

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Fotolia

Un engagement mal rémunéré

Les employés du commerce de détail doivent se montrer toujours plus flexibles, alors que leurs salaires restent bas. Ils travaillent souvent gratuitement, car les tâches avant et après la fermeture sont exclues du temps de travail. Souvent, à l'instar des kiosques agences de Valora, ils n'ont pas de convention collective de travail. Syna s'engage aussi pour eux.

Pages 7 et 19

Des rentes sûres

Le 24 septembre, nous nous prononcerons sur la réforme Prévoyance vieillesse. Un oui assurera le financement et garantira nos rentes, voire les améliorera. Les mesures compensatoires rendent la hausse de la retraite des femmes acceptable.

Page 4

Des managers sans scrupules

Les grandes entreprises délocalisent leur production dans des pays bon marché et biffent sans états d'âme des emplois en Suisse. Tout cela dans le seul but d'accorder des salaires toujours plus élevés à leurs managers. Un sans-gêne inouï!

Pages 3 et 18

Sommaire

Salaire des managers	Page	3
Dossier Prévoyance vieillesse	Page	4
Convention d'entreprise DSM	Page	6
Flexibilité dans le commerce de détail	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
Assemblée des délégué-e-s	Page	17
Suppression de postes dans l'industrie	Page	18
Mon Syna	Page	19
Formation continue	Page	20

Vacances captivantes



voies sont possibles. Les négociations fructueuses qui ont entouré la convention d'entreprise chez DSM en Valais en sont la preuve. A la page 6, notre reportage montre toutes les possibilités qu'offre un partenariat social constructif avec Syna et illustre la manière dont nous avons su mener à bien notre campagne pour un meilleur équilibre entre travail et loisirs.

L'article consacré à la conférence de branche du commerce de détail à la page 7 illustre de manière exemplaire comment Syna se préoccupe des besoins de ses membres. Grâce à nos enquêtes et à nos assemblées, nous restons en contact avec la réalité, sommes à l'écoute et formulons nos revendications d'entente avec les personnes concernées. Dans la vente, nos revendications sont nombreuses, car les horaires de travail et les salaires sont parmi les pires.

L'Initiative pour un congé paternité est réalisée: Merci!

Je l'ai dit lors de l'assemblée ordinaire des délégué-e-s, à laquelle nous consacrons un article dans ce magazine, et je le répète: un immense merci pour votre précieux soutien pour notre initiative populaire pour un congé paternité raisonnable. Avec 45 800 paraphes, Syna a récolté le plus grand nombre de signatures pour cette initiative que nous pourrions déposer cet été. Les politiques ne pourront plus désormais laisser le sujet au fond d'un tiroir. Grâce à nous, les travailleurs auront aussi le droit d'être des pères et les familles pourront partager le bonheur d'une naissance et le travail qui l'accompagne. Nous pouvons être fiers de ce résultat obtenu ensemble!

Dossier Prévoyance vieillesse

Le peuple suisse se prononcera prochainement sur l'avenir de la prévoyance vieillesse. Syna recommande le OUI pour cette réforme nécessaire et, dans l'ensemble, juste. Nous vous en présentons les grandes lignes. L'entretien entre Carole Furrer, présidente des Syndicats chrétiens du Valais (SCIV), et moi-même explique pourquoi le compromis proposé bénéficie du soutien des syndicats des deux côtés du Röstigraben.

Je vous souhaite à toutes et à tous de magnifiques vacances et une bonne lecture.

arno.kerst@syna.ch, président

Tu glisses le Syna Magazine dans ton sac de plage: enfin un moment pour un plongeon rafraîchissant et une lecture tranquille. Tu as pris place sur la terrasse d'un café de Göteborg et tu lis les dernières nouvelles du monde du travail en Suisse. Tu t'apprêtes à utiliser les feuillets du Syna Magazine pour allumer ton grill et tu jettes un œil à cet éditorial. Montre que tu sais faire démarrer un feu sans papier et prends le temps de lire ce magazine, cela en vaut la peine!

Mais attention: le contenu du premier article aura surtout le don de t'énervé. Pour la treizième fois, notre association faitière Travail.Suisse a passé au crible les salaires des managers. Une fois de plus, les mieux lotis s'enrichissent encore plus. L'initiative contre les rémunérations abusives et les appels à une modération volontaire ne montrent aucun effet. L'avidité des managers est sans limites, ils perdent toute notion de la réalité.

Ainsi, le CEO de Valora se met 1000 francs par heure dans les poches, alors que son personnel de vente en kiosque ne gagne souvent même pas 20 francs de l'heure. Il s'est accordé une augmentation hallucinante de 52 pour cent, alors que beaucoup de vendeurs de Valora n'ont strictement rien obtenu. Si Michael Müller, patron de Valora, lisait ce magazine, il pourrait se familiariser avec la réalité de ses points de vente dans le portrait réalisé dans «Mon Syna».

Augmenter la pression exercée sur les collaborateurs en imposant des horaires de travail prolongés et du travail gratuit dans l'illusion de diminuer les coûts? D'autres


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: 8 septembre 2017

Clôture de la rédaction: 23 août, 12h00

Salaires des managers

Pas de modération en vue

Pour la treizième fois, Travail.Suisse a passé au crible l'évolution des salaires des managers. 2016 n'échappe pas à la règle: les chefs se sont à nouveau souvent accordés de généreuses augmentations alors que leurs collaborateurs n'étaient pas récompensés, voire tremblaient pour leur emploi. L'initiative contre les rémunérations abusives ne montre aucun effet malgré son acceptation.



Le salaire des managers est en moyenne 51 fois supérieur au salaire le plus faible de leur entreprise.

Photo: Fotolia

L'analyse compte 19 entreprises dont les membres de la direction ou du conseil d'administration reçoivent plus de 2 millions de francs. Au total, 117 managers sont concernés. Les dirigeants de la finance, des assurances et de la pharma gagnent toujours plus de 10 millions de francs par année, soit plus de 200 fois plus que leurs collaborateurs les moins bien payés.

L'écart des salaires continue de se creuser

En 2016, les membres de la direction des entreprises analysées ont bénéficié d'une hausse moyenne de leurs revenus de 5 pour cent. Depuis 2011, les salaires de ces dirigeants ont ainsi augmenté de 17 pour cent, alors que leurs collaborateurs doivent se satisfaire d'une augmentation de 3,4 pour

cent (voir graphique). Ainsi, les écarts de salaire continuent de se creuser: alors qu'en 2011 ils s'établissaient à 1:45, ils culminaient à 1:51 l'an dernier. Loin de ne toucher que les grandes entreprises de la finance et de la pharma, ce phénomène s'observe dans toutes les branches. A titre d'exemple, citons Valora (de 1:23 à 1:59), Georg Fischer (de 1:32 à 1:54) ou encore Helvetia (de 1:25 à 1:37).

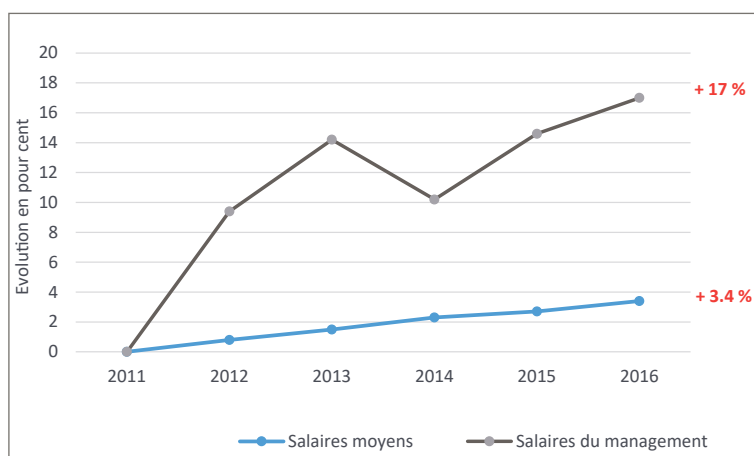
Une réforme du droit des sociétés est nécessaire

L'initiative contre les rémunérations abusives acceptée par le peuple en 2013 ne montre pas l'effet escompté. Son application à ce jour, via une ordonnance, contient trop de lacunes. Certes, les assemblées générales doivent voter sur la rémunération des managers, mais la majorité des entreprises décide des bonus à verser avant de connaître le résultat obtenu. L'interdiction des indemnités d'entrée et de départ est elle aussi facile à contourner. Ainsi, Mario Greco, nouveau CEO de Zurich Assurance, a reçu outre son salaire et son bonus une compensation pour

les bonus qu'il ne touchera plus de son ancien employeur ces prochaines années en raison de son transfert – 14 millions de francs. Travail.Suisse estime qu'une révision en profondeur du droit des actions est indispensable pour mettre un terme à ces pratiques. En outre, les milieux politiques doivent débattre d'une taxe de solidarité prélevée sur ces indemnités éhontées, pour qu'elles bénéficient au moins en partie à la collectivité.

Les hommes (presque) seuls au sommet

Il est de notoriété publique que les hommes sont largement majoritaires dans les étages supérieurs des directions. Ainsi, fin 2016, seuls neuf postes de direction générale sur 213 étaient occupés par des femmes. La proportion de femmes s'établit donc à un ridicule 6 pour cent, une proportion très faible en comparaison internationale. Bilan légèrement meilleur au sein des conseils d'administration, où la proportion de femmes a doublé au cours de la dernière décennie pour atteindre 24 pour cent. Néanmoins, cela représente moins d'un poste sur quatre. Travail.Suisse est convaincu que l'idée de quotas féminins doit être débattue, car ils constituent le seul moyen de parvenir à un équilibre raisonnable entre les sexes au sein des organes dirigeants de l'économie.



Evolution des salaires moyens et des salaires des managers 2011–2016

Source: Etude sur les salaires des dirigeants par Travail.Suisse; index des salaires de l'Office fédéral de la statistique (illustration propre)

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

Votation populaire Prévoyance vieillesse 2020

Qu'est-ce que ça représente pour moi?

Le 24 septembre, le peuple suisse se prononcera sur la réforme Prévoyance vieillesse 2020. Quels buts cette réforme veut-elle atteindre, et comment? Et surtout: quel est l'impact de cette réforme sur ma retraite? Travail.Suisse répond à ces questions et à d'autres encore.

La réforme de la Prévoyance vieillesse (PV2020) poursuit un objectif clair: le niveau des rentes doit être préservé, les finances de l'AVS stabilisées et la prévoyance vieillesse adaptée aux exigences contemporaines – tout cela dans un contexte de population vieillissante et de taux d'intérêt bas.

Les mesures

Age de la retraite flexible: s'applique aux personnes âgées de 62 à 70 ans, pour l'AVS et la caisse de pension. Hommes et femmes ont droit à une retraite complète à 65 ans. Dès 2018, l'âge de la retraite pour les femmes sera augmenté à 65 ans en quatre étapes. La possibilité de prendre une retraite partielle est introduite, par exemple 50 pour cent à 63 ans et le reste à 65 ou 67 ans.

Baisse du taux de conversion minimal: le taux minimal de la partie obligatoire de la rente d'une caisse de pension sera abaissé en quatre étapes de 6,8 à 6,0 pour cent entre 2019 et 2022. Concrètement, cela signifie qu'un avoir de 100 000 donnera lieu à une rente annuelle de 6000 au lieu de 6800 francs. Cette baisse du taux de conversion touche 15 pour cent des assurés, soit ceux dont la caisse de pension n'assure que le minimum légal.

Compensation de la caisse de pension: pour éviter des rentes trop faibles, des mesures compensatoires sont prévues au niveau de la caisse de pension: une partie plus élevée du salaire sera assurée (baisse du montant de coordination), et les bonifications de vieillesse sur le salaire seront augmentées. Les rentes des travailleurs à temps partiel et à bas revenu seront ainsi augmentées. Les personnes nées en



La réforme de la prévoyance vieillesse permet de préserver le niveau des rentes de tout le monde.

Photo: Fotolia

1973 et avant bénéficieront d'un apport de la Fondation Fonds de garantie LPP si les mesures ci-avant ne suffisent pas à assurer une rente suffisante.

Le coût de ces mesures de compensatoires s'élèvera à 0,2 pour cent du salaire en moyenne pour les travailleurs/employeurs.

Supplément AVS: une autre compensation est prévue au niveau de l'AVS: l'ensemble des nouveaux retraités bénéficieront d'un supplément AVS de 70 francs par mois. En outre, le plafond de la rente AVS pour les couples sera augmenté (déplafonnement). Ainsi, les couples recevront jusqu'à 226 francs de plus qu'aujourd'hui. Ces mesures de compensation au niveau de l'AVS permettent d'éviter une diminution des rentes pour les assurés plus jeunes et pour les femmes qui continueront à prendre leur retraite à 64 ans. Pour les personnes sans caisse de pension – dont plus de 500 000 femmes – ces mesures sont source d'amélioration. Leur coût s'élèvera à 0,15 pour cent du salaire pour les travailleurs et pour les employeurs.

Quel est l'impact sur ma rente?

Exemple 1: Louise Gerber, 39 ans, travaille dans le commerce de détail. Son

revenu annuel s'élève à 40 000 francs*. Elle bénéficie du supplément AVS, du fait que les bas salaires et les temps partiels sont mieux assurés et grâce à la hausse de la bonification de vieillesse au niveau de sa caisse de pension. Modification annuelle de sa rente totale par rapport à aujourd'hui: **+ 2608 francs.**

Exemple 2: Anna Steiner, 49 ans, travaille comme assistante médicale. Son revenu annuel s'élève à 55 000 francs*. Elle bénéficie du supplément AVS et de l'amélioration du revenu assuré par sa caisse de pension. Modification annuelle de sa rente totale par rapport à aujourd'hui: **+ 1211 francs.**

Exemple 3: Marcel Schmid, 59 ans, est menuisier. Son revenu annuel s'élève à 70 000 francs*. Grâce à la baisse du montant de coordination et aux bonus accordés à la génération de transition via le Fonds de garantie LPP, la rente de sa caisse de pension ne baisse pas. Il bénéficie en outre du supplément AVS. Modification annuelle de sa rente totale par rapport à aujourd'hui: **+ 840 francs.**

*Hypothèses: revenu fixe, célibataire, retraite à 65 ans

Réponses à quelques questions importantes

Quel sera l'impact de la réforme pour moi si je suis déjà à la retraite?

La réforme ne touche pas les personnes qui sont déjà au bénéfice d'une rente. Les taux de conversion appliqués aux rentiers ne seront pas abaissés, leur rente restera inchangée. Par conséquent, ils ne bénéficieront pas non plus de la compensation prévue au niveau de l'AVS. Les rentiers participeront au financement complémentaire de l'AVS via la TVA. En contrepartie, ils bénéficient d'une caisse AVS bien alimentée: les rentes seront adaptées tous les deux ou trois ans à l'évolution des salaires et du coût de la vie.

Que se passe-t-il si ma caisse de pension applique déjà un taux de conversion plus bas?

La réforme ne touche que la partie obligatoire des prestations des caisses de pension. Seule une minorité des travailleurs est assurée dans une caisse de

pension qui n'assure que le minimum légal. Ils sont les seuls à être touchés. La majorité des travailleurs sont assurés dans des caisses de pension qui offrent des prestations surobligatoires. La plupart des caisses appliquent depuis longtemps déjà un taux de conversion nettement inférieur à 6,8 pour cent. Pour la majorité des travailleurs, la modification du taux de conversion minimal n'aura aucun impact.

Que se passera-t-il si, en tant que femme, je prends ma retraite à 64 ans malgré la réforme?

La rente AVS subira une diminution qui s'élèvera désormais à 4,1 pour cent. En contrepartie, le supplément AVS de 70 francs compensera cette diminution. Les femmes qui touchaient un revenu modeste pourront donc continuer à prendre leur retraite à 64 ans sans être pénalisées financièrement au niveau

de l'AVS. Cette situation concerne la moitié des femmes. Au niveau de la caisse de pension, il est prévu que les femmes prenant leur retraite à 64 ans conservent le même niveau de rente, un projet que le Conseil fédéral doit encore confirmer.

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

Plus d'informations

Un argumentaire détaillé est disponible sous www.syna.ch/pv2020

En outre, une brochure éditée par l'Office fédéral des assurances sociales fournit des informations détaillées sur les effets de cette réforme pour les assurés selon leur âge et salaire: www.bit.ly/2s64BDw

En discussion

«Exigences pour la plupart remplies»

Arno Kerst, président de Syna, en entretien avec Carole Furrer, présidente des Syndicats chrétiens du Valais (SCIV), dont les membres sont représentés par Syna au niveau national.

Arno Kerst: *Dès son congrès 2014, Syna s'est montré ouvert à la réforme nécessaire de la prévoyance vieillesse. La solution proposée est un compromis qui répond à la plupart de nos exigences et préserve le niveau des rentes. Les femmes paient toutefois le prix fort de cette réforme, avec une retraite à 65 ans. Approuves-tu malgré tout cette réforme?*

Carole Furrer: En tant que femme et présidente des SCIV, je soutiens sans réserve cette réforme de la prévoyance vieillesse 2020 qui a le double avantage d'assurer le financement de l'AVS et des caisses de pension, et de maintenir le niveau des rentes, voire même de l'améliorer. Quant au relèvement de l'âge de la retraite pour les femmes, il n'est acceptable que grâce aux mesures compensatoires. Nous serons les principales bénéficiaires des améliorations pour les temps partiels, et le supplément de rente AVS constituera une amélioration pour de nombreuses femmes.

Du point de vue des syndicats, l'amélioration de la situation des travailleurs à temps partiel et la garantie de rente pour les chômeurs seniors sont très importants. Néanmoins, il semble qu'au niveau des syndicats en Suisse romande, le projet soit plus controversé qu'en Suisse alémanique. Qu'en penses-tu?

Les sensibilités sont parfois différentes, mais les divergences entre la Suisse romande et la Suisse alémanique sont minimales. Cette réforme reprend justement nos revendications syndicales, et de plus, chose primordiale, le financement de la prévoyance vieillesse et le niveau des rentes sont garantis.

Si l'on regarde l'intensité des débats, et le résultat serré au Parlement, force est de reconnaître que c'est cette réforme ou rien. Quels risques vois-tu si cette réforme est rejetée?

Si la réforme devait être rejetée lors de la votation populaire, il n'y aurait ni garantie des rentes LPP, ni hausse des rentes AVS. La pression financière sur la prévoyance vieillesse serait accrue et, à l'occasion d'une prochaine révision inévitable, des coupes sévères et une retraite à 67 ans seraient à coup sûr à l'ordre du jour.



Carole Furrer



Arno Kerst

Convention d'entreprise DSM

Diminution de la durée du travail

En avril dernier, une nouvelle convention d'entreprise pour l'usine DSM à Lalden (VS) a été négociée entre les représentants de DSM, les syndicats partenaires et la délégation de la commission d'entreprise – avec des améliorations notables pour les collaborateurs.

Comment cette nouvelle convention a-t-elle vu le jour? La direction de l'usine avait résilié la convention de travail collective (CCT) pour fin 2017, rendant de nouvelles négociations nécessaires. Syna est intervenu pour élaborer un catalogue de revendications avec l'aide des collaborateurs, le soumettre et initier des négociations. Syna s'est fortement engagé pour la réduction de la durée du travail, pour l'introduction d'un congé paternité ainsi que pour une prolongation des délais de congé, en particulier pour les travailleurs âgés.

Amélioration pour 100 collaborateurs

Les revendications justifiées des collaborateurs, solidement relayées par Syna, ont été entendues: après plusieurs rondes de négociations intenses mais constructives, les parties prenantes sont



A l'usine DSM dans le Haut-Valais, on travaillera désormais une heure de moins par semaine. (Image symbole)

Photo: Colette Kalt

parvenues à un accord convaincant, qui apporte des améliorations notables par rapport à la CCT précédente. Des séances d'information ont également permis aux collaborateurs de l'usine DSM à Lalden d'exprimer un avis positif sur la nouvelle convention. Le changement majeur consiste en une réduction d'une heure de la durée de travail hebdomadaire, désormais fixée à 40 heures. A cela s'ajoutent une hausse substantielle des indemnités pour travail en équipe et un congé paternité de six jours.

Environ 100 collaborateurs de l'usine DSM de Lalden sont soumis à cette nouvelle convention d'entreprise et bénéficieront ainsi des améliorations obtenues avec l'aide de Syna. Syna est convaincu que cette nouvelle convention préserve les intérêts de toutes les parties. La nouvelle convention d'entreprise entrera en vigueur début 2018 pour une durée de deux ans.

johann.tscherrig@syna.ch,
responsable régional Haut-Valais

C'est possible!

Les patrons d'industrie de tout le pays se plaignent que leur compétitivité souffre du franc fort et du renchérissement des exportations qui en découle. Le niveau élevé des salaires en Suisse contribuerait lui aussi à leurs difficultés. Pour les employeurs, la solution consiste à allonger la durée du travail. Dans l'industrie MEM, c'est une attaque contre la semaine des 40 heures. Mais ailleurs aussi la pression sur la durée du travail est perceptible, de plus en plus d'employeurs remettent en question l'enregistrement du temps de travail. Leur objectif: faire travailler leurs employés plus longtemps gratuitement. En effet, heures et travail supplémentaires ne seraient alors plus rémunérés, ne pouvant plus être documentés dès

lors que le temps de travail n'est plus enregistré. Il s'agit donc clairement d'accroître les profits des patrons au détriment du portemonnaie et de la santé des travailleurs.

Néanmoins, agir autrement est possible, comme le montre la convention d'entreprise conclue entre Syna et l'usine DSM, avec une semaine à 40h, soit une heure de réduction du temps de travail. La direction de DSM a suivi les arguments de Syna, reconnaissant qu'un allongement de la durée du travail ne conduit pas à plus de productivité. Sur le papier, une durée du travail plus élevée montre certes un coût légèrement inférieur par unité produite. La compétitivité est alors renforcée – en apparence seulement. Dans les faits, cette valeur ajoutée ne se

concrétise pas. Le rendement hebdomadaire est simplement réparti sur un plus grand nombre d'heures. Un jeu à sommes nulles!

Le véritable enjeu se situe au niveau de l'équilibre entre travail et loisirs. Différentes études montrent que des collaborateurs reposés et détendus ont une productivité horaire bien meilleure. C'est pourquoi Syna, avec sa campagne «mon travail – mon temps», s'engage sur tous les fronts pour préserver cet équilibre entre travail et loisirs. Un équilibre qui ne bénéficie pas uniquement aux travailleurs, mais aussi aux employeurs. Les plus malins l'ont bien compris!

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

Commerce de détail

Trop de flexibilité, salaires insuffisants

L'enquête nationale de Syna sur le commerce de détail jette un pavé dans la mare: les conditions de travail se sont nettement détériorées. Nous exprimons nos revendications, et observons avec attention les évolutions chez Manor et Valora.

Les résultats de l'enquête nationale menée par Syna ont constitué le thème principal de la conférence de branche du commerce de détail de cette année. Tous les participants ont pointé du doigt la flexibilité abusive des horaires et les salaires toujours aussi bas, alors que le travail gratuit est très répandu. La coupe est pleine, les employeurs doivent agir!

Heures sup', travail gratuit, ouvertures prolongées

Les employés du commerce de détail font beaucoup d'heures supplémentaires dans un contexte d'horaires toujours plus flexibles: ils ont trop de travail, et celui-ci est planifié de manière toujours plus irrégulière. Pour les employés payés à l'heure, cette flexibilité abusive signifie également un salaire (souvent inférieur à 20.– francs de l'heure) qui varie de mois en mois.

Dans de nombreux points de vente, les employés continuent de fournir régulièrement du travail gratuit. En effet, les travaux de préparation et de rangement ainsi que la clôture de caisse doivent souvent être réalisés en dehors des heures de travail décomptées. La loi pourtant est claire: ces travaux doivent, comme tous les autres, être inclus dans le temps de travail.

Les heures d'ouverture des magasins restent également un sujet préoccupant. L'enquête a une fois de plus mis en évidence qu'elles augmentent le stress des employés et exercent un effet délétère sur leur santé. Les employés du commerce de détail rejettent clairement toute extension supplémentaire des heures d'ouverture. Là aussi la coupe est pleine!

Négociation avec la Coop

La conférence de branche a été l'occasion de réitérer nos exigences pour le commerce



Les travaux avant et après les heures d'ouverture font partie intégrante du temps de travail!

Photo: Fotolia

de détail. Celles-ci s'appliquent également à la convention collective de travail (CCT) avec la Coop, actuellement en cours de renégociation. La Coop affiche des manques en ce qui concerne les employés payés à l'heure, et doit apporter des corrections. Elle doit également s'améliorer en matière de congé maternité et paternité, où elle a pris du retard sur ses concurrents.

Manor et Valora inquiètent

Deux groupes de commerce de détail suscitent l'inquiétude. D'une part, Manor est en proie à des difficultés financières et le risque de licenciements y est en forte hausse. D'autre part, depuis le début de l'année, Valora poursuit l'application de la CCT sans Syna, avec un nouveau partenaire. La crainte que cette CCT provoque des détériorations se vérifie d'ores et déjà: pour la première fois dans l'histoire de la CCT, Valora a enfreint le principe qui veut que les mêmes salaires minimaux soient appliqués dans les agences et dans les points de vente en propre. Ainsi, cette année, l'augmentation des salaires minimaux n'a que marginalement profité aux employés des agences «kiosk», «Press&Books» et «Naville». La grande part de l'augmentation de la masse salariale a été investie dans les cadres et l'administration. Les managers se sont eux-aussi ser-

vis: en effet, le CEO de Valora gagne plus de 1000 francs de l'heure!

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

Nos revendications

Syna demande des conditions de travail et de salaire décentes pour les employés du secteur de la vente, pour enfin leur permettre de concilier travail, loisirs et famille:

- La pénurie de personnel ne doit pas être compensée par des heures supplémentaires.
- Les journées de travail trop longues et les horaires morcelés doivent rester l'exception.
- Le travail doit être planifiable, avec des affectations régulières et des horaires communiqués assez tôt.
- Les affectations à court terme doivent être indemnisées de manière adéquate.
- Pas de travail gratuit: les travaux de préparation et de fermeture avant et après les heures d'ouverture doivent être payés.
- Toute extension supplémentaire des heures d'ouverture des magasins doit être évitée.
- Travailler doit être rentable: les employés qui travaillent dans le commerce de détail depuis de longues années doivent bénéficier d'augmentations de salaire.

Naturalisation: qu'est-ce qui va changer?

La nouvelle loi sur la nationalité entrera en vigueur début 2018. **Un processus plus strict s'appliquera aux personnes candidates à la naturalisation via la procédure ordinaire.** Les exigences augmenteront dans plusieurs domaines. Par ex., des connaissances linguistiques de niveau B1 à l'oral, et A2 à l'écrit, seront nécessaires.

Tu es de nationalité étrangère et la naturalisation t'intéresse? Alors tu as tout intérêt à entamer la procédure avant la fin de l'année. Nous pouvons aussi t'expliquer ce qui t'attendra dès 2018 pour obtenir la nationalité suisse. En collaboration avec Travail.Suisse, Syna a élaboré du matériel d'information, disponible en ligne pour nos membres en allemand, français et italien.

Télécharge ces informations sur www.syna.ch/naturalisation ou renseigne-toi auprès de ton secrétariat régional.

Congé maternité

Le Conseil national fait un geste en faveur des jeunes mères en situation difficile: lorsqu'un nouveau-né est hospitalisé durant plus de deux semaines, sa mère peut demander que ses indemnités de congé maternité soit reportées jusqu'au jour où celui-ci rentre à la maison. Jusqu'à présent, elle ne touchait aucun revenu entre la naissance et le début des versements. Le Parlement a décidé d'intervenir et de prolonger le congé maternité lorsqu'un tel cas se présente.

Congé paternité

Succès pour Syna et l'association «Congé paternité maintenant!»! Ensemble, nous avons récolté 120 000 signatures. Avec 45 800 paraphes, Syna s'est taillé la part du lion. Un grand **merci encore à toutes les personnes qui ont participé à la récolte de signatures!**

L'initiative a été remise officiellement à la Chancellerie fédérale. Maintenant, le Conseil fédéral et le Parlement doivent traiter notre initiative. Le Syna Magazine vous tiendra informés.

Un rapport du SECO donne raison à Syna

Une étude européenne consacrée aux conditions de travail confirme ce que Syna dénonce depuis longtemps: **les travailleurs de Suisse ont toujours moins leur mot à dire sur leurs conditions de travail.** En clair, ils ont toujours moins la possibilité de décider eux-mêmes de leur cadence de travail, de l'ordre dans lequel effectuer les tâches ou de la manière de le faire. «Les entreprises de Suisse fixent les horaires de la plupart de leurs collaborateurs sans possibilité de modification», relève le rapport du SECO. On observe une flexibilisation unilatérale: les employeurs assouplissent les horaires de travail, sans que les travailleurs aient leur mot à dire.

Le rapport montre également que la charge de travail est plus élevée en Suisse qu'à l'étranger: les salariés suisses travaillent trois heures de plus par semaine que la moyenne européenne. Etude complète (en allemand): www.bit.ly/2uyOu26

Négociations CCT

Syna est très actif dans les CCT du secteur de l'artisanat, notamment dans **la carrosserie, la construction métallique, la technique du bâtiment ainsi que les installations électriques et télécommunications.** Les CCT de ces branches arriveront à échéance en 2018. Les premières discussions en vue des négociations entre les employeurs et les partenaires sociaux – les syndicats – ont déjà débuté.

Pour le secrétaire central de Syna Gregor Deflorin: «Ces négociations doivent nous permettre de stabiliser et améliorer les conditions de travail des employés. Il s'agit d'une part d'obtenir une rémunération décente, mais aussi de pouvoir concilier travail et famille.»

Outre les négociations salariales, Syna abordera par conséquent le congé paternité. La question des modèles permettant une retraite flexible, comme il en existe déjà dans d'autres branches dont le secteur principal de la construction et la plâtrerie-peinture, sera aussi abordée.

Chiffre du mois

30

est une bonne valeur minimale pour l'indice de protection (IP) de la crème solaire que l'on utilise en été, surtout en cas d'exposition prolongée au soleil. L'indice nécessaire dépend bien sûr du type de peau, mais le principe ne change pas: mieux vaut un IP trop élevé que pas assez. En effet, le soleil a aussi ses côtés obscurs! Sur ces mots, nous vous souhaitons un bel été!

Plus d'informations sur le soleil et la protection solaire: www.liguecancer.ch/protectionsolaire

Région Jura

Moutier Ville jurassienne: quels changements pour les travailleuses et travailleurs?

La volonté exprimée le 18 juin dernier par la population de Moutier de rejoindre la République et Canton du Jura va modifier bon nombre d'éléments pour la population prévôtoise. Mais quid en ce qui concerne le marché du travail? Tentative de réponse.

Il convient tout d'abord de relativiser l'importance d'une frontière cantonale en matière de droit du travail: la plupart des règles qui régissent les relations employeurs-employés sont bien souvent fédérales ou négociées dans le cadre de conventions collectives de travail (CCT) nationales.

De plus, Moutier s'appuie sur un tissu économique essentiellement similaire à celui de la République et Canton du Jura avec un secteur industriel particulièrement fort comme dans l'ensemble de l'Arc jurassien. Seuls les jours fériés seront sensiblement différents puisque le Canton du Jura est le canton le plus généreux en la matière avec le Tessin.

Le travail dépasse déjà les frontières cantonales

Enfin, à l'heure de la mondialisation, nous pouvons toutes et tous admettre que pour les entreprises privées, les frontières cantonales sont souvent dépassées. On travaille au niveau national voire international. D'un point de vue syndical également, ces frontières cantonales sont dépassées puisque la quasi-totalité des syndicats actifs dans la région couvrent le Jura et le Jura bernois. Syna ne fait d'ailleurs pas exception en la matière.

En ce qui concerne les emplois publics, ceux-ci seront régis par la loi sur le person-



nel de la République et Canton du Jura, qui peut être qualifiée de légèrement plus favorable que celle du Canton de Berne sans pour autant que cela soit particulièrement flagrant.

Interrogations quant à l'Hôpital de Moutier

Le gros point d'interrogation est l'Hôpital de Moutier qui constitue l'un des sites de l'HJB, hôpital sans convention collective de travail négociée avec des partenaires sociaux. Tout l'inverse de l'Hôpital du Jura qui dispose d'une convention collective de travail négociée par Syna. Même chose pour les institutions sociales jurassiennes qui disposent de CCT. Il conviendra donc d'être particulièrement attentifs à la suite du processus afin de garantir de bonnes conditions de travail aux salariés du parapublic de Moutier sans pour autant péjorer les CCT jurassiennes existantes. Syna se voudra, comme toujours, un partenaire engagé et fiable.

Syna Jura veillera également à informer le personnel de l'Hôpital de Moutier en fonction de l'évolution du dossier sur le plan politique. Les personnes qui auraient

d'ores et déjà des questions à ce sujet sont d'ailleurs les bienvenues à notre secrétariat ou par téléphone.

loic.dobler@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 7/17:

Clôture de la rédaction: 21 août
Date de parution: 8 septembre

Région Genève

Plan social grâce à la lutte intersyndicale

En février, l'entreprise de construction Walo annonçait subitement la cessation de ses activités genevoises. 40 collaborateurs, dont la moitié avait plus de 50 ans, apprenaient ainsi leur licenciement. Grâce au soutien de Syna, un plan social décent a pu être négocié, qui protège notamment les collaborateurs les plus âgés.

Ce matin de février, José* se rend comme tous les matins à son travail. A leur grand étonnement, lui et ses quelque 40 collègues sont convoqués dans le bureau de la direction, où la fermeture des activités genevoises de l'entreprise Walo qui les emploie leur est brutalement annoncée. Pour ces travailleurs, dont environ la moitié est âgée de plus de 50 ans, et dont plusieurs travaillent pour Walo depuis des années, cette annonce est un choc. Un plan social plus qu'anémique est alors présenté aux ouvriers. «Nous avons très vite réalisés que, seuls, nous ne serions pas capables de nous battre pour faire valoir nos droits», nous raconte José. «Nous avons alors immédiatement fait appel à nos syndicats. Chez Syna, c'est Carlos Massas qui nous a accompagnés tout au long du processus. Sans les syndicats, nous n'y serions jamais arrivés», poursuit José.

Le conflit se durcit

Les premières propositions soumises au patronat se heurtent à un refus, le conflit se durcit et les ouvriers, réunis en assemblée générale, décident de se mettre en grève. «Notre mouvement de grève a duré une semaine. Pour des ouvriers habitués à se lever tous les matins pour travailler dur sur un chantier, c'était une situation difficile à vivre», relate José, «sans les encouragements de Carlos et de ses collègues de Syna, plusieurs de mes camarades auraient laissé tomber, avec le risque de ne pas pouvoir faire entendre nos revendications.»

Protéger les plus âgés

Après plusieurs semaines, un accord a été trouvé entre la direction de Walo et les syndicats. Durant les négociations, la prio-



Les employés protestent contre un plan social totalement insuffisant.

Photo: Pedro Leite

rité a été donnée à renforcer la protection des travailleurs les plus âgés. Une priorité tout à fait justifiée selon José. Empathique, il s'inquiète en effet plus pour ses collègues plus âgés qui, à quelques années de la retraite, risquent d'avoir beaucoup de mal à retrouver un emploi fixe: «Plusieurs de mes collègues travaillent ici depuis de très nombreuses années. Sur un chantier, ils sont extrêmement compétents et efficaces, c'est grâce à eux bien plus qu'à l'école que j'ai appris mon métier. Malheureusement, souvent ils n'ont aucune qualification formelle qui atteste de leurs compétences, alors personne ne veut leur faire confiance. Et si pour nous les jeunes, changer d'orientation, ou même de métier, n'est pas trop problématique, pour eux c'est très compliqué.»

A la mi-juin, seuls seize collaborateurs sur 40 étaient encore présents. Certains avaient déjà retrouvé un emploi ailleurs, quelques-uns avaient été replacés dans un autre canton. Pour sa part, malgré la situation difficile, malgré ce licenciement abrupt après quatorze ans passés chez Walo, José ne se laisse pas démoraliser. Dans un premier temps, il s'apprête à passer ses examens finaux en vue de l'obtention d'un CFC de maçon. Et puis il a déjà retrouvé un emploi temporaire pour cet

été. Encore jeune, un CFC bientôt en poche, il voit l'avenir avec optimisme.

Le syndicalisme, une histoire de famille

A l'issue de sa scolarité, José débute son apprentissage. A seize ans, il rejoint Syna, sur les conseils de ses parents. «Chez nous, le syndicalisme est une tradition familiale. Mes deux parents sont membres de Syna depuis très longtemps. Lorsque je suis entré dans le monde du travail, ils m'ont conseillé de devenir membre moi-aussi car, un jour, je pourrais avoir besoin de l'aide d'un syndicat. Une prémonition qui s'est malheureusement réalisée aujourd'hui.» Chez Syna, il apprécie particulièrement «la taille humaine de l'organisation, qui nous garantit un conseil rapide, personnalisé, et un suivi de grande qualité lorsque nous en avons besoin». S'il n'avait jusqu'à aujourd'hui pas souvent eu besoin de recourir aux services de Syna, il a néanmoins toujours apprécié le service d'aide pour remplir sa feuille d'impôts, et a également régulièrement fait relire à Syna des courriers délicats.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice région Romandie

*prénom d'emprunt.

Région Fribourg

Un stage enrichissant

Tania Sansonnens est sur le point de terminer un stage d'une année au sein du secrétariat Syna de Villars-sur-Glâne. Elle partage ici avec nous son expérience et souligne l'enrichissement qu'elle tire de ce stage sur les plans professionnel, mais aussi personnel. Témoignage.

Je m'appelle Tania Sansonnens et je suis stagiaire au secrétariat Syna à Villars-sur-Glâne.

Avant d'arriver chez Syna, j'ai étudié trois ans à l'école de commerce de Bulle. Ensuite, je suis entrée en stage pour une année au secrétariat Syna à Villars-sur-Glâne. Durant cette année, j'ai pu mettre en pratique ce que j'ai appris à l'école tant sur le plan administratif qu'en comptabilité.

J'ai pu effectuer des tâches diversifiées comme la réception, la comptabilité, l'organisation de séances et participer à l'organisation de la fête des travailleurs. De plus, j'ai participé aux récoltes de signatures pour le congé paternité. D'ailleurs, j'ai décidé de faire mon travail de maturité sur cette initiative, car selon moi c'est une cause très importante qui améliore la



Ilenia Casisi, apprentie; Tania Sansonnens, stagiaire, et Dilan Yatick, apprentie (de g. à d.) durant la récolte de signatures pour un congé paternité.
Photo: Syna

vie de famille, l'égalité homme-femme et l'entente dans le couple.

«Syna m'a ouvert les yeux»

Ce que j'ai particulièrement apprécié durant mon stage, c'est la cause que Syna défend. Le fait de se battre pour que les travailleurs aient de meilleures conditions de travail, des augmentations de salaire, etc. Grâce à cette année, j'ai aussi ouvert les yeux sur les conditions des travailleurs en Suisse. Avant cela, je ne m'apercevais pas des problèmes que les employés pouvaient rencontrer sur leurs lieux de travail. Aujourd'hui, après avoir

été confrontée à ces différents problèmes, aussi bien à la réception que lors de manifestations, je me rends bien compte de l'importance des syndicats et de leurs facultés à faire changer les choses petit à petit.

Je tenais à remercier l'équipe de Villars-sur-Glâne pour toutes les choses qu'ils m'ont transmises. Une année passe vite, trop vite... J'ai pu apprendre beaucoup de choses qui me serviront dans mon futur professionnel mais aussi dans ma vie privée. Merci.

tania.sansonnens@syna.ch,
stagiaire

Région Vaud

Exposition: Gros plan sur le travail de 1860 à nos jours

De l'atelier de tissage aux bureaux ultramodernes de Google, le monde du travail a connu une métamorphose spectaculaire au cours des 150 dernières années. L'exposition «Le travail. Photographies de 1860 à nos jours» montre comment l'image du monde du travail a évolué au fil du temps.

Le travail, nous le célébrons chaque 1^{er} mai. Nous en vivons, parfois, il permet de s'émanciper, de s'épanouir, parfois il épuise, broie, tue. Dans tous les cas, nous y consacrons environ un tiers de notre existence. Qu'il soit le sujet d'innombrables photographies n'a donc rien d'étonnant. L'exposition actuellement présentée par le Musée national suisse – Château de Prangins, propose un parcours richement illustré de cette évolution saisissante, et met en lumière la diversité des regards des photographes: pionniers, amateurs,

professionnels, photoreporters ou encore artistes.

Approche sociologique et chronologique

La photographie est un témoin privilégié de la transformation de la vie professionnelle. L'exposition s'articule principalement autour d'une série de photographies grand format organisées

Suite à la page 12

Suite de la page 11

de manière chronologique, qui vont de l'ancienne mine de charbon au bureau ultra-moderne de Google. Les photographies grand format exposées au Château de Prangins témoignent des grands bouleversements du monde du travail: apparition et disparition de certains métiers, remplacement des ateliers par les usines et, plus tard, déclin de l'industrie au profit du secteur tertiaire. Ces images mettent également en lumière la transition d'un monde d'agriculteurs vers une population d'employés, ainsi que le rôle du genre dans la vie professionnelle et la dissolution des frontières entre travail et vie privée.

Parmi les sujets richement illustrés, on retrouve des thématiques chères à Syna, comme la formation professionnelle, les luttes ouvrières, la migration de la main d'œuvre ou encore les aspects liés au genre.

Activités autour de l'exposition

Le travail nous concerne tous; pourtant, quelle image en avons-nous? Tout au long de l'exposition, plusieurs rendez-vous permettront de se pencher sur cette question. En juillet notamment, des projections cinématographiques en plein air sur le thème du travail permettront de poursuivre la réflexion sur la notion, le sens, et l'importance du travail.

En outre, un ouvrage riche en illustrations accompagne cette exposition: 17 articles et quelque 200 photographies documentent l'histoire du travail de ces 150 dernières années. «Le travail. Photographies provenant de Suisse 1860–2015», 224 pages, 200 photographies en noir et blanc et en couleur. Édité par le Musée national suisse. Prix: 48 francs. En vente à la boutique du musée, en librairie, ou peut

être commandé à info.prangins@snm.admin.ch

Pour celles et ceux qui ne connaîtraient pas le Château de Prangins, relevons encore que le site est magnifique, situé au milieu d'un grand parc verdoyant propice à une visite en famille.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice région Romandie

Infos pratiques

Exposition *Le travail. Photographies de 1860 à nos jours*. A visiter du 24.3. au 15.10.2017.
Horaires et informations sous www.chateaudeprangins.ch



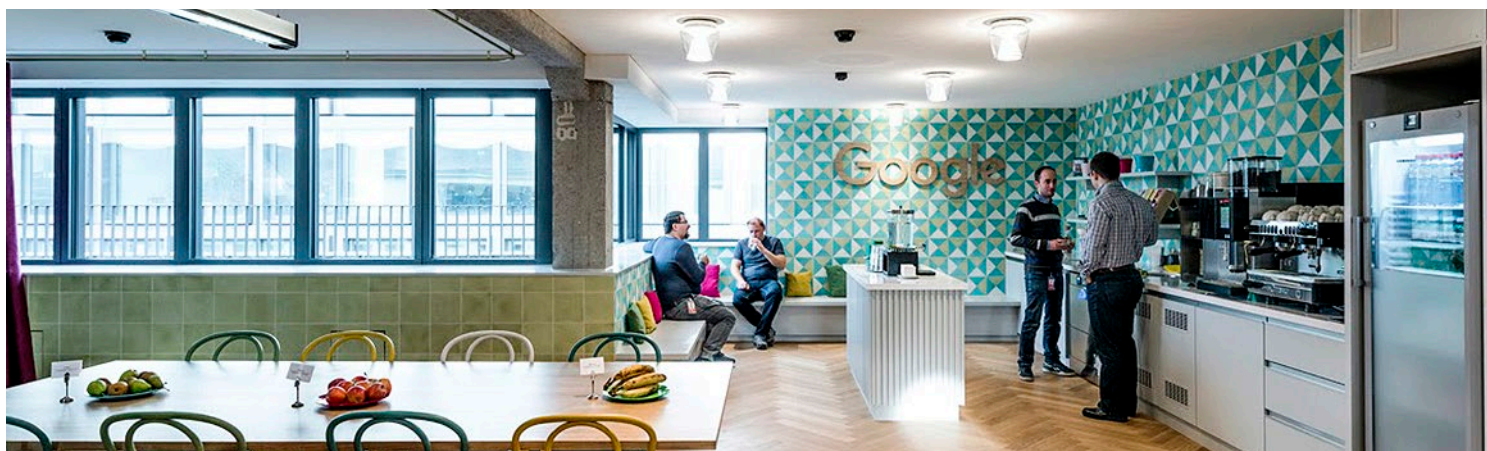
Femme de chambre, hôtel Beau-Rivage, 1865, Lausanne (VD)
Photo: Constant Delessert



Couturières, vers 1940. Photo: Theo Ballmer



«La secrétaire de l'avenir», prototype d'un siège de bureau, 1976. Photo: ASL



Les nouveaux bureaux de Google à Zurich.

Photo: Google

Gita della commissione della migrazione

Sulle orme di San Francesco

La croce tau, o crux commissa, ci ha accompagnati per i quattro giorni dell'Ascensione nel nostro viaggio ad Assisi, al quale erano state invitate tutte le sezioni rappresentate nella commissione della migrazione. Quarantanove persone, cinque generazioni, si sono accomodate in pullman a Rapperswil la mattina del 25 maggio – la sera già gustavamo la cucina italiana del nostro albergo.

Il programma ufficiale ha preso il via l'indomani. Alle nove ci siamo recati ad Assisi per visitare la basilica di San Francesco, accompagnati da una preparatissima guida. Ci siamo congedati dal frate dell'ordine verso mezzogiorno, estremamente colpiti dalle delucidazioni, ma soprattutto dalla bellezza della basilica. Nel pomeriggio è stata la volta della chiesa di San Damiano, dedicata a Santa Chiara. Qui, nel 1200, San Francesco ebbe una visione, e secondo la tradizione Cristo gli parlò. Con le sue avvincenti spiegazioni, il simpatico monaco dall'accento spiccatamente irlandese ci ha riportati al tempo di San Francesco con una tale passione da zittire completamente il suo pubblico di turisti.

La giornata si è chiusa con un'eccellente cena sulle colline di Assisi e una rassegna



La croce tau, o crux commissa.

Foto: Gabriela Sperto



Il gruppo poco prima del rientro da un viaggio riuscitissimo!

Foto: Ruth Di Martino

della splendida giornata sulla terrazza del nostro albergo a conduzione familiare. Si è parlato soprattutto italiano, ma anche francese con i colleghi romandi e tedesco. In questa divertente cacofonia bisognava aguzzare le orecchie per capire la lingua parlata! Meno difficile, invece, è stato riconoscere la lingua degli innumerevoli successi musicali del Bel Paese; dilettrati da questi tormentoni, ci siamo coricati molto tardi...

Fondatore dell'ordine francescano

Sabato mattina abbiamo ottenuto qualche informazione supplementare su San Francesco. Abbiamo visitato la basilica Santa Maria degli Angeli, che ospita al suo interno la Porziuncola, nota perché qui San Francesco vi morì il 3 ottobre 1226 all'età di 45 anni, ed anche perché qui prese origine l'ordine francescano. San Francesco fu beatificato nel 1228, soltanto due anni dopo la sua morte. Il 4 ottobre viene celebrata la memoria liturgica del Santo, che in Italia è anche considerato protettore degli animali e della natura nonché Santo Patrono nazionale accanto a Santa Caterina da Siena. Dato l'enorme interesse della materia, anche l'ultima visita guidata all'eremo delle Carceri ha riscosso grande successo. Immaginate un minuscolo convento immerso in un bosco di lecci secolari, circondato da grotte e piccole cappelle. Qui San Francesco cercava la pace e si ritirava in

contemplazione, come fanno ancora oggi i pellegrini. Alcuni di noi si sono trattiene più a lungo in questi luoghi incantati, mentre altri hanno approfittato del tempo libero a disposizione per ciondolare nelle vie di Assisi. Davvero uno splendido programma, quello organizzato da Francesco Cosentino, segretario regionale ROZ!

Come preannunciato dal titolo del nostro viaggio, sulle orme di San Francesco abbiamo scoperto molte cose sul Poverello di Assisi. Ma altrettanto interessante è stato lo scambio culturale avvenuto non solo sui luoghi di vita del Santo, ma anche fra noi partecipanti. Siamo giunti a Rapperswil domenica sera, dopo un lungo viaggio di ritorno, stanchi ma felici – con qualche chiletto in più sui fianchi, incontri meravigliosi negli occhi e numerosi souvenir nella valigia.

gabriela.sperto@syna.ch,
assistente settori

Tau, lettera greca

Diciannovesima lettera dell'alfabeto greco, il tau è generalmente considerato come il simbolo della redenzione e della croce ed è divenuto il simbolo degli ordini francescani. San Francesco si rifaceva a questo emblema e lo utilizzava per firmare le sue missive.

Syna en el año 2016

Compromiso, satisfacción y preocupación

La alegría por lograr la iniciativa baja por paternidad marcó la asamblea de los delegados. Pero los más de 100 delegados se muestran también preocupados por los ataques hacia la ley de trabajo – y están listos para luchar en contra, si necesario con un Referéndum.

«¡Los tiempos están maduros para los 20 días de baja por paternidad!» Con estas palabras, Arno Kerst, presidente de Syna, abrió la asamblea de los delegados antes del plazo acostumbrado de un año. En aquel entonces, la recogida de firmas acababa de cumplir un mes y los delegados estaban esperanzados. Ahora en la asamblea de delegados 2017, se expresó satisfacción por la exitosa recogida de firmas.



Los delegados miran en retrospectiva un año especialmente intenso.

Foto: Dieter Egli

La baja por paternidad puede convertirse en realidad

En el plazo de un año se recogieron 120 000 firmas para la iniciativa, de modo que ya puede ser entregada. La mayor parte de las firmas, es decir 45 800, las recolectó Syna – en diferentes ocasiones y acciones, en infinitas horas de trabajo. Arno Kerst agradeció una vez más el gran esfuerzo por parte de todos los miembros. Todos ellos hicieron posible que la baja por paternidad pueda ser lograda y no quedar solo en una aspiración. Esto tiene una gran importancia, pues los recolectores de firmas encontraron en todos los grupos de la sociedad una gran aceptación por la solicitud. También gente mayor apoyo la iniciativa, ya que siendo abuelos ven como sus hijos son exigidos doblemente con el trabajo y la familia. Una baja por paternidad de cuatro semanas, cobrada flexiblemente, sería un alivio notable – y gracias al financiamiento a través del EO – también un beneficio para los empresarios.

Retrospectiva con compromiso

La iniciativa da pábulo para hacer una retrospectiva sobre un año sindical muy intenso, siendo muchas acciones de recolección organizados en las regiones. Con presencia local activa, muchas de estas regiones lograron un aumento en el nú-

mero de afiliados. En el 2016, los sectores estaban ocupados de diferentes formas: En el sector construcción, la implementación de modelos de jubilación anticipada, ya activa en otros sectores, está en el primer plano.

En el sector industrial, el choque del franco se sigue sintiendo, al cual muchos empresarios querían enfrentar con reestructuración y con una extensión de las horas de trabajo. En el sector servicios, Syna logró progresos en el sector salud y limpieza. La retrospectiva muestra que Syna se involucra con un compromiso fuerte por los empleados tanto con contratos colectivos como en sectores, en los que aún tienen que ser establecidos y/o construidos.

Listos para el Referéndum

El compromiso por los empleados se muestra también en las resoluciones en las que intervienen los delegados. Esta coloca el foco en el registro del tiempo como factor importante para la protección de la salud, ya que la presión en el mundo de trabajo sigue aumentando. Ya hoy en día, las horas extraordinarias no pagadas son una realidad para muchos empleados. Con el ataque brutal a la ley del trabajo a través de dos iniciativas parlamentarias propuestas por las senadoras Graber y

Keller-Sutter, la protección de salud sería desmantelada y el trabajo gratis habría de ser legalizado para un tercio de los trabajadores. Los delegados están de acuerdo: si el parlamento sigue con este ataque antiobrero, Syna va a luchar con un referendo contra esta amenaza.

Personal y finanzas

También tuvo lugar una elección parcial de la junta directiva durante la asamblea: como nueva representante de los miembros de base fue elegida Annagret Pfeiffer de la región Graubünden/Sarganserland. Ella sustituye a Trix Kuchen, quien salió de la comisión directiva para trabajar como responsable regional de Syna en Rapperswil. Se le agradeció calurosamente por su excelente trabajo. Además, Irene Darwich, hasta ahora secretaria central, se presentó como nueva jefa del sector servicios y miembro de la junta directiva, comenzando en su nuevo puesto en septiembre. Finalmente, los delegados votaron también la cuenta anual, la cual fue presentada por Beat Schwaller. Una vez más, se presenta un cierre positivo. Con esto, desde el 2009 Syna termina su cuenta todos los años con números azules.

dieter.egli@syna.ch,
encargado de Comunicación

Redução de postos de trabalho na Bombardier e Novartis

Grande descaramento!

A Bombardier corta 650 postos de trabalho na Suíça. E isto pouco tempo depois de um grande contrato milionário da SBB terminado. Aparentemente também a Novartis só pensa no lucro: apesar dos prósperos negócios, serão extintos 500 postos de trabalho na produção em Basileia e deslocados para a Índia. A Syna diz: assim não dá!

A história é bem conhecida e chocante: primeiro, a SBB investe mais de dois mil milhões de francos em novos comboios e permite que a empresa canadiana Bombardier execute o grande contrato. Pouco tempo depois da conclusão do contrato, a Bombardier extingue impiedosamente cerca de 650 postos de trabalho na Suíça. Uma grande parte dos trabalhadores afetados nos locais de Villeneuve VD e Zurique, cerca de 520, são trabalhadores temporários. Mas também 130 trabalhadores de longa data e de confiança, 35 em Villeneuve e 98 em Zurique, serão afetados.

Quase como «trabalho a pedido»

Isto deixa-nos extremamente irritados: primeiro, durante a adjudicação do contrato da SBB, o fabricante de comboios suíço Stadler Rail é posto de parte. Depois, a Bombardier desenvolve as suas capacidades de produção para este contrato quase exclusivamente com trabalhadores temporários. E concluídos os comboios, estes são postos na rua, sem mais nem menos. Isto é quase como «trabalho a pedido», uma das formas de trabalho mais terrível.

Novos regulamentos para adjudicação de contratos!

Precisamente devido a acontecimentos como este, a Syna tem vindo a exigir há muito tempo uma nova regulamentação da prática de adjudicação suíça para grandes contratos públicos! Naturalmente que a Suíça também deve cumprir as obrigações da OMC. Mas nem sempre é vantajoso para o nosso país se o contrato for adjudicado apenas à proposta economicamente



Será que as grandes empresas ainda defendem a Suíça como centro de produção industrial?

Foto: Bombardier

mais favorável. A médio e longo prazo é economicamente mais sensato adjudicar contratos a empresas que garantam a produção sustentável na Suíça, bem como postos de trabalho fixos. Isto porque, se os trabalhadores que perderem os seus postos atuais tiverem de ser apoiados pela segurança social – o que esperamos que não aconteça – isto terá um peso financeiro muito significativo para o Estado. Certamente muito mais significativo do que o que a SBB ganhou com a proposta eventualmente um pouco mais económica da Bombardier.

Deslocamento desnecessário na Novartis

A gigante empresa química Novartis também não tem dado grandes motivos de satisfação a ninguém nestes últimos dias, exceto talvez aos seus acionistas. Isto porque devido a uma reestruturação e reorganização mundial, serão extintos 500 postos de trabalho na região de Basileia, sobretudo na área da produção. Apesar de a Novartis falar em criar, como contrapartida, até 350 novos postos de trabalho altamente qualificados, estamos profundamente desiludidos: é evidente que a pesquisa e o desenvolvimento são importantes para a manutenção do centro industrial e intelectual suíço, e a criação anunciada desses postos de trabalho é de louvar. Mas não às custas da produção! Os

trabalhadores da produção afetados dificilmente conseguirão receber formação contínua dentro do prazo útil, de forma a serem elegíveis para os novos postos de trabalho altamente qualificados. E muito provavelmente acabarão na rua.

Para o futuro industrial da Suíça é igualmente importante manter e promover competências e conhecimentos na área da produção. As possibilidades da digitalização e a Indústria 4.0 abrem uma janela de oportunidades para que também a Suíça seja capaz de produzir novamente de forma competitiva em território nacional. Mas parece que este caminho não interessa à Novartis: apesar do excelente volume de negócios serão extintos inúmeros postos de trabalho na área da produção e no futuro esta realizar-se-á na mais económica Índia. Isto é pura ganância! Precisamente da Novartis esperávamos uma posição progressista e de liderança a este respeito. No seu relatório anual de 2016, a Novartis declarou literalmente que pretendia assumir-se como empresa «que leva a sério a sua responsabilidade social e que o bemestar dos seus trabalhadores constitui a sua principal prioridade.» A julgar pelas manchetes dos meios de comunicação das últimas semanas, parece que em 2017 pouco restou dessa declaração.

mathias.regotz@syna.ch,
diretor do setor industrial

Cours 2017

formation-ARC.Suisse

Cours seniors (½ jour)

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: Présentation et 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: Frédéric Hank, Notaire, tit. du brevet d'avocat, membre de la chambre des notaires fribourgeois

Inscription: dernier délai, mercredi 22 août

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

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

Thème: Des connaissances de la situation économique générale ainsi que de la situation respective par branches sont une condition indispensable pour des négociations salariales.

Animation: Hans Maissen, responsable secteur artisanat; Carlo Mathieu, responsable secteur services; Mathias Regotz, responsable secteur 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: Découvrir les sources de nos vulnérabilités et prendre conscience de leurs manifestations; décoder nos stratégies de dissimulation; découvrir l'effet positif de l'acceptation de nos vulnérabilités; apprendre à oser plus.

Animation: Pierre Grandjean, formateur d'adultes indépendant

Inscription: dernier délai, lundi 14 août

Savoir négocier face à l'employeur!

Lundi 25 septembre et mardi 26 septembre 2017, de 09h00 à 17h00, Hôtel du Léman, Jongny

Contenu: Savoir préparer sa négociation, bien définir ses intérêts et sa marge de manœuvres; anticiper les phases et éviter les écueils; consulter l'employeur, affirmer ses intérêts; proposer, contre-proposer; augmenter, réfuter, s'affirmer face aux attaques; conclure sur un accord mutuellement constructif.

Animation: Samuel Perriard, négociateur professionnel, directeur de l'Institut professionnel de médiation et de négociation intégrative

Inscription: dernier délai, jeudi, 24 août

Nouveautés jurisprudentielles: droit du travail et assurances sociales!

Mercredi 27 septembre 2017, de 9h00 à 17h00, NH Hôtel Fribourg, Fribourg

Contenu: Aspects procéduraux des litiges en droit du travail; protection contre le licenciement durant la grossesse et la maternité; protection de la personnalité du travailleur; obligation de rechercher un emploi durant le délai de congé.

Intervenante: Jolanta Krattinger, responsable juridique Syna Suisse romande

Inscription: dernier délai, vendredi 1^{er} septembre

Les clés d'une communication efficace!

Jeudi/vendredi, 5/6 octobre 2017, 09h00 à 17h00, Hôtel Eden Palace au lac, Montreux

Contenu: Identifier et expliquer les facteurs, les fonctions et les canaux de communication; se sensibiliser à l'écoute active et à la compréhension du discours de l'interlocuteur; découvrir l'importance et les techniques du feedback et du questionnement; s'approprier une formation commune sur les bases de la communication en explicitant des pratiques courantes; pratiquer les techniques de communication en s'appuyant sur des exercices et des mises en situation.

Intervenant: Olivier Tilleux, formateur d'adultes EFFE

Inscription: dernier délai, vendredi 1^{er} septembre

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!

Syna en 2016

Engagement, satisfaction et inquiétude

L'assemblée des délégués a été marquée par la joie entourant l'aboutissement de l'initiative sur le congé paternité. Plus de 100 délégués présents ont néanmoins également exprimé leur inquiétude face aux attaques contre la loi sur le travail, se déclarant prêts à lancer un référendum pour la défendre.

«Le moment est venu pour un congé paternité de 20 jours!» C'est ainsi qu'Arno Kerst, président de Syna, avait ouvert l'assemblée des délégués en 2016. La récolte des signatures avait alors débuté depuis tout juste un mois, et les délégués étaient confiants. Lors de l'assemblée des délégués de cette année, un bilan positif a été tiré de cette récolte de signatures fructueuse.

Le congé paternité peut devenir réalité

En l'espace d'à peine plus d'un an, 120 000 signatures ont été récoltées en faveur de l'initiative, désormais prête à être déposée. La grande majorité – 45 800 paraphes – a été récoltée par Syna grâce à d'innombrables actions, événements et heures de travail. Arno Kerst a par conséquent réitéré sa gratitude à l'égard de tous les membres qui se sont engagés dans la rue. Grâce à eux, le congé paternité n'est plus un simple vœu pieux, mais pourrait bientôt devenir réalité. Ce congé est juste et important: les personnes ayant participé à la collecte ont constaté que ce projet suscitait une forte adhésion dans l'ensemble de la population. Les personnes âgées, notamment, qui constatent les difficultés auxquelles sont confrontés leurs enfants lorsqu'il s'agit de concilier travail et famille, soutiennent l'initiative. Un congé payé flexible de quatre semaines apporterait un soulagement appréciable, et son financement par l'APG constituerait aussi un gain pour les employeurs.

Rétrospective engagée

L'initiative a également marqué la rétrospective d'une année très chargée, ponctuée par les nombreuses actions de



Les délégués ont approuvé à l'unanimité la résolution contre le démantèlement de la loi sur le travail.

Photo: Dieter Egli

récolte menées dans les régions. Cette présence active sur le terrain a permis à de nombreuses régions de renforcer leur base de membres. En 2016, les secteurs ont été sollicités à des degrés divers: dans l'artisanat, la priorité a été accordée à la mise en œuvre de modèles de préretraite déjà en vigueur dans différentes branches. Dans l'industrie, le choc du franc fort est resté perceptible, avec la volonté de nombreuses entreprises de procéder à des restructurations ou de prolonger la durée du travail. Dans le secteur tertiaire, Syna a pu obtenir des améliorations dans la santé et le nettoyage. Ce bilan a montré que Syna s'engage fermement pour les employés soumis à une convention collective de travail mais aussi dans les branches où des CCT doivent encore être mises en place.

Prêts au référendum

L'engagement de Syna en faveur des employés est au cœur de la résolution approuvée par les délégués. Celle-ci se concentre sur l'enregistrement du temps de travail, considéré comme un pilier central de la protection de la santé. La pression du monde du travail ne cesse d'augmenter. Aujourd'hui déjà, le travail supplémentaire non rémunéré est une réalité pour beaucoup. Les deux initiatives parlementaires des conseillers aux Etats Graber et Keller-Sutter constituent

une attaque frontale contre la loi sur le travail et ont pour but de démanteler la protection de la santé et de légaliser le travail gratuit pour un tiers des salariés. Les délégués ont été unanimes: si le Parlement suit ces deux motions contraires aux intérêts des travailleurs, Syna lancera un référendum.

Ressources humaines et finances

Cette assemblée a également été l'occasion d'une élection complémentaire pour le comité central de 21 membres. Les membres de la base sont désormais représentés par Annagret Pfeiffer de la région Grisons/Sarganserland. Elle remplace Trix Kuchen, qui a quitté le comité et travaille désormais comme responsable régionale pour Syna à Rapperswil. Elle a été remerciée pour son travail bénévole de longue haleine. En outre, Irene Darwich, jusqu'ici secrétaire centrale, a été présentée comme nouvelle responsable du secteur tertiaire et membre du comité directeur. Elle entrera en fonction en septembre. Enfin, les délégués ont approuvé les comptes annuels présentés par Beat Schwaller. Il a une fois de plus pu présenter un résultat positif: depuis 2009, Syna a bouclé chaque année sur un solde positif.

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

Suppression de postes chez Bombardier et Novartis

Un sans-gêne inouï!

Bombardier s'apprête à supprimer 650 emplois, peu après l'achèvement de son contrat de plus de deux milliards de francs avec les CFF. Novartis semble tout aussi insatiable: malgré des affaires florissantes, l'entreprise s'apprête à rayer 500 emplois dans la production à Bâle pour les délocaliser en Inde. Pour Syna, c'est inacceptable.

L'histoire, bien connue, est choquante: les CFF investissent plus de deux milliards de francs dans de nouveaux trains, dont ils confient la réalisation à l'entreprise canadienne Bombardier. Peu après la fin du mandat, Bombardier supprime sans état d'âme 650 emplois en Suisse. La plupart des collaborateurs touchés sur les sites de Villeneuve (VD) et Zurich, soit 520 personnes, sont sous contrat temporaire. Mais plus de 130 collaborateurs de longue date – 35 à Villeneuve et 98 à Zurich – sont également concernés.

Presque du travail sur appel

Ce qui nous fâche: tout d'abord, le fabricant suisse de trains Stadler Rail est écarté lors de l'adjudication du mandat des CFF. Ensuite, Bombardier recourt quasi exclusivement à des travailleurs temporaires pour accroître ses capacités de production. Une fois les trains terminés, les employés sont purement et simplement mis à la rue. Il s'agit là presque de «travail sur appel», l'une des pires formes de travail.

Réviser les règles d'adjudication

Pour contrer ces pratiques, Syna demande depuis longtemps que les règles d'adjudication suisses pour les grands contrats publics soient révisées. La Suisse doit naturellement respecter les règles de l'OMC. Néanmoins, considérer uniquement le facteur coût dans l'adjudication d'un contrat n'est pas toujours nécessaire pour notre pays. A moyen et long terme, il est économiquement parlant plus judicieux d'adjuger un contrat à une entreprise qui produit durablement en Suisse, garantissant ainsi des



Les grandes entreprises soutiennent-elles encore la place industrielle suisse? Photo: Bombardier

emplois fixes. En effet, si les employés qui ont perdu leur emploi doivent être pris en charge par notre filet social – nous espérons que ce ne sera pas le cas –, le coût pour la collectivité sera très élevé. Plus élevé en tout cas que les économies réalisées par les CFF en octroyant le mandat à Bombardier.

Délocalisation superflue chez Novartis

L'annonce du géant pharmaceutique Novartis n'a pas fait d'heureux, à l'exception peut-être de ses actionnaires. Dans le cadre d'une restructuration et d'une réorientation mondiale, 500 emplois seront supprimés dans la région de Bâle, touchant avant tout la production. Même si Novartis indique vouloir créer jusqu'à 350 emplois hautement qualifiés en contrepartie, nous sommes très déçus: il est évident que la recherche et le développement sont importants pour le maintien de la place industrielle et intellectuelle suisse, et que la création de tels postes est réjouissante. Mais pas sur le dos de la production! Les collaborateurs touchés ne pourront pas se former dans d'aussi brefs délais pour trouver un nouvel emploi hautement qualifié.

Ils se retrouveront ainsi inmanquablement à la rue.

Pour l'avenir industriel de la Suisse, il est tout aussi important de préserver et promouvoir nos capacités de production et notre savoir-faire. Les possibilités qu'offrent la digitalisation et l'industrie 4.0 sont une chance de pouvoir à nouveau produire en Suisse de manière concurrentielle. Pour Novartis, l'effort semble trop important: en dépit d'excellents résultats, elle effectue une coupe rase dans la production et produira à l'avenir meilleur marché en Inde. C'est de l'avidité pure! De la part de Novartis, nous aurions attendu plus de progressisme et de leadership. Dans son rapport d'activité 2016, elle affirmait d'ailleurs son souhait d'être perçue comme une entreprise «qui prend sa responsabilité sociale au sérieux et accorde la priorité absolue au bien-être de ses collaborateurs». Au vu des gros titres de la presse des dernières semaines, elle semble avoir pris un virage à 180° en 2017.

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

Engagement pour des meilleures conditions de travail

«Je connais maintenant l'autre partie»

Sonia apprécie l'échange d'informations dont elle bénéficie en tant que membre de Syna. En effet, collaboratrice d'une agence de kiosque de Valora, elle se sent parfois isolée, et ne profite pas de la convention collective de travail (CCT).

Sonia se décrit comme une personne presque toujours joyeuse et de bonne humeur. Des qualités qui lui sont très utiles dans son travail. «Je veux que les clients quittent le kiosque avec le sourire.» Elle apprécie tout particulièrement le contact avec les habitués. «Ils connaissent mon caractère – et moi le leur.»

Un travail épuisant

Le travail quotidien que Sonia effectue depuis dix ans dans un point de vente «kiosque» de Valora ne se limite bien entendu pas à sourire. C'est un travail épuisant: en plus de servir les clients, il faut passer les commandes, ranger, adapter les rayonnages et mettre en valeur les nouvelles offres. En tant que gérante du point de vente, Sonia gère aussi les horaires de son équipe de quatre personnes. En dépit de ces responsabilités, son salaire n'a jamais vraiment augmenté. Pour cette femme de 42 ans, ce n'est pas la seule chose qui compte «mais 4300 francs brut, ça ne valorise pas vraiment notre travail».

Peu de droits, beaucoup de pression

Sonia travaille en outre pour une agence gérée en responsabilité propre par sa propriétaire. Cela signifie qu'elle n'est pas soumise à la CCT de Valora. Elle n'a donc aucun droit au-delà du minimum légal. Elle ne peut pas non plus comparer son revenu ou ses conditions de travail avec d'autres. «Dans cette petite entreprise, tu ressens très directement la pression financière. Parfois, tu culpabilises presque quand le travail dure plus longtemps.» La pression joue un rôle important dans ce système d'agences. Elle aussi a été poussée à reprendre une agence. La question se pose alors inévitablement: «Veux-tu devenir une agence, ou alors est-ce que quelqu'un



Grâce à Syna, Sonia est bien informée.

Photo: Dieter Egli

d'autre reprend ton point de vente, et tu perds ton job?»

Informations grâce à Syna

Sonia est convaincue de ne pas vouloir prendre cette responsabilité. Son adhésion à Syna, qui remonte à 2014, l'a aidée à prendre une décision claire et informée. A l'époque, un secrétaire régional se rend sur son point de vente et lui explique qu'un syndicat fonctionne comme une assurance: «Je verse une cotisation solidaire et je bénéficie de prestations si j'en ai besoin.» Aujourd'hui, l'engagement de Sonia va au-delà d'une simple contribution financière. Elle assiste régulièrement aux conférences de branche et discute avec d'autres membres de Syna engagés chez Valora. Sonia accorde une importance particulière à «mieux comprendre l'autre partie et comment l'entreprise fonctionne. Avant, je n'avais qu'une vision unilatérale, je ne savais que ce que Valora me disait. Aujourd'hui, je peux interpréter les informations reçues. Je connais mes droits, et je peux me permettre de critiquer une instruction ou de refuser une proposition.» Aujourd'hui, elle sait que si Valora a du potentiel, elle aussi en a. Pour cette papetière au bénéfice d'un diplôme de commerce, cela sera très utile si elle décide de réorienter sa carrière. Dans tous les cas, elle restera fidèle à Syna, même si

les réunions lui manqueront, tout comme ses fidèles clients du kiosque.

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

Syna s'engage pour les employés, avec ou sans CCT

Syna s'est engagé pour améliorer les conditions de travail des employés de Valora dans le cadre des négociations CCT. Pour 2017, la CCT avec Syna n'a pas été renouvelée. Les promesses d'augmentations de salaires et d'améliorations, notamment en cas d'horaires prolongés ou d'affectations dans différents points de vente sans dédommagement pour le temps de trajet, n'ont pas été tenues. De surcroît, plus de la moitié des employés, qui travaillent en agence, ne bénéficient pas des salaires fixés par la CCT.

En l'absence de CCT, nous continuons à nous engager pour nos membres chez Valora: nous les informons dans le cadre de conférences de branche et nous nous renseignons régulièrement sur l'évolution des conditions de travail. En cas d'infraction, nous agissons si nécessaire par voie judiciaire. Les employés du commerce de détail peuvent compter sur Syna. Toi aussi!

Formation continue

Sous sa propre responsabilité?

En matière de formation continue, presque un travailleur sur deux ne s'estime pas assez soutenu par sa hiérarchie. Tant que la politique mettra sur l'initiative individuelle et la bonne volonté des employeurs, la situation ne changera pas.

Un sondage de notre association faitière Travail.Suisse a révélé que la moitié des personnes sondées étaient peu, voire pas, soutenues par leur employeur en matière de formation continue. Une loi sur la formation continue est entrée en vigueur cette année, qui fixe des lignes directrices et doit améliorer les prérequis et les conditions d'accès à la formation continue. Cette loi englobe également la formation informelle, qui comprend tous les types de formation hors institutions classiques comme l'école obligatoire ou la formation professionnelle de base.

Objectifs: qualité et transparence

Ces nouvelles lignes directrices doivent permettre de mieux mettre en évidence la qualité des différentes offres de formation. Les subventions étatiques touchées par les différents instituts de formation doivent également être mieux identifiées. La loi vise avant tout à soutenir les personnes peu qualifiées et les travailleurs âgés, qui doivent pouvoir accéder plus facilement à la formation continue afin d'étoffer leurs compétences de base et de préserver leur employabilité à long terme. A l'exception de ce soutien spécifique, la loi mise toutefois fortement sur l'initiative individuelle. Ainsi, chacun est responsable de continuer à se former.

Facultative pour l'employeur

La formation continue est souvent onéreuse. A qui incombe donc son financement? Jusqu'à aujourd'hui, l'employeur n'était tenu de financer une formation continue que lorsqu'il l'exigeait ou qu'elle était prescrite par la loi ou par une convention collective de travail. Malheureusement, la nouvelle loi n'apporte aucune amélioration sur ce plan. Ni les



Si le travail se complexifie, c'est de plus en plus important d'atteindre à une formation continue.

Photo: Fotolia

employeurs ni les pouvoirs publics n'ont l'obligation de participer, ne serait-ce que partiellement, à son financement. La seule obligation qui leur est faite consiste à te soutenir dans la planification et la mise en œuvre de ta stratégie de formation continue. Cette nouvelle loi, qui repose sur la bonne volonté des employeurs, est très favorable aux milieux économiques. Dans un contexte de pénurie de personnel qualifié, les employeurs devraient pourtant prendre conscience de l'importance de disposer d'un personnel formé selon l'état actuel des connaissances.

Une stratégie douteuse

Miser sur la responsabilité des travailleurs, sans demander aux chefs d'assumer leurs responsabilités, est une stratégie douteuse. Il est de notoriété publique que la motivation de chacun à se lancer dans une formation continue dépend fortement du revenu et du niveau de formation. Selon Travail.Suisse: moins une personne est qualifiée, et plus la probabilité qu'elle participe à une formation continue est faible. C'est tout à fait logique, car les personnes concernées ont moins d'argent, sont moins soutenues par leur entreprise que leurs

collègues mieux formés, et n'ont que peu de possibilités de promotion. En outre, elles ont moins envie d'assumer cette charge supplémentaire, sans parler des obligations familiales qu'il faut assumer en sus.

Un travail durable doit être compatible avec l'avenir! Pour cela, les employeurs doivent identifier les évolutions à venir et s'y préparer, en faisant participer leurs collaborateurs et en contribuant à leur formation continue.

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

Syna te soutient!

Après une année d'adhésion, Syna prend en charge 30 pour cent des coûts de formation continue (jusqu'à 1000 francs par année). Adresse-toi à ton secrétariat régional en cas d'intérêt.

Tu peux en outre suivre gratuitement les cours de notre institut de formation ARC, par exemple un cours de deux jours sur la gestion de projet en septembre. Inscris-toi directement par tél. au 031 370 21 11 ou via le site Internet www.formation-arc.ch