conclut une autre.

**juan.barahona@syna.ch et
irene.darwich@syna.ch,
secrétaires centrales de la santé**

Le travail manque à beaucoup d'accidentés.
Aidez vos collègues à revenir parmi vous.



Nombreux sont ceux qui ont hâte de retrouver une vie normale après un accident. Nous les conseillons et les accompagnons à travers des prestations médicales, d'assurance et de réadaptation. Vous aussi, vous pouvez contribuer au rétablissement des personnes accidentées en vous intéressant à elles et en les aidant. Pour en savoir plus: www.suva.ch/reinsertion

suvacare
Prestations et réadaptation

Vêtements de travail et santé

La sécurité à tout prix?

Sur les chantiers mis au concours par l'Office fédéral des routes (OFROU), l'obligation de porter des pantalons longs et un casque ne souffre d'aucune exception, quel que soit le temps. Si la sécurité s'en trouve renforcée, cela n'est pas sans risque pour la santé en cas de canicule.

La Loi sur l'assurance accidents impose à l'employeur de prendre toutes les mesures de protection contre les accidents et les maladies professionnels «dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise». L'effet protecteur des pantalons longs contre les égratignures, coupures et brûlures n'est pas contesté. Ces règles partent certes d'une bonne intention. Néanmoins, leur possible effet délétère sur la santé a poussé Syna à s'interroger sur leur pertinence. Les règles en matière de protection de la santé au travail doivent être appliquées avec bon sens. Qu'en pensent les personnes concernées? Par un sondage, nous souhaitons déterminer si elles sont pertinentes et appropriées. Nous avons donné la parole à Alois Mächler, contremaître dans la construction de routes et membre Syna.

Guido Schlupe: A partir de quelle température le port d'un casque et de pantalons longs pose-t-il problème?

Alois Mächler: A partir de 25 degrés, la chaleur lors de la pose d'un revêtement devient problématique pour l'organisme. Il faudrait alors renoncer au port du casque et des pantalons. Il va de soi que le port du



Lors du goudronnage par temps caniculaire, travailler avec un casque et des pantalons peut devenir dangereux.
Photo: Alois Mächler

casque est maintenu lorsque des charges sont déplacées avec une pelle mécanique ou une grue.

T'es-tu déjà blessé en goudronnant avec des shorts, ou sans casque?

En 28 ans de métier, cela ne m'est jamais arrivé. Le risque de se casser le dos en pelletant est bien plus élevé. Dans le groupe d'environ six personnes que je dirigeais, cela n'est jamais arrivé non plus. Je n'arrive même pas à me rappeler d'une seule égratignure.

Lors de grosses chaleurs, as-tu déjà eu des problèmes cardio-vasculaires ou autre?

L'année passée, j'ai dû goudronner avec des pantalons longs par 30 degrés. En raison de la qualité du goudron et d'un nouveau liant, la température du goudron a passé de 150 à 170 degrés. La sueur ruisselait le long de mes jambes, et je me sentais mal. Le soir, j'avais des plaies. En tant que responsable de groupe, je craignais que mes collègues s'évanouissent sous la chaleur.

Serait-il possible de renoncer au port d'un équipement de protection pour les travaux de revêtement à partir de 25 degrés?

Oui, on devrait à nouveau avoir le droit de poser des revêtements en short et sans casque. Autrefois, cela fonctionnait sans blessures. Notre efficacité serait aussi renforcée. Si la sueur nous tombe sans cesse devant les yeux et qu'on ne voit plus le trafic, alors il y a un vrai danger.

Quelles sont les conséquences?

Mes collègues ont déjà fait savoir qu'ils chercheraient un autre travail si cela ne change pas. Ce serait dommage que de bons ouvriers quittent le métier à cause de ces conditions-cadres.

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

Enquête

Pourquoi l'OFROU exige-t-il le port de pantalons longs sur ses chantiers, même en cas de canicule? Sur demande, l'OFROU se réfère à la nouvelle solution de branche 35 de la SUVA qui fixe cette exigence. Celle-ci a été élaborée en collaboration entre les cantons, la SUVA et la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST). Cette solution de branche s'applique à quelques exceptions près à tous les cantons pour les routes cantonales et nationales et pour les entreprises mandatées directement ou en sous-traitance. En clair, cela signifie que les entreprises de construction de routes qui n'appliqueraient pas l'obligation du port de pantalons et du casque ne recevront plus de mandats de l'OFROU.

Pantalons longs, casque et canicule: qu'en penses-tu? Répondre au sondage en ligne: www.syna.ch/construction-de-routes



Alois Mächler.

Photo: Andreas Stocker

Echafaudages: Négociations CCT



Mi-juin, les partenaires sociaux ont entamé **une révision en profondeur de la convention collective de travail (CCT)** dans les échafaudages. La CCT actuelle, valable jusqu'en mars 2019 et contraignante pour toute la branche, doit être améliorée sur plusieurs plans, notamment en raison de la concurrence étrangère et de la pression élevée sur les prix.

Cette année, les monteurs en échafaudages ont bénéficié d'une hausse de salaire générale de 23 francs et de 23 francs supplémentaires sur une base individuelle, fixée par l'employeur.

Prév. vieillesse

Le comité de Syna a décidé de recommander le **«oui» pour la votation de septembre sur la réforme de la prévoyance vieillesse**. Celle-ci répond à un grand nombre de nos revendications: financement assuré, niveau des rentes préservé et même amélioré pour beaucoup. Avec une hausse de l'âge de la retraite, les femmes paient le prix fort. Synthèse de notre président Arno Kerst: «C'est un bon compromis où les avantages pèsent plus lourd que les inconvénients.» Plus d'informations à la page 5 et dans nos prochaines éditions.

Comm. de détail

La **conférence de branche nationale de Syna** s'est tenue le 31 mai. Des sujets importants ont été abordés: résultats du sondage national réalisé par Syna, situation des employés dans différentes entreprises, impact de la réforme Prévoyance vieillesse 2020 pour le personnel du commerce de détail avec une conférence de Matthias Kuert (Travail.Suisse), et point de situation sur les heures d'ouverture des magasins. Plus d'informations sur le sujet dans notre prochaine édition.

Conférence nationale sur le 3^e âge

Fin avril, Travail.Suisse et les autres partenaires sociaux ont participé à la 3^{ème} édition de cette conférence initiée par le conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann. Celle-ci a été l'occasion d'échanges intenses, sans pour autant déboucher sur des mesures concrètes.

En Suisse, la situation des travailleurs âgés s'est détériorée. Travail.Suisse a mis en garde contre une hausse du chômage de longue durée des travailleurs âgés, demandant l'introduction d'une nouvelle mesure d'accompagnement «formation continue pour les 50+». Celle-ci contraindrait les entreprises à investir leur budget de formation continue pour les 50+ également, comme le prévoit la Loi sur le travail. Travail.Suisse a également demandé un crédit spécial de la Confédération pour la formation continue des adultes sans qualification, un suivi plus performant lors de la recherche d'emploi et une mise en œuvre efficace de l'obligation d'annoncer les postes conformément à la préférence indigène light.

Emplois supprimés chez Novartis à Bâle



Novartis a annoncé qu'à Bâle, **500 postes dans la production seraient supprimés** ou délocalisés en Asie. Même si Novartis annonce vouloir créer 350 nouveaux emplois dans la recherche et le développement, nous dénonçons ce nouveau coup porté à la production industrielle en Suisse. La digitalisation et l'industrie 4.0 offrent pourtant des opportunités à la Suisse de produire à nouveau de manière concurrentielle. Aux yeux de Novartis, le jeu ne semble pas en valoir la chandelle: malgré des chiffres stables, l'entreprise fait coupe rase à Bâle et produira désormais moins cher à l'étranger. Nous aurions attendu un positionnement plus progressiste et leader de sa part.

Syna suivra attentivement ces développements ainsi que le plan social annoncé pour les collaborateurs touchés.

Syngenta

C'est officiel: **Chemchina rachète Syngenta** pour 43 milliards de dollars. Plus de 17 autorités de surveillance ont donné leur feu vert. Cet accord est soumis à conditions, notamment une obligation de céder des parts de l'activité «pesticides et régulateurs» en Europe. Syna pour sa part est favorable à cette reprise au vu de l'intérêt à long terme démontré par Chemchina, qui semble garantir le maintien de l'emploi. Chemchina s'est engagée à ne pas modifier la stratégie de Syngenta durant au moins cinq ans. En outre, l'entreprise renonce à prendre la majorité au sein du conseil d'administration de Syngenta.

Région Fribourg

L'OSEO innove

L'OSEO Fribourg a ouvert le 9 mai un «atelier de postulation en ligne» gratuit et innovant pour toute personne peu ou pas qualifiée, n'étant pas suivie par un ORP ou par l'assurance invalidité.

Depuis plus de 15 ans, l'OSEO Fribourg offre dans le cadre de son Service Conseils Emploi une prestation gratuite de coaching individuel à la recherche d'emploi (établissement d'un CV, lettre de motivation, conseils et orientation).

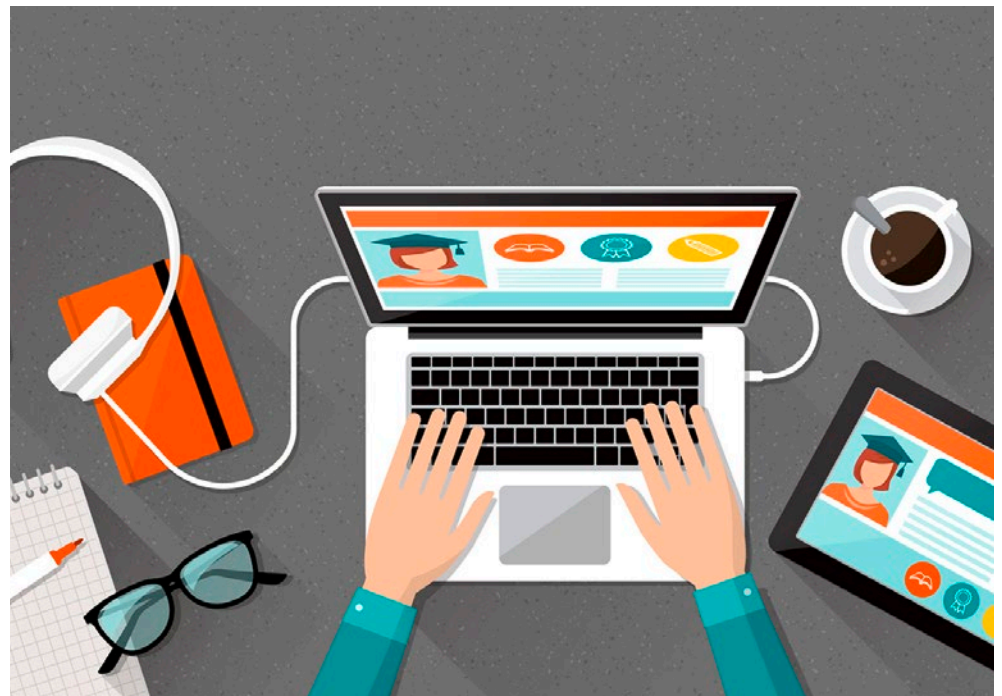
Ce service s'adresse à des personnes ne bénéficiant d'aucune prestation de l'assurance chômage ou invalidité, peu ou pas qualifiées et ne possédant pas de moyens ou de compétences informatiques pour effectuer de manière autonome leurs recherches d'emploi. Aujourd'hui, les compétences et les techniques nécessaires pour rechercher un emploi ont évolué, et, même pour des personnes non qualifiées, la recherche d'emploi passe de plus en plus par une obligation de postuler en ligne.

Apprendre à postuler en ligne

C'est pour cette raison, et grâce au soutien de la Loterie Romande, que l'OSEO Fribourg ouvre un atelier de postulation en ligne. L'atelier se déroule sur quatre demi-journées. Toutes les personnes inscrites bénéficient d'un entretien préalable avec notre conseillère en insertion qui vérifie les prérequis et le dossier de candidature ou, à défaut, les aidera à en réaliser un. Puis, dans un deuxième temps, elles pourront débiter l'atelier de postulation en ligne.

Les objectifs principaux de cet atelier sont de savoir trouver des offres d'emploi sur internet, d'adapter son dossier de candidature en fonction de l'offre d'emploi et

Pour participer à cet atelier, il suffit de s'inscrire en téléphonant au 026 347 15 77 ou directement à la réception de l'OSEO Fribourg pendant les heures de bureau.



Apprendre à postuler en ligne pour mettre toutes les chances de son côté.

Photo: Fotolia

finallement de pouvoir postuler en ligne via un site web ou une adresse e-mail.

Une approche innovante

Apprendre à postuler en ligne même sans connaissances de base en informatique ne coule pas de source. Cependant, à l'heure où internet prend le dessus sur les méthodes plus classiques de recherche d'emploi, une fracture numérique se crée. De nombreux demandeurs d'emploi sont démunis face à cette difficulté supplémentaire car ils ne possèdent ni ordinateur, ni compétences pour l'utiliser.

Les compétences de base en informatique ne seront pas un prérequis pour cet atelier. En effet, à travers l'utilisation des réseaux sociaux comme Facebook, Snapchat, Viber, WhatsApp, ainsi que du matériel dont ils disposent au quotidien comme les smartphones ou tablettes, les participants possèdent déjà des compétences en la matière, souvent ignorées. La finalité est d'augmenter l'autonomie des participants dans leur postulation à partir de leur smartphone ou tablette. Notre atelier de postulation

en ligne offre six places de travail et est équipé d'ordinateurs, d'imprimantes et de scanners.

joel.gavin@oseo-fr.ch,
directeur OSEO Fribourg

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 6/17:

Clôture de la rédaction: 19 juin
Date de parution: 7 juillet

Région Genève

1^{er} mai: place aux images!

Malgré une météo des plus maussades, les membres de Syna Genève ont été nombreux à nous rejoindre à l'occasion des célébrations du 1^{er} mai.

Lors de cette importante journée consacrée à la défense des droits des travailleurs, nous avons notamment réitéré notre engagement en faveur d'une prévoyance vieillesse forte et équitable, d'une RIE III juste, et du respect des droits des migrants.

Stand, défilé, discours, discussions, échanges, rires et sourires: nous avons toutes et tous passé une journée conviviale placée sous le signe de la solidarité. Rétrospective en images!

Equipe de Genève,
geneve@syna.ch



De bon matin, préparation de notre stand Syna sur la Place de Plainpalais.



Le stand est prêt, nous attendons nos membres de pied ferme!



Les premiers membres sont là ...



... et nous leur offrons à boire et à manger: miam!



Nous sommes prêts pour le défilé.



Nos membres portent haut les couleurs de Syna.

Photos: Syna

Région Fribourg

La ténacité enfin récompensée!

Depuis de nombreuses années déjà, les acteurs du secteur forestier du canton de Fribourg travaillent sur une demande d'extension de la convention collective de travail (CCT) de l'économie forestière fribourgeoise. Cette dernière est à bout touchant.

L'économie forestière suisse ne connaît que peu de conventions collectives de travail. A ce jour, trois cantons seulement bénéficient d'une CCT: le Valais, le Tessin et Fribourg. Or l'évolution du marché, notamment la création de microentreprises non affiliées aux associations patronales et le problème toujours croissant de dumping salarial dans un domaine souffrant déjà de nombreuses difficultés économiques, rend nécessaire un cadre légal qui impose les mêmes conditions de travail aux entreprises forestières, afin d'assurer non seulement une concurrence équitable entre ces dernières mais également la valorisation et la pérennité des métiers de la forêt.

Un long processus

Les démarches réalisées à Fribourg en vue de la négociation d'une CCT cantonale remontent à plus de douze ans. La première CCT de l'économie forestière fribourgeoise est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013. Les partenaires signataires, le syndicat Syna, l'association du personnel forestier fribourgeois APFF, l'association des propriétaires forestiers ForêtFribourg ainsi que l'association romande des entrepreneurs forestiers AREF ont alors poursuivi les démarches en vue d'une extension de la CCT, dans le but notamment de mettre un terme aux inégalités de traitement entre les entreprises signataires de la CCT et les entreprises non-signataires.

Les travaux préparatoires ont été importants pour les partenaires sociaux: travail d'information et de communication auprès des personnes concernées, des entreprises et des propriétaires forestiers, définition des revendications de chaque partie, négociations sur les modifications à apporter au texte de la CCT, validation des modifications, rédaction de la



La CCT cantonale de l'économie forestière fribourgeoise est à bout touchant.

Photo: Fotolia

CCT modifiée et validation du texte par le Service public de l'emploi du canton de Fribourg SPE et le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO. La mixité privé-public du secteur forestier a notamment posé un certain nombre de difficultés, le personnel de l'Etat et des communes étant soumis à d'autres lois que le personnel des entreprises privées. Cette composante a dû être prise en compte pour assurer un traitement équitable entre les différents employé-e-s et a constitué un défi de taille dans la demande d'extension.

Dernière ligne droite

Après de nombreux échanges et réunions avec le SPE et le SECO sur le texte de la CCT modifiée, la demande de force obligatoire de la CCT de l'économie forestière fribourgeoise a été officiellement déposée par les parties signataires le 13 mars 2017 au SPE. La publication de la demande d'extension a eu lieu le 31 mars 2017 dans la Feuille officielle du canton de Fribourg et le 3 avril 2017 dans la Feuille officielle suisse du commerce. Le délai de recours a échoué début mai et la demande d'extension du champ d'application de la CCT sera traitée en juin 2017 par le Conseil d'Etat fribourgeois; une fois la

décision d'extension arrêtée par le Conseil d'Etat, elle sera transmise au SECO pour l'approbation finale. L'entrée en vigueur de la force obligatoire sera alors communiquée dans la Feuille officielle du canton.

Une implication remarquable

Ce long processus a demandé un engagement et une persévérance sans faille des partenaires sociaux impliqués, qui, sous l'impulsion et la conduite des deux régions fribourgeoises de Syna, ont travaillé ensemble pour améliorer les conditions de travail dans les entreprises de l'économie forestière fribourgeoise et combattre les inégalités du marché du secteur forestier.

Une CCT nationale de l'économie forestière est actuellement en phase d'élaboration; les travaux réalisés à Fribourg pour la force obligatoire représentent un jalon important pour la création d'une CCT suisse, les succès et les embûches qui ont parsemé ce long processus jouant un rôle test facilitant les démarches des différents partenaires nationaux.

**melanie.glayre@syna.ch,
collaboratrice administrative,
secrétaire APFF**

Romandie

Compétences de base

En Suisse, plus d'un adulte sur dix éprouve des difficultés à lire et comprendre un texte simple, ou à résoudre des problèmes simples de calcul. Des difficultés pénalisantes au quotidien, mais qui ne sont pas une fatalité.

Paul* a grandi en Suisse. Il y a suivi toute sa scolarité obligatoire. Aujourd'hui pourtant, lorsqu'il reçoit du courrier de son assurance ou des impôts, il éprouve bien des difficultés à comprendre ce qu'il lit. Au travail, lorsque des informations écrites lui sont transmises par son patron, Paul demande toujours à ses collègues «ce qu'ils pensent de la lettre du patron» pour s'assurer discrètement qu'il a compris les informations reçues. Rosa* pour sa part a quitté très jeune son pays d'origine pour venir en Suisse. Elle aussi a suivi plusieurs années d'école obligatoire, dans son pays, où elle a appris les bases de la lecture et du calcul. Il n'empêche que, quand il faut boucler le budget de la famille, elle peine à effectuer les calculs nécessaires. Au travail, elle a toujours très peur de se tromper quand elle doit rendre de la monnaie à un client.

Comme Paul et Rosa, environ 800 000 adultes vivant en Suisse, de langue maternelle locale ou étrangère, ne sont pas en mesure de lire et comprendre un texte simple. En outre, 400 000 ont de la peine à résoudre des problèmes très simples de calcul. A cela s'ajoute le fait que, dans une société de plus en plus numérisée, le manque de maîtrise des technologies de l'information et de la communication touche lui aussi de nombreux adultes.

Sentiment d'exclusion

Le manque de compétences élémentaires est très pénalisant pour les personnes touchées, qui ne peuvent pas participer pleinement à la vie sociale et professionnelle. Par exemple, elles ne peuvent accéder que de façon très limitée aux offres de formation continue et leurs employeurs sont dans l'incapacité d'atteindre leur potentiel de productivité.

Bien que le problème soit connu depuis longtemps, les cantons suisses peinent à y remédier. Vaud et Genève sont parmi les



Lecture, calcul, technologies de l'information: les compétences de base peuvent s'acquérir à tout âge.
Photo: Fotolia

seuls cantons suisses à avoir mis en place des mesures solides. Le point avec Mme Caroline Meier, responsable romande de la fédération suisse pour la formation continue.

Tania Séverin: Bien que le manque de compétences élémentaires soit un problème bien connu, les cantons peinent à se mobiliser. Comment expliquez-vous cela?

Caroline Meier: L'investissement dans le domaine des compétences a un coût et au vu de l'état des finances cantonales, les cantons n'ont pas les ressources pour faire cet investissement. C'est un choix politique. Du côté de la Confédération, et dans le cadre du nouveau message relatif à la formation, la recherche et l'innovation, quinze millions sur quatre ans sont prévus. Ce financement est clairement insuffisant quand on compare avec les efforts fait par la ville de Lausanne par exemple (deux millions par an) dans le cadre de la communauté d'intérêt pour la formation élémentaire des adultes (CIFEA).

Les cantons de Vaud et de Genève font figure de bons élèves. Quelles sont les mesures mises en place?

La ville de Lausanne soutient le développement des compétences de base dans

le cadre de la CIFEA. L'Etat de Vaud, dans le cadre des mesures FORJAD (Formation pour jeunes adultes en difficulté), soutient les jeunes à l'aide sociale pour leur insertion sur le marché du travail. Pour sa part, l'ORIF effectue dans le cadre des mesures AI un travail de reconversion et de soutien des personnes au bénéfice de l'AI.

Dans le canton de Genève, l'Office pour la formation professionnelle et continue (OFPC) soutient la formation continue avec le chèque annuel de formation et avec le CEBIG – le centre de bilan Genève – il propose un accompagnement, un bilan de compétences et des mesures de formation.

Et comment une personne qui en ressent le besoin peut-elle y accéder?

Les personnes qui souhaiteraient bénéficier de ces offres peuvent prendre contact directement avec les organismes compétents. Concrètement, à Genève elles peuvent contacter la cité des métiers et l'OFPC, et à Lausanne, la CIFEA et le département d'aide sociale du canton de Vaud.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice région Romandie

*Prénoms fictifs

Tutela della privacy e libertà di religione

Ingerenza giustificata o discriminazione?

Obbligo del datore di lavoro di tutelare i dati personali dei propri dipendenti da un canto, obbligo di lealtà dei dipendenti dall'altro. In che misura il diritto di impartire istruzioni può influire sulla libertà di culto? La questione non è semplice, anche perché mondo politico e mass media non mancano di gonfiare il dibattito.

Tensioni sociali e differenze culturali e religiose possono manifestarsi anche nel lavoro di tutti i giorni. Diversi testi di legge disciplinano la fattispecie, quantunque la giurisprudenza influisca sull'interpretazione delle basi legali. Sono già state emesse diverse sentenze riguardanti la professione della propria fede sul posto di lavoro, in particolare per i dipendenti di confessione musulmana. Il datore di lavoro può esercitare il suo diritto di impartire istruzioni soltanto nella misura in cui queste ultime non contrastano con il principio della buona fede, ovvero non costituiscono una discriminazione ingiustificata. Infatti, il diritto fondamentale alla libertà di coscienza e di religione dovrebbe prevalere anche nell'ambito privato dei rapporti d'impiego. Un'eccezione agli esempi elencati si applica alle «imprese di tendenza» (come le sedi dei partiti), che possono esigere dai loro dipendenti una determinata posizione ideologica.

La questione del velo

Istruzioni generali non fondate su motivi oggettivi che vietano di indossare il velo «islamico» sul luogo d'impiego costituiscono un'ingerenza ingiustificata nella libertà di culto e rappresentano una discriminazione. Secondo il genere di professione, aspetti legati all'igiene e alla sicurezza possono tuttavia costituire un motivo valido per dover rinunciare al copricapo. A tale proposito, la giustificazione secondo la quale i clienti verrebbero scoraggiati da una commessa che indossa il velo non è però plausibile. La direttiva di astenersi dall'indossare questo simbolo religioso potrebbe essere giustificata solamente se il datore di lavoro dimostra



Per talune attività il hijab può rappresentare un rischio per la sicurezza, per altre invece no. Occorre pertanto valutare sempre il singolo caso.

Foto: Fotolia

di avere effettivamente perso dei clienti. Se la lavoratrice si rifiuta di dismettere il velo, il licenziamento potrebbe essere giustificato, poiché ella non avrebbe rispettato il suo obbligo di fedeltà. In caso di licenziamento abusivo, è però possibile presentare un'istanza di conciliazione e chiedere un risarcimento danni a concorrenza massima di sei mesi di salario. Per contro, la disdetta non deve essere ritirata dal datore di lavoro.

Il porto del velo è giudicato più severamente per le insegnanti delle scuole pubbliche. In ottemperanza alla separazione tra Chiesa e Stato, nella maggior parte dei Cantoni svizzeri le professioni di fede evidenti da parte degli educatori non sono, infatti, apprezzate.

La questione del clima di lavoro

Si dimentica volentieri che le questioni di convivenza sociale si riflettono anche nel lavoro quotidiano. A tale proposito, il datore di lavoro è tenuto ad ottemperare al proprio obbligo di assistenza e a tutelare i dipendenti dalle ostilità dei colleghi di lavoro o dei clienti. Egli deve essere in grado di dimostrare di aver profuso questi sforzi, prima di licenziare un dipendente in virtù della sua evidente appartenenza religiosa e dei conflitti che ne derivano. Dal datore di lavoro ci si può ragionevolmente attendere che organizzi quantomeno degli incontri in azienda sulla cultura della comunicazione

o che provveda a cambiare i diretti interessati di posto o di reparto. Questa regola vale del resto per tutti i tipi di molestie o di discriminazione fra dipendenti.

La questione delle pause per la preghiera

La legge sul lavoro conferisce ai dipendenti il diritto di partecipare alla pianificazione delle pause. Nella misura in cui le attività aziendali lo consentono, il datore di lavoro deve tenere in considerazione le esigenze individuali del personale. Il rispetto di momenti di preghiera può essere compatibile con il dovere di diligenza e di fedeltà. Alcuni datori di lavoro (per lo più grandi aziende) mettono a disposizione dei dipendenti delle sale silenziose che garantiscono la necessaria intimità e tutela della personalità.

I dipendenti, dunque, non devono lasciarsi limitare dalla massa nei loro diritti fondamentali. Prima che un conflitto si aggravi è opportuno instaurare un dialogo con il datore di lavoro. Nella maggior parte dei casi si riesce a trovare soluzioni costruttive. Ma per quanto attiene, ad esempio, alla discriminazione di donne in cerca di impiego che indossano il velo, è ancora molto difficile fornire la prova di un trattamento discriminatorio da parte del datore di lavoro.

**selina.tribbia@syna.ch,
responsabile politica sociale**

Ropa de trabajo y salud

¿Todo por la seguridad?

Los obreros de la construcción que trabajen en obras adscritas a la Oficina Federal de Vialidad (Bundesamt für Strassen Astra), tienen la obligación, sin excepción, de llevar pantalón largo y casco independiente del clima. Esto es bueno en cuanto a la seguridad, pero en caso de calor extremo podría ser riesgoso para la salud.

La Ley de Seguros de Accidente obliga al empleador a tomar medidas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, y todas las «que sean necesarias a partir de la experiencia, al estado de la técnica y apropiada para las circunstancias del momento». Es innegable que el uso de pantalones largos atenúa la gravedad de rasguños y cortes, así como también protegen contra las quemaduras. Dado que estas reglas – formuladas con la mejor intención – podrían causar problemas de salud, Syna tiene entonces la obligación de por lo menos cuestionar su sentido. Directrices que versen sobre salud ocupacional deben estar sujetas al sentido común para su implementación. ¿Qué opinan los trabajadores directamente afectados por estas disposiciones? A través de una encuesta queremos preguntar si estas normas tienen sentido y también si son apropiadas. Para comenzar, le pedimos su opinión al capataz de obras viales y miembro de Syna Alois Mächler.

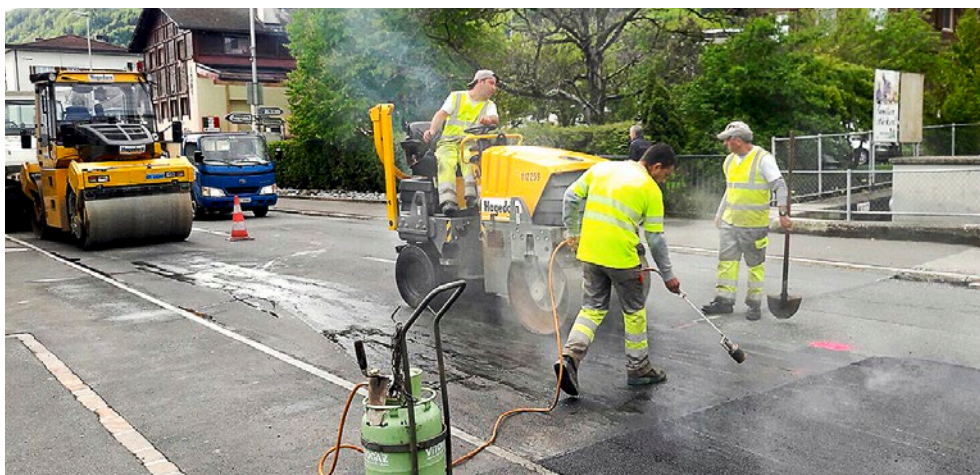
Guido Schlupe: ¿Desde qué temperatura los pantalones y el casco comienzan a ser un problema?

Alois Mächler: A partir de los 25 grados, al agregar el asfalto, la temperatura puede producirte un golpe de calor. En ese mo-



Alois Mächler.

Foto: Andreas Stocker



El asfaltar con pantalones largos y casco bajo el calor veraniego puede resultar peligroso.

Foto: Alois Mächler

mento se debe renunciar al uso de pantalones y casco. Naturalmente el casco se sigue usando durante la utilización de maquinaria pesada, así como de la grúa.

¿Te has herido alguna vez al asfaltar sin casco y con pantalones cortos?

En los 28 años que llevo como capataz de Obras Viales nunca me ha pasado. El riesgo de que te dañes la espalda al trabajar con la pala es mucho mayor. Tampoco los colegas a los que he dirigido en grupos de más o menos seis personas les ha pasado algo.

¿Has tenido algún golpe de calor o problema parecido a causa de las altas temperaturas en verano?

Durante el último año he debido asfaltar con pantalones largos a temperaturas de más de 30 grados. La temperatura del asfalto, a causa de su calidad y del aglomerante que se agrega, sube desde los 150 a los 170 grados. Siento como corre la transpiración por las piernas y comienzo a experimentar molestias. Durante la noche a veces me salen llagas. Como capataz también me preocupa que mis colegas se vayan a desmayar a causa de un golpe de calor.

¿Se podría prescindir del equipo de protección al agregar el asfalto caliente, cuando la temperatura sea de 25 grados o más?

Si, entonces trabajaríamos como lo hacíamos antes, sin casco y pantalones cortos al agregar el asfalto. Eso funcionaba también antes sin producir heridas. Con esto podríamos ser también más eficientes.

Por ejemplo, cuando el sudor baja por tus ojos y no puedes ver bien los autos, es una situación que puede llegar a ser peligrosa.

¿Cuáles son las consecuencias?

Varios colegas han comentado que buscarían un nuevo trabajo si esto sigue así. Sería una lástima que buenos trabajadores cambiaran de actividad debido a las condiciones de nuestro sector.

**guido.schlupe@syna.ch,
secretario central sector construcción**

Información

¿Porque obliga Astra a portar pantalones largos bajo el calor del verano en sus obras?

A solicitud nuestra, Astra nos remite a la nueva solución sectorial 35 de la Suva, la cual fue propuesta por esta última y elaborada entre los cantones, Suva y la Comisión federal de coordinación para la seguridad en el trabajo (Ekas). Esta solución sectorial tiene que ser aplicada – con algunas excepciones – en todas las calles cantonales y nacionales, tanto por los encargados directos como por las empresas subcontratistas. En conclusión, esto quiere decir que al dejar de cumplir la obligación de equipar pantalones largos y casco, las empresas de construcción vial ya no reciben encargos de Astra.

Pantalones largos y casco bajo el calor del verano: ¿qué opinas de esto? Responde la encuesta online:

www.syna.ch/construction-de-routes

Saúde: sondagem sobre as condições de trabalho

Hipertensão aguda na saúde

Na área da saúde, a carga de trabalho e o stress não param de aumentar, os períodos de descanso são pouco respeitados e a obrigação de assumir substituições de última hora é cada vez mais frequente. O diagnóstico é claro: a saúde do pessoal é preocupante. A Syna defende as reivindicações em função das necessidades.

De acordo com a nossa sondagem, 72 por cento dos inquiridos fazem regularmente horas extraordinárias, entre uma a oito horas por semana. Este facto representa um peso muito importante para o pessoal a tempo inteiro, que vê a sua carga de trabalho aumentar de forma desproporcionada. E para o pessoal a tempo parcial, a quem se recorre como prioridade para colmatar as falhas, isso constitui flutuações de trabalho constrangedoras, contra as quais não se pode defender.

Para além disso, o recurso frequente a serviços de piquete preocupa, pois gera um volume de horas extraordinárias importante, cujas condições de execução e as compensações financeiras não estão claramente definidas. Já para não falar dos problemas causados em termos de períodos de descanso.

E as queixas são muitas: «menos dias de trabalho em bloco», «maiores períodos de recuperação entre os serviços», «menos horários entrecortados», «demasiados serviços ao fim de semana».

«Os dias são de dez horas com um intervalo de 30 minutos, deduzido do tempo de trabalho, quando temos de estar no serviço!», afirma uma auxiliar de 50 anos, resumindo bem o desconforto nessa matéria.

Falta de pessoal

O aumento da carga de trabalho e do stress é preocupante. Este deve-se a uma frequente falta de pessoal mas também à pressão dos custos de saúde que se reflete nos empregados. Outros fatores relacionam-se com o tratamento de casos complexos e a importância do tempo dedicado às tarefas administrativas.



Syna queria aprender em um inquérito, como se parecem as condições de trabalho dos enfermeiros.

Foto: Fotolia

Mais pessoal permitiria fazer face a esta sobrecarga, diminuir as ausências por doença e garantir uma melhor qualidade dos cuidados. Perto de metade dos inquiridos afirma não dispor de tempo para garantir a assistência social dos pacientes para quem o diálogo e o carinho são também importantes.

Substituições sem complemento

Salvo raras exceções, todas as pessoas inquiridas devem fazer substituições de última hora mais de uma vez por mês e, o que é inaceitável, sem receber qualquer retribuição. Para intervenções a curto prazo, a Syna reivindica um complemento de 25 por cento, em tempo ou em dinheiro, tal como existe nos Contratos Coletivos de Trabalho negociados pelo nosso sindicato. A Syna também reivindica um complemento em caso de supressão a curto prazo de serviços programados. No CCT dos hospitais de Bâle-Campagne, por exemplo, a Syna conseguiu incluir que em caso de supressão menos de 48 horas antes da contratação, o tempo de trabalho é contabilizado na íntegra.

Outro problema de indemnização prende-se com o trabalho noturno. Muitos dizem realizá-lo regularmente (pelo menos

25 noites por ano) sem sequer beneficiar de um período de descanso adicional. O que é contrário à lei. Mesmo em caso de indemnização em dinheiro, a indemnização de 10 por cento em tempo é obrigatória.

No que diz respeito às férias, é sintomático constatar que muitos dos inquiridos ainda só usufruem de quatro semanas ou de cinco para os inquiridos com mais de 50 anos. Muito poucos são os que beneficiam de seis semanas, reivindicação que a Syna continua a defender com convicção a favor de todos os trabalhadores.

Por fim, é de lamentar o facto de os salários variarem em função das regiões económicas, serem salários individuais por mérito e, sobretudo, estagnarem há muitos anos. A Syna reivindica um sistema fixo e transparente de remunerações que evolua com os anos de serviço. «O salário é insuficiente em relação às responsabilidades assumidas», escreve uma assistente de cuidados de saúde comunitária. «Desejo mais reconhecimento e respeito pelo trabalho e investimento fornecidos», conclui outra.

**juan.barahona@syna.ch e
irene.darwich@syna.ch,
secretárias centrais da saúde**

Cours 2017

formation-ARC.Suisse

Les conflits dans l'entourage professionnel

Lundi 11 septembre 2017, et mercredi 20 septembre 2017, de 9h00 à 17h00, Ligue pulmonaire valaisanne (anciennement SCIV), Sion

Objectifs: Connaître les tenants et les aboutissants d'une situation conflictuelle; posséder les bases nécessaires pour la résolution de conflits; se comporter de manière adéquate face à la résistance; découvrir un outil performant pour gérer un conflit.

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

Inscription: dernier délai, jeudi 17 août

Négociations salariales 2017/2018 – combien et que demandons-nous?

Vendredi 15 septembre 2017, de 10h00 à 16h00, Hotel Olten, Olten

Contenu: Analyses des données caractéristiques économiques les plus importantes servant de bases pour les représentations de salaires Syna et les négociations salariales en suspens dans les secteurs de l'artisanat, des services et de l'industrie.

Animation: Hans Maissen, directeur du secteur de l'artisanat, Carlo Mathieu, directeur du tertiaire, Mathias Regotz, directeur du secteur de l'industrie

Inscription: dernier délai, vendredi 18 août

Découvrir et apprivoiser ses vulnérabilités pour oser plus!

Vendredi 15 septembre 2017, de 9h00 à 17h00, et vendredi 29 septembre 2017, de 9h00 à 13h00, Hôtel Mirabeau, Lausanne

Objectifs: Permettre aux participants de découvrir les sources de nos vulnérabilités et de prendre conscience de leurs manifestations; de décoder nos stratégies de (dissimulation) – avec les conséquences que cela a sur notre vie, de découvrir l'effet positif de l'acceptation de nos vulnérabilités; d'apprendre à oser plus.

Animation: Pierre Grandjean, formateur d'adultes indépendant

Inscription: dernier délai, lundi 14 août

Cours seniors

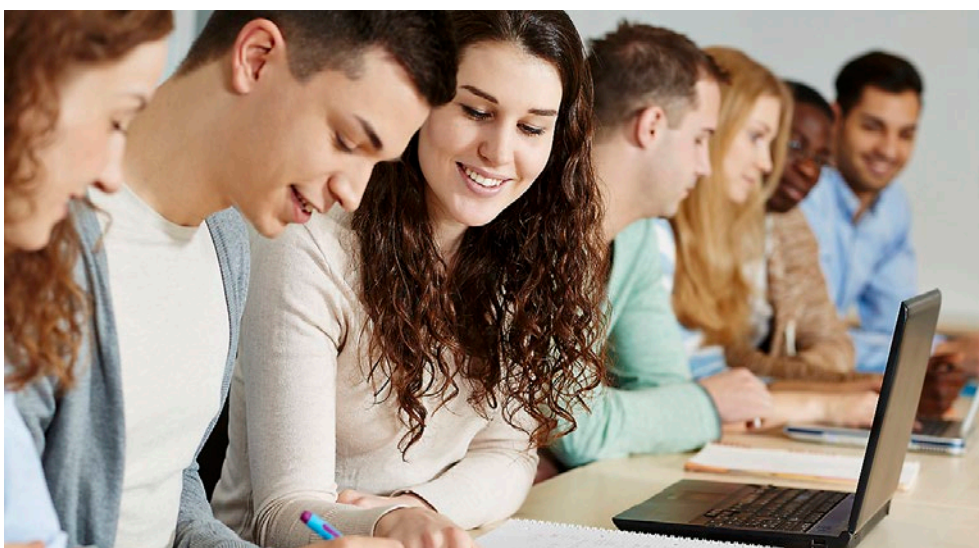
Ce qu'il faut savoir pour bien transmettre son patrimoine en 2017!

Mercredi 13 septembre 2017, de 14h00 à 17h00, Salle chez Syna, Villars-sur-Glâne

Contenu: 1^{ère} partie: conférence/présentation par Me Frédéric Hank, 2^{ème} partie: échange de questions – réponses notamment sur: régimes matrimoniaux: conséquences en cas de décès; système successoral suisse; conséquences financières patrimoniales lors d'entrée en EMS et désaisissement volontaire de la fortune.

Animation: Me Frédéric Hank, notaire, tit. du brevet d'avocat, membre de la chambre des notaires fribourgeois

Inscription: dernier délai, mercredi 22 août



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!

Congé paternité

«20 jours – pourquoi si peu?»

Le sprint final pour la récolte de signatures en faveur de l'initiative populaire pour un congé paternité de 20 jours bat son plein. En effet, nous voulons la remettre cet été. Grâce à vous, c'est possible, alors: merci!

Les enfants sautent dans un château gonflable ou sont tranquillement assis sur un banc, pour se faire grimer le visage ou écouter un conte. Avec vous tous, nous nous apprêtons à faire en sorte qu'une Suisse sans congé paternité soit bientôt un passé révolu: «Il était une fois un pays où le congé paternité n'existait pas. Toutefois, grâce à l'engagement sans faille d'un grand nombre de femmes et d'hommes, les familles suisses ont enfin pu bénéficier d'un congé paternité ancré dans la loi.»

Sprint final: Réactions positives

Pour atteindre notre objectif de remettre les plus de 100 000 signatures né-

cessaires cet été, nous avons continué en mai à récolter des signatures à travers le pays et sur Internet. Par exemple dans le parc Bäckeranlage à Zurich. La fête organisée par le secrétariat régional de Syna à Zurich, qui avait pour slogan «We love Papizeit», a fait le bonheur des enfants, alors que pour sa part la chanteuse-compositrice Anna Känzig assurait l'ambiance. Cette action a permis de récolter de nombreuses signatures.

Durant la récolte de signatures, les mêmes commentaires sont revenus: «Je n'ai eu qu'un jour de congé paternité, c'est bien trop peu!», «Seulement 20 jours de congé paternité?! C'est peu.» «Je travaille dans une petite entreprise. Un congé paternité financé de manière solidaire permettrait aussi à mon chef d'accorder un congé paternité à ses collaborateurs.»

La remise des signatures mettra un terme à la première étape importante sur la voie d'un congé paternité pour tous. Nous en publierons la date sur www.syna.ch dès qu'elle sera connue. Nous serions heureux que tu viennes avec nous remettre



«We love Papizeit»: Nous avons fêté avec les enfants en récoltant des signatures.

Photo: André Marty

ces signatures au Palais fédéral. En effet, l'heure sera à la fête!

arno.kerst@syna.ch, président

Hôtellerie et restauration

Contrôles renforcés

La nouvelle convention collective de travail pour l'hôtellerie et restauration (CCNT) a permis de renforcer le système de contrôles. Ceux-ci s'effectuent désormais de manière ciblée dans les entreprises où des manquements sont connus. A Genève, les contrôles seront intensifiés.

Le centre de contrôle de Bâle centralise les questions et les problèmes liés à la CCNT. Une des missions importantes qui lui incombe consiste à contrôler que les entreprises se conforment aux conditions de travail fixées par la CCNT. Plus de 4000 contrôles sont ainsi réalisés dans toute la Suisse, majoritairement sur une base aléatoire ainsi que sur dénonciation.

Alors que les premiers, au nombre de 2000, sont réalisés chaque année sans implication des partenaires sociaux, les seconds font suite à une dénonciation. Les employés de l'hôtellerie et restauration peuvent s'adresser à Syna, et nous nous assurons que leur contrat de travail est conforme à la CCNT et que les montants éventuellement dus sont versés par l'entreprise.

Contrôles en fonction du profil de fraudeur

Pour les travailleurs, la véritable amélioration se situe au niveau des contrôles aléatoires: en effet, jusqu'à présent, les 2000 entreprises à contrôler étaient sélectionnées de manière aléatoire, tout en garantissant un échantillon représentatif. Par représentativité, on entend ici le fait qu'un certain nombre d'hôtels et restaurants de différentes tailles étaient

contrôlés dans les différentes régions linguistiques. Entre-temps, il s'est avéré que les entreprises de certaines tailles, dans certaines régions linguistiques, contrevenaient plus souvent à la CCNT. Des contrôles ciblés seront donc désormais effectués. En outre, les partenaires sociaux se sont accordés sur une augmentation de 200 contrôles par année dans une région choisie: en 2017, il s'agit du canton de Genève. Pour la première fois dans l'histoire de la CCNT, les salaires effectifs seront vérifiés – une information importante pour déterminer si, à Genève, la proximité de la frontière fait pression sur les salaires de l'hôtellerie et restauration, nécessitant la mise en place de mesures.

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

Industrie textile et de l'habillement

Négociations: un résultat convaincant

Syna et Unia ont conclu une nouvelle convention collective de travail (CCT) pour l'industrie textile et de l'habillement avec l'organisation patronale Swisstextiles. Cette CCT entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2017 et restera valable jusqu'au 30 juin 2021.

La nouvelle CCT définit des conditions de travail progressistes qui tiennent compte des évolutions de la société dans le domaine de l'équilibre entre vie de famille et travail. Outre une hausse des salaires minimaux, de nouvelles catégories de salaires minimaux ont été introduites, qui concernent par exemple les jeunes diplômés d'une école professionnelle supérieure. Des salaires minimaux pour les apprentis ont également été fixés.

Ces négociations nous ont permis d'obtenir des améliorations significatives et de nouveaux acquis pour les salariés. Je vous en présente ici les nouveautés principales:

Travailleurs âgés

La CCT comprend désormais un article sur la protection contre le licenciement des

Salaires minimaux	
Techniciens diplômés ES Textile	Fr. 4800
Ouvriers qualifiés CFC dès 3 ans d'expérience professionnelle	Fr. 4400
Ouvriers qualifiés CFC jusqu'à 3 ans d'expérience professionnelle	Fr. 4000
Ouvriers qualifiés avec attestation professionnelle (AFP)	Fr. 3700
Auxiliaires	Fr. 3500
Apprentis 1 ^{er} année AFP & CFC	Fr. 700
Apprentis 2 ^{ème} année AFP	Fr. 850
Apprentis 2 ^{ème} année CFC	Fr. 900
Apprentis 3 ^{ème} année	Fr. 1250
Pour les apprentis suivant une formation CFC de 4 ans:	
Apprentis 1 ^{er} année	Fr. 600
Apprentis 2 ^{ème} année	Fr. 750
Apprentis 3 ^{ème} année	Fr. 1100
Apprentis 4 ^{ème} année	Fr. 1400

Ces salaires minimaux ont été augmentés et sont entrés en vigueur le 1^{er} mai 2017.

Source: Syna



La nouvelle CCT pour l'industrie textile et de l'habillement prévoit un congé paternité.

Photo: Photopress/Mammut

travailleurs âgés de plus de 55 ans. Ainsi, les licenciements pour performance insuffisante doivent être évités. Le cas échéant, la personne concernée doit être informée, et un délai adéquat pour s'améliorer doit lui être octroyé. Si celui-ci échoit sans amélioration, alors le licenciement peut être prononcé. Les travailleurs âgés de 57 ans et plus bénéficient en outre d'une protection spéciale en cas de restructuration, afin de leur éviter autant que possible le chômage.

Représentation du personnel

Les droits et obligations de la représentation du personnel sont également décrits. Une définition claire des responsabilités d'information, de participation aux discussions et aux décisions d'une représentation du personnel aidera beaucoup les représentants dans l'accomplissement de leur mandat. Comme la loi sur les délais de consultation en cas de licenciements collectifs stipule que la durée doit être adaptée, les parties contractantes ont décidé d'inscrire ce délai dans la CCT. La représentation du personnel aura ainsi désormais 15 jours ouvrables pour soumettre des propositions à la direction afin d'empêcher ou de diminuer les licenciements.

Temps de travail

La liste des absences de courte durée rémunérées a été élargie. Ainsi, la CCT accorde désormais jusqu'à trois jours de

congé pour s'occuper de membres de la famille malades, pour autant qu'ils résident dans le même foyer, et cinq jours de congé paternité.

En contrepartie, les employeurs ont exigé des concessions de la part des syndicats. Dont la possibilité de renoncer à l'enregistrement du temps de travail pour les cadres qui peuvent organiser eux-mêmes leur journée de travail et qui gagnent plus de 120 000 francs par année (hors salaire variable et y compris 13^e salaire). Il va sans dire que ceci n'est autorisé que dans le respect des dispositions légales et des conditions-cadres fixées dans la CCT. Le renoncement à l'enregistrement du temps de travail doit par conséquent faire l'objet d'un accord entre l'entreprise et le cadre concernés. En outre, un service de coordination géré par du personnel formé sera mis en place pour les questions relatives à la durée du travail. Il répondra gratuitement à l'ensemble du personnel, et la confidentialité sera garantie.

La nouvelle CCT a été imprimée en mai. Les personnes intéressées peuvent la demander au secrétariat central (info@syna.ch). Nos membres de l'industrie textile et de l'habillement recevront automatiquement un exemplaire.

kathrin.ackermann@syna.ch,
secrétaire centrale de l'industrie textile
et de l'habillement

Aide personnalisée pour les membres

«Je n'étais plus moi-même»

Un malheur ne venant jamais seul, les problèmes de santé provoquent souvent des difficultés au travail. Durant sa longue maladie, Savetka en a fait l'amère expérience. Syna a pu lui venir en aide. C'est pourquoi elle est heureuse d'être membre.

Il est très difficile de décrire un burn-out. «On ne sait pas ce qui nous arrive. Alors, comment décrire à d'autres notre état?» C'est ce qu'a vécu Savetka durant sa longue maladie. Aujourd'hui, après presque deux ans, elle parvient à en parler. Lors des retrouvailles, Kathrin Ackermann, employée de Syna qui avait été à ses côtés, se réjouit de constater qu'elle va bien: «J'ai devant moi une personne totalement différente!»

Une maladie invisible

Savetka est arrivée en Suisse en 2011 avec son mari. Malgré des études d'allemand, une formation de soignante et une expérience dans l'enseignement, elle a dû se contenter d'une place d'auxiliaire de santé dans un EMS. «Il y avait beaucoup de stress, nous étions souvent en sous-effectif.» Mais d'autres facteurs ont contribué à déclencher sa maladie. Le contact quotidien avec la mort a beaucoup affecté cette jeune femme de 35 ans. Les premiers symptômes ont été des problèmes gastro-intestinaux et des nausées. Puis sont arrivés les maux de tête et les problèmes de concentration, notamment durant les conversations. Elle s'est toujours plus isolée dans son travail. Des blocages matinaux sont apparus, elle ne parvenait plus à se lever, n'osait plus sortir de chez elle.

Ni son médecin de famille ni les médicaments n'ont pu l'aider. Le burn-out est un tabou, souvent considéré comme une faiblesse, un dysfonctionnement. Et c'est une maladie invisible. Certains pensent que les malades simulent. Par peur, cette mère de deux enfants dissimulait son problème à son entourage, y compris à sa famille et à son mari, pourtant toujours soutenant. Jusqu'au trop-plein: «Un jour, je me suis effondrée au travail, j'ai dû rentrer immédiatement, et m'avouer que j'avais besoin



Durant sa longue maladie, Savetka a toujours été soutenue par son mari et sa famille.

Photo: Dieter Egli

d'aide.» Le diagnostic de la psychologue a été une libération. Savetka a alors pu cesser de cacher sa maladie. Néanmoins, les angoisses ont persisté, et le chemin vers la guérison a été long.

Sécuriser

Durant son arrêt maladie, Savetka a toujours bénéficié d'une attitude compréhensive de son employeur. Cela n'a pas été le cas du côté de l'assurance perte de gains: malgré son état, un employé l'a poussée à démissionner et à s'inscrire au chômage. Elle a alors contacté la responsable régionale de Syna. Pour elle, nul doute que «l'assurance tentait de se décharger de ses obligations financières sur l'ORP». Kathrin Ackermann a alors négocié au nom de Savetka, convoquant tous les acteurs pour une réunion de clarification et ne lâchant pas l'affaire. Même si elle n'a pu guérir la jeune femme, elle a au moins pu la soulager des pressions générées par ses problèmes professionnels. «Cela m'a été d'une grande aide. La préoccupation principale de Syna a été ma santé. Les conseils reçus m'ont donné de la sécurité et de la sérénité, et j'ai alors pu me concentrer sur moi-même», relève Savetka.

Aujourd'hui, Savetka est remise et se projette dans l'avenir: actuellement, elle suit

une formation dans le domaine de l'horlogerie. Elle songe à se lancer en indépendante en tant qu'enseignante de langues et traductrice. Sa conseillère Syna pourra là aussi lui donner de précieux conseils.

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

Facile et gratuit

Syna conseille gratuitement ses membres pour toute question d'ordre professionnel et leur vient en aide en cas de problème au travail. Après une année d'affiliation, Syna offre également une protection juridique pour les questions liées au travail et aux assurances sociales. «Chaque cas est individuel et différent», relève Kathrin Ackermann. «Souvent, les personnes concernées ne voient pas le problème de l'employé, ou alors ne se parlent pas. Nous nouons le dialogue avec les employeurs, les ORP, les assurances et les autres acteurs et cherchons ensemble des solutions.» Syna ne peut pas résoudre des problèmes personnels. Néanmoins, nous t'aidons à faire en sorte que tes droits au travail soient respectés. En cas de question ou de problème, contacte ton secrétariat régional. Nous sommes là pour toi!

Travail à la commission

«La pression tue la motivation»

Dans les assurances et l'immobilier, les entreprises cherchent des employés très motivés et leur promettent des commissions élevées en fonction de leur performance. Ce sont surtout des jeunes, encore inexpérimentés, qui sont attirés par cette promesse d'argent facile. Souvent, ils ne sont pas conscients des risques et des effets négatifs de ces modèles de rémunération dépendants de la performance.

Les personnes qui travaillent à la commission reçoivent une rémunération pour les contrats conclus ou négociés. Par ce système, les employeurs entendent favoriser la pensée entrepreneuriale et la prise d'initiative de leurs collaborateurs tout en s'assurant que certaines tâches sont accomplies en priorité. L'engagement à la commission est très fréquent dans les secteurs du conseil et de la vente dans les domaines de l'assurance, de la finance et de l'immobilier. Michael, membre de Syna politiquement engagé au sein de la commission de jeunesse de Jeunesse.Suisse, connaît bien le sujet. Ce vendeur âgé de 22 ans occupe déjà son deuxième poste en tant que conseiller externe à la clientèle dans les assurances. Il a quitté son premier poste chez Swiss Life après juste trois mois, car la pression et la charge du travail à la commission étaient trop importantes à ses yeux. «Ils misent tout sur la performance, il y a beaucoup de jalousie entre collègues. C'est chacun pour soi.»

La motivation chute

Même si, dans son nouveau poste, Michael a plus de flexibilité dans l'organisation de son travail, la pression reste la même. Des exigences minimales doivent être respectées, sous peine de sanctions. «Tu travailles quand les autres ont congé, et tu ne peux rien planifier à l'avance car tu ne sais pas ce que tu auras sur ton compte à la fin du mois», explique-t-il. L'insécurité financière est particulièrement importante pour les employés qui travaillent uniquement à la commission, donc sans



*Le travail à la commission n'est pas de l'argent facile, comme le confirme un membre Syna. (image-symbole)
Photo: Fotolia*

salaire de base. En outre, les primes ne sont versées que lorsque le contrat signé entre en force. Si l'objectif en termes de chiffre d'affaires n'est pas atteint au moment où leur contrat se termine, les employés sont tenus de rembourser certains montants. Cette pression constante pèse lourdement sur la motivation: «Au début, quand on est motivé, on est bon. Au fil du temps, on se met sous pression, on perd sa motivation et on atteint difficilement ses objectifs.»

Supporter le risque commercial

Le cas de Michael montre bien les risques et les conséquences de ces rémunérations à la commission. Ces modèles salariaux permettent à l'employeur de transférer un certain risque entrepreneurial à ses collaborateurs, avec des conséquences négatives sur leur bien-être et leur santé. La responsabilité et la pression subie tendent à inciter les personnes qui travaillent à la commission à s'auto-exploiter. Comme l'activité professionnelle est associée à la nécessité de subvenir à ses besoins et comme la concurrence engendre une ambiance de travail souvent délétère, le risque de burn-out est, selon les spécialistes de la médecine du travail, particulièrement élevé. Michael ne souhaite pas en arriver là. Il est déjà à la recherche d'un

nouvel emploi, toujours dans les assurances, mais pas à la commission. En effet, il a déjà assez subi cette pression.

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

Bases légales

Les accords en matière de commission génèrent souvent des conflits, car la loi sur le travail accorde une grande marge de manœuvre à l'employeur. Les dispositions suivantes s'appliquent:

- *Le droit à la commission est acquis dès la conclusion ou la négociation d'un contrat.*
- *Tu as en tout temps droit à un décompte écrit des contrats soumis à provision. Tu peux aussi accéder aux documents y relatifs.*
- *Une rémunération à la commission uniquement est autorisée si elle correspond à une rétribution raisonnable. Un investissement à plein temps, avec une capacité moyenne, devrait te permettre d'atteindre le salaire usuel dans la branche.*
- *En cas de maladie ou de vacances, tu as droit au maintien de ton salaire (commission moyenne).*