

# syna Magazine

Le syndicat



## Avantages pour jeunes et vieux

Le 24 septembre, un des projets les plus importants de la décennie sera soumis au vote: la réforme de la prévoyance vieillesse. La solution proposée assure le financement de notre prévoyance et préserve le niveau de nos rentes. Ce compromis est avantageux pour les plus jeunes et les plus âgés. Nous en avons besoin maintenant, nous devons l'approuver!

Page 3

### Plus de salaire pour tous

L'économie suisse doit avant tout sa vigueur et ses perspectives positives à ses salariés. Pour qu'ils puissent eux aussi bénéficier de ce succès, Syna demande 1,5 à 2 pour cent d'augmentation de salaire – répartie non pas sur une base individuelle, mais générale.

Pages 5 et 17

### Valoriser les tâches familiales

Le fait que les mères travaillent ainsi que les pères est aujourd'hui entré dans les mœurs et souhaité. Néanmoins, la question de la conciliation entre travail, éducation des enfants et soins aux proches n'est pas résolue. Discussion lors du Dialogue Syna.

Page 6

## Sommaire

Votation: Prévoyance vieillesse	Page	3
Congé paternité	Page	4
Automne salarial	Page	5
3 <sup>e</sup> Dialogue Syna	Page	6
Santé: Neuchâtel	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
CCT MEM	Page	17
Amiante: fonds d'indemnisation	Page	18
Mon Syna	Page	19
Congé-jeunesse	Page	20



**AUGMENTATION SALARIALE DE 2 POUR CENT?  
POUR SYNÀ, IL EST TEMPS!**

## Impressum

Syna magazine, journal officiel  
de publications pour les membres Syna

Parutions: 10 éditions par année

Tirage: 8002 exemplaires (REMP 2017)

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: 13 octobre 2017

Clôture de la rédaction: 27 septembre, 12h00

# Ta voix compte!



## L'initiative pour un congé paternité a abouti

Avant les vacances d'été déjà, nous avons pu déposer plus de 107 000 signatures certifiées pour notre initiative populaire en faveur d'un congé paternité de 20 jours. Cette action, clôturée par un joyeux cortège qui a sillonné les rues de Berne jusqu'au Palais fédéral, n'est qu'une étape. Grâce à vos signatures, le politique doit aujourd'hui agir: le Conseil fédéral dans un premier temps, le Parlement ensuite, et enfin les citoyennes et citoyens. Dans cette édition, nous revenons sur la remise des signatures et jetons un regard vers les étapes à venir. Nous voulons un congé paternité, maintenant!

## Lutte sociale

Convention collective de travail (CCT), hausses de salaire ou plan social: nous souhaitons entretenir des partenariats sociaux constructifs et proposer des solutions aux employeurs. Malgré tout, les négociations aboutissent rarement sans conflit. Souvent, la conciliation des intérêts des deux partenaires est en effet semée d'embûches. Lorsque les employeurs tentent de quitter la CCT, à l'instar de ce qui est arrivé chez Valora ou dans le secteur de la santé du canton de Neuchâtel, Syna sait aussi montrer ses crocs au nom de ses membres. En effet, celles et ceux qui refusent de discuter, et d'appliquer une CCT, doivent s'attendre à ce que nous luttons pour défendre les intérêts de nos membres. Nous pouvons agir par médias interposés, ou alors devant les tribunaux où nous exigeons le respect des droits de nos membres. Il est également évident que nous ne craignons pas de faire grève au nom, et aux côtés, des travailleurs, afin de forcer les employeurs à revenir à la table des négociations.

Les conflits de ce type ne sont pas toujours faciles à vivre pour les personnes impliquées. On s'en tire rarement sans égratignure, et il n'existe aucune garantie de succès. C'est pourquoi ce type de lutte ne doit être employé qu'en ultime recours. Deux articles, dans les secteurs de la santé et de la construction, illustrent cette situation.

Mais surtout, même si vous vous plongez dans cette lecture passionnante: n'oubliez pas de voter deux fois «oui», pour des rentes sûres, d'ici au 24 septembre! Merci.

**arno.kerst@syna.ch, président**

Votations populaires, récoltes de signatures ou lutte sociale: chaque voix, chaque signature compte. Chaque personne qui participe est importante. La démocratie et le partenariat social constituent des acquis de taille. Pour assurer leur pérennité, la participation régulière du plus grand nombre – y compris la tienne – est essentielle.

## Oui à des rentes sûres

101 voix étaient nécessaires pour que la réforme de la prévoyance vieillesse passe le cap du Conseil national. Finalement, ce sont exactement 101 «oui» qui sont tombés, permettant d'éviter une débâcle de la prévoyance vieillesse. Le 24 septembre, nous devons voter sur le projet soumis et, une fois de plus, chaque voix comptera. Comme tous les syndicats, les partis responsables et aussi les employeurs romands, Syna défend très clairement des retraites sûres et, par conséquent, cette réforme. En effet, celle-ci permet non seulement de stabiliser la situation financière de l'AVS et de la prévoyance professionnelle de manière équitable, mais également de garantir le niveau de prestations dans la prévoyance vieillesse. Et c'est la première fois depuis longtemps que les rentes AVS bénéficient d'une amélioration.

Femmes ou retraités, travailleurs jeunes ou âgés, chacune et chacun a de bonnes raisons de voter deux fois «oui». Dans cette édition et sous [www.syna.ch/pv2020](http://www.syna.ch/pv2020), nous vous présentons les raisons pour lesquelles il est important d'accepter cette réforme. Ne vous contentez pas de glisser votre bulletin de vote dans les urnes, mobilisez également vos amis et vos proches: chaque voix compte!



Un double «oui» le 24 septembre

# Une réforme pour tous

**La réforme sur laquelle nous voterons le 24 septembre assure notre prévoyance vieillesse. Concrètement: celle-ci reste finançable ces prochaines années. Et surtout: elle pérennise nos rentes sans les diminuer! Cette réforme bénéficie aux plus jeunes et aux plus âgés.**

La réforme qui se profile modernise la prévoyance vieillesse, en améliorant notamment le deuxième pilier des travailleurs à temps partiel. En outre, la baisse du taux de conversion minimal permet d'éviter un financement croisé des caisses de pension des jeunes vers les plus âgés. Par ailleurs, le financement supplémentaire via la TVA garantit des finances AVS solides et empêche un trou de plusieurs milliards que les jeunes générations seraient les seules à devoir combler. Par conséquent, cette réforme ne les «trahit» pas. En cas de refus, des mesures d'économies drastiques et une hausse massive des cotisations menacent ces prochaines années.

## Plus de sécurité pour les seniors

La prévoyance professionnelle pénalise aujourd'hui les chômeurs seniors, car avec la perte de leur emploi ils perdent aussi leur droit à une rente de la caisse de pension. La Prévoyance vieillesse 2020 met un terme à cette double punition. En effet, en cas de perte d'emploi après 58 ans, un travailleur pourra rester affilié à sa caisse de pension et bénéficiera ultérieurement d'une rente. De plus, un motif important de discrimination due à l'âge tombe, car les cotisations au deuxième pilier des travailleurs d'âge moyen se rapprochent de celles des 55 ans et plus. Ainsi, par rapport à leurs collègues plus jeunes, les travailleurs âgés deviennent moins «chers» pour les entreprises.

## Bénéfique pour tous les retraités

Aux dires des opposants, la Prévoyance vieillesse 2020 «punirait les retraités». Tout cela est entièrement faux! En effet, cette réforme, associée à une légère hausse de la TVA, permet de couvrir les coûts du vieillissement démographique pour les



La réforme Prévoyance vieillesse 2020 bénéficiera à toutes les générations. Photo: Travail.Suisse

prochaines années. Les retraités actuels en bénéficieront également, car cela permettra d'adapter leur rente tous les deux ans à l'évolution des salaires et des prix.

## Compromis le plus important de la décennie

La réforme de la prévoyance vieillesse garantit les rentes sans diminution, introduit d'importantes modernisations et répartit les sacrifices sur de nombreuses épaules. Le compromis est équitable. Plutôt que de monter les générations les unes contre les autres, les opposants devraient jouer franc jeu. L'objectif qu'ils visent avec un non est clair: pas de supplément AVS, mais oui à la hausse de l'âge de la retraite des femmes et à une baisse du taux de conversion – avec en ligne de mire la retraite à 67 ans pour tous.

La réforme apporte une sécurité accrue aux plus jeunes et aux plus âgés. La torpiller est un geste irresponsable envers toutes les générations. Nous devons accepter ce compromis, il n'y en aura pas de meilleur.

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

Informations: [www.syna.ch/pv2020](http://www.syna.ch/pv2020)

## Commentaire

### Aux urnes pour notre AVS!

Le 24 septembre, les enjeux seront fondamentaux. Pour moi, aucun doute: seul un double «oui» permettra de stabiliser la prévoyance vieillesse, de garantir les rentes et la retraite à 65 ans. On me demande souvent en quoi un non serait grave. Ma réponse? En cas de non le 24 septembre, les associations patronales et ceux qui veulent détruire l'AVS auront gagné. Ils supprimeront le supplément AVS et introduiront un taux de conversion plus bas et une retraite à 67 ans pour tous – sans aucune mesure de compensation. Nous devons en être conscients. Bien sûr, les femmes, qui partiront à la retraite à 65 ans, paient le prix fort dans ce projet. Malgré cela, la réforme constitue un bon compromis qui bénéficie à tout le monde, notamment aux femmes.

Je vous en conjure, chers et chères membres et sympathisants de Syna, dites deux fois «oui» pour des rentes sûres qui pourront continuer à être adaptées à l'évolution des prix et des salaires. Et deux fois «oui» à une prévoyance vieillesse moderne qui comporte d'importantes améliorations pour les travailleurs à temps partiel, les travailleurs âgés et les chômeurs. Renforçons l'AVS, allons voter. Chaque voix peut être décisive. Un grand merci!

**Adrian Wüthrich, président,**  
wuethrich@travailsuisse.ch

Initiative pour un congé paternité

# 130 000 signatures récoltées

**Le 4 juillet, Syna et ses organisations partenaires ont déposé l'initiative populaire «Pour un congé paternité raisonnable – en faveur de toute la famille». Dans la Feuille fédérale du 15 août, la chancellerie fédérale a officiellement confirmé l'aboutissement de l'initiative. La balle est maintenant dans le camp du Conseil fédéral.**

Cette initiative a pu aboutir en tout juste une année grâce au travail sans relâche des collaborateurs de Syna et d'innombrables activistes de la société civile. Au final, ce ne sont pas moins de 130 000 signatures qui ont été récoltées. Un gros dix pour cent d'entre elles n'étaient pas valables, et 10 000 signatures n'ont pu être validées par les communes, faute de temps.

## Votation populaire attendue en 2020 ou 2021

L'initiative entre maintenant dans sa phase suivante. Tout d'abord, la balle est dans le camp du Conseil fédéral, qui devra rapidement se former une opinion sur le sujet. En effet, il a au maximum une année après le dépôt de l'initiative, soit jusqu'au 4 juillet 2018, pour soumettre son message avec recommandation de vote au Parlement. Si le Conseil fédéral ou le Parlement devaient décider d'élaborer un contre-projet, alors la loi permet de prolonger ce délai d'une année. Le Conseil national et le Conseil des États auront ensuite 18 mois pour traiter l'initiative, un délai qui inclut les votes finaux. Sans contre-projet, ce processus devrait prendre fin le 4 janvier 2019 au plus tard. Le vote final aurait donc lieu durant la première session de la nouvelle législature. Les délais indiqués ici sont les délais maximaux: il est en effet tout à fait possible que les consultations entourant notre initiative populaire soient terminées avant les élections.

Puis l'initiative sera soumise au peuple environ dix mois après les votes finaux du Parlement, soit au plus tard durant la deuxième moitié de 2020 ou la première moitié de 2021. Ensuite, le congé paternité ne sera pas introduit immédiatement – en te-



Les collaborateurs de Syna fêtent le dépôt des signatures à Berne.

Photo: Dieter Egli

nant compte de tous les délais maximaux, il faudrait attendre le 1<sup>er</sup> janvier 2025 au plus tard pour que les premiers papas disposent de quatre semaines (sur leur temps de travail) pour s'occuper de leur famille. En considérant que cette initiative prévoit une utilisation flexible de ces 20 jours de travail, les papas pourront les utiliser au cas par cas afin de répondre aux besoins à la fois de leur famille et de leur entreprise.

## Financement: 3,7 milliards de réserves

Tout comme le congé maternité, le congé paternité doit être financé par les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (APG). Selon un rapport de 2013, le Conseil fédéral estime le coût total d'un congé paternité de 20 jours à 385 millions de francs. Or les dernières projections de l'Office fédéral des assurances sociales concernant les finances des APG, publiées fin juin 2017, montrent un résultat d'ex-

ploitation positif jusqu'en 2035. Le capital du fonds APG atteindra ainsi presque 3,7 milliards de francs. La diminution des journées de service, due à l'évolution de l'armée, est déjà incluse, et les calculs sont réalisés sur la base d'un taux de cotisation de 0,45 point. En partant du principe que tous les pères n'utiliseront (malheureusement) pas l'entier des 20 jours de congé paternité auxquels ils ont droit, le congé paternité pourra être financé en augmentant les cotisations APG à 0,5 point, soit le taux en vigueur jusqu'à fin 2015. Un taux tout à fait supportable, aussi bien pour l'économie que pour les travailleurs. Ainsi, les milieux politiques pourraient répondre à bon compte à un besoin important aux yeux de la société.

**Adrian Wüthrich, président de l'association «Congé paternité, maintenant!» et président de Travail.Suisse, [wuethrich@travailsuisse.ch](mailto:wuethrich@travailsuisse.ch)**



Négociations salariales 2018

# Salaires à la hausse!

**La Suisse traverse une période d'essor économique: les entreprises envisagent l'avenir avec optimisme. Le moment est venu de faire participer les travailleurs à ce succès, pour lequel ils ont travaillé dur. Trois questions au président de Syna Arno Kerst sur les négociations salariales qui se profilent.**

**Dieter Egli: Les négociations pour les salaires 2018 démarrent. Que demande Syna?**

**Arno Kerst:** Syna demande une hausse moyenne de 1,5 à 2 pour cent dans toutes les branches. Les travailleurs en ont besoin, car cette année le renchérissement atteint 0,5 pour cent, et les primes maladie, qui ont à nouveau pris l'ascenseur, grèvent les budgets. Dans certaines branches de l'artisanat et dans l'industrie, les salaires stagnent depuis plusieurs années. Il y a donc un retard à rattraper!

**Les entreprises ont besoin d'argent pour pouvoir augmenter les salaires. Peuvent-elles se le permettre?**

Tout à fait! La situation est favorable dans presque toutes les branches, les affaires sont florissantes. Cela vaut également dans l'industrie. Des hausses générales sont tout à fait envisageables. Les négociations salariales se déroulent dans les entreprises et dans les branches, et Syna tiendra bien évidemment compte de chaque situation économique particulière. Nous exigeons néanmoins la même ouverture de la part des commerçants et industriels, qui ont pour certains refusé toute augmentation depuis des années.

**Pourquoi Syna demande-t-il des augmentations générales? Ne faut-il pas récompenser l'engagement spécifique de chaque employé?**

La hausse des coûts touche tous les travailleurs, et une entreprise doit son succès à tout son personnel. C'est pourquoi nous demandons des hausses générales de salaires pour 2018. Sur le principe, nous ne sommes pas opposés à des hausses individuelles, à condition toutefois qu'elles soient attribuées selon des critères équitables et



Arno Kerst a présenté les revendications salariales de Syna aux journalistes. Photo: Travail.Suisse

transparents. En effet, la situation est particulièrement frustrante lorsque ce sont les employés déjà bien rémunérés qui en profitent. Cela conduit à une ambiance délétère qui nuit aux entreprises. Pour nous, les

augmentations doivent améliorer les bas salaires ou assurer l'égalité des salaires.

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

### **Artisanat: stop aux blocages des salaires!**

Dans l'industrie du marbre, du granit et de la carrosserie, les salaires stagnent depuis trois ans. Idem dans le secteur principal de la construction, où nous sommes néanmoins parvenus à renouveler la CCT, et surtout à préserver la retraite flexible dès 60 ans. Les branches de l'électricité, des produits en béton et de la technique du bâtiment ont elles aussi été privées d'augmentations générales, alors qu'une seule augmentation sur une base individuelle a été accordée. Dans ces branches, Syna demande donc une augmentation générale de 1,5 à 2 pour cent. Pour le secteur principal de la construction nous demandons 150 francs de plus par mois (répartis sur deux ans).

### **Services: augmentations pour tous!**

Dans le commerce de détail, Syna demande une augmentation générale de 100 francs pour tous les salariés dont le salaire est inférieur à 5000 francs. Les jeunes qui restent dans la vente à l'issue de leur apprentissage doivent en tirer un avantage: durant les cinq années suivant la fin de la formation, le salaire mensuel doit augmenter de 100 francs par an. Les horaires de travail flexibles usuels dans l'hôtellerie et la

restauration restent une réalité incontournable, et rendent une rémunération décente d'autant plus importante. Au vu des perspectives prometteuses dans l'hôtellerie, Syna demande une hausse de 2 pour cent des salaires minimaux. Trop souvent, les hausses de salaires dans le secteur de la santé sont pratiquées sur une base individuelle, selon des critères opaques. Syna demande donc plus de transparence et une augmentation générale de 1,5 pour cent. Les collaborateurs engagés depuis plusieurs années devraient également être récompensés.

### **Industrie: enfin récompenser les travailleurs!**

Outre une position claire par rapport à la place industrielle suisse, Syna attend des entreprises de la branche de la chimie et des produits pharmaceutiques des hausses générales de 150 francs, ou 2 pour cent. L'environnement économique favorable dans l'industrie MEM le permet. Il est temps que les travailleurs, dont l'engagement a été sans faille ces dernières années, soient récompensés! Des augmentations générales de 100 francs, jusqu'à 150 francs dans les grandes entreprises, sont à l'ordre du jour en lieu et place de salaires bloqués et de versements uniques.

Invitation pour le 3<sup>e</sup> Dialogue Syna

# Reconnaître les tâches familiales

**Le monde du travail est en profonde mutation. Au vu de la pénurie de personnel qualifié, la part des femmes actives doit augmenter. Choisir d'assumer ou non des tâches familiales relève de moins en moins du domaine purement privé. Le 3<sup>e</sup> Dialogue Syna s'intéresse au rôle de la politique, de l'État et de l'économie.**

Il n'y a pas si longtemps, l'activité professionnelle des femmes était avant tout considérée comme l'expression d'un épanouissement personnel. Dans les années 50 et 60, le revenu d'un travailleur qualifié suffisait à nourrir une famille. Ces temps sont désormais révolus, et beaucoup de couples et familles doivent désormais jongler entre l'éducation de leurs enfants, les soins à apporter aux grands-parents et leur activité professionnelle. L'aide de voisinage et l'engagement bénévole restent souvent sur le carreau. Alors qu'aujourd'hui la hausse de la part des femmes actives doit être favorisée, il apparaît plus clairement que jamais que l'éducation des enfants et les tâches familiales ne sont pas seulement une affaire privée. Le politique s'empare du sujet avec hésitation, par exemple lors du subventionnement des structures d'accueil extrafamilial de jour ou de la compensation de la perte de gain due aux soins apportés à des proches âgés.

## La société doit reconnaître le travail des proches aidants

Selon l'Office fédéral de la statistique, le nombre d'heures de soins effectuées bénévolement en Suisse dépasse celui des heures rémunérées. Deux-tiers de ce travail est accompli par les femmes. Selon

*Le Dialogue Syna aura lieu le 30 septembre 2017 de 11 heures à 16 heures au Café du Jura à Fribourg. La manifestation est gratuite pour les membres, les externes paient 10 francs. Inscription à [dialog@syna.ch](mailto:dialog@syna.ch) ou au 044 279 71 71.*

[www.syna.ch/dialogue](http://www.syna.ch/dialogue)



*La votation sur la Prévoyance vieillesse 2020 n'est qu'un élément visant à éliminer les inégalités entre les hommes et les femmes dans l'assurance vieillesse.*

*Photo: Fotolia*

certaines estimations, la valeur de ce travail non rémunéré s'élève à un bon 60 pour cent du PIB annuel, soit 400 milliards de francs. Cette situation explique que les femmes travaillent encore le plus souvent à temps partiel. Ce faisant, elles acceptent une assurance vieillesse précaire. Or, sans cette activité de soins essentielle, la société, tributaire d'une relève sociabilisée et bien formée, ne pourrait pas fonctionner. Par conséquent, la décision de fonder une famille, d'avoir des enfants ou de se marier ne relève pas purement du domaine privé. En effet, élever des enfants est également une tâche qui incombe à la société, au plus tard à partir de leur entrée à l'école. Lorsque les parents travaillent pour des raisons financières et qu'ils font garder leurs enfants, cela a un coût. La Confédération et les cantons subventionnent des places de crèche pour les parents à revenus modestes. Pour leur part, éducation, soins et accompagnement des proches ont un coût pour l'État lorsqu'ils sont organisés en dehors de la famille. Aujourd'hui, la reconnaissance sociale de ce travail lorsqu'il est assumé au sein de la famille est la pièce manquante du puzzle. Durant le Dialogue Syna, des solutions discutées au niveau politique seront présentées par Valérie Borioli, responsable du projet [info.workcare.ch](http://info.workcare.ch) chez Travail.Suisse.

## Contraintes économiques

La pénurie de personnel qualifié ne touche pas uniquement les métiers mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique (MINT), mais aussi

les professions du domaine des soins en raison de l'évolution démographique. A cela s'ajoutent les restrictions à l'immigration en discussion à la suite de l'initiative contre l'immigration de masse. Via l'initiative contre la pénurie de personnel qualifié, les associations économiques et le SECO visent à augmenter le taux de femmes actives. Depuis 2010, celui-ci a déjà augmenté, en particulier au sein du groupe des femmes avec des enfants de moins de sept ans. Avec 10 pour cent, l'augmentation est énorme. Le comportement des entreprises sera un élément clé: seront-elles prêtes à proposer des modèles de travail qui permettent de concilier travail et famille? Elles devront alors procéder à un examen critique de leurs pratiques salariales et de leur culture d'entreprise afin de respecter l'égalité de traitement entre hommes et femmes sur le plan des salaires, de la formation continue et des modèles de carrière. Les contrôles et les sanctions ne seraient pas nécessaires si les entreprises prenaient la question au sérieux.

Durant le Dialogue Syna, le responsable RH de l'Hôpital Riviera-Chablais, Emmanuel Masson, reviendra sur les raisons pour lesquelles son institution a introduit un modèle de préretraite. Enfin, les résultats d'une récente étude de la Haute école bernoise, qui s'intéresse aux importantes différences de sécurité financière à l'âge de la retraite, seront présentés par Robert Fluder, responsable de l'étude.

**[selina.tribbia@syna.ch](mailto:selina.tribbia@syna.ch),  
responsable de la politique sociétale**



Santé à Neuchâtel

# La CCT résiste pour de justes motifs

**Dénoncée par l'Hôpital de la Providence il y a cinq ans, menacée aujourd'hui par une décision du Parlement cantonal, la Convention collective de travail (CCT) Santé 21 est toujours debout. La lutte pour la défense des droits syndicaux et des conditions de travail cohérentes et attractives dans l'intérêt de tous est plus forte que jamais.**

Soutenus par Syna et le SSP, les ex-grévistes de la Providence ont recouru au Tribunal cantonal contre la décision en juin dernier du tribunal de première instance qui a déclaré illicite la grève menée au cours de l'hiver 2012 et justifié le licenciement avec effet immédiat des 22 ex-employés. Syna relève le caractère très sommaire de ce jugement qui choque par son argumentation expéditive et peu convaincante. Au regard de la jurisprudence du Tribunal fédéral et des standards internationaux en matière de droit de grève, les chances de succès du recours sont grandes.

## Risque de dérive

Le juge considère la grève illicite par le seul fait de sa longueur, qualifiée de disproportionnée dans un contexte hospitalier. Or, c'est à l'autorité de respecter le principe de proportionnalité lorsqu'elle entend limiter l'exercice d'un droit fondamental par un individu. Ce n'est pas à celui-ci de s'auto-restreindre. C'est comme si on demandait à un propriétaire d'exercer son droit de propriété avec retenue! Par ailleurs, le juge n'a pas tenu compte d'autres grèves en Suisse qui ont duré bien plus longtemps, comme aux ateliers CCF Cargo à Bellinzzone en 2010 (plus de trois mois) ou chez Gate Gourmet à Genève en 2013 (près d'un an).

Mais ce sont surtout les conséquences néfastes du jugement qui doivent être pointées. Il pourrait inciter un employeur, en cas de grève, à refuser de négocier le plus longtemps possible, en attendant simplement que l'écoulement du temps rende la grève illicite. La décision viole la Constitution fédérale, nie le droit de grève et le par-



*La lutte pour des bonnes conditions de travail est toujours importante. Que ce soit devant les tribunaux, dans la rue ou dans les urnes!*  
Photo: Bruno Payrard

tenariat social. La dénonciation de la CCT par la Providence en 2012 représentait une dégradation significative des conditions de travail à l'échelle cantonale: plus de 5000 travailleurs sortaient d'un coup de la CCT et un vide conventionnel s'instaurait.

Avec des finances publiques en délicatesse et un marché de la santé sous une

forte pression des coûts, la CCT Santé 21 est la garantie d'un débat public démocratique et transparent. C'est aussi le gage d'un traitement de qualité et respectueux du personnel de santé et des patients.

**juan.barahona@syna.ch,**  
**secrétaire central de la santé**

## Référendums CCT Santé 21: une première victoire

*16 000 signatures récoltées en trois mois alors qu'il en suffisait 9000. Les deux référendums pour le maintien de la CCT Santé 21 ont brillamment abouti. Il s'agit d'une victoire pour le personnel de la santé neuchâtelois qui s'est fortement mobilisé, soutenu par les employeurs et une large alliance syndicale, politique et associative. Il reste à convaincre le peuple qui aura le dernier mot dans les urnes.*

*Pour ce scrutin, Syna appelle à voter deux fois NON aux modifications législatives acceptées par le Grand Conseil. Inacceptables, elles visent à supprimer toute référence à la CCT Santé 21, introduisent une distinction dangereuse entre personnel soignant et non soignant et constituent une immixtion inopportune dans le partenariat social.*

*Pour Syna, une CCT de branche est la garantie de conditions de travail harmonisées et cohérentes pour tous les travailleurs. Diviser le personnel est un non-sens. Un patient ne se découpe pas, ni sa prise en charge qui se fait de manière pluridisciplinaire. Le réseau des soins nécessite une continuité permettant la mobilité interne et le transfert de compétences entre institutions. Syna réaffirme également que la CCT ne génère pas de surcoûts en comparaison intercantonale. Au contraire, la convention actuelle, ayant tenu compte des contraintes financières, devrait apporter des économies d'environ 14 millions de francs.*

*Une CCT unique est le meilleur moyen de garantir l'attractivité du secteur, de faire face à des besoins sanitaires accrus et à la pénurie croissante de personnels qualifiés.*

## IndustriAll Europe

**Comité exécutif de la faïtière syndicale européenne avec la participation de Syna:** en juin dernier, 225 membres du comité exécutif d'IndustriAll Europe se sont réunis à Londres pour une de leurs deux rencontres annuelles. D'habitude, le comité exécutif se réunit à Bruxelles. Cette fois, le choix s'est porté sur Londres. En effet, cette rencontre se déroulait pratiquement une année après l'acceptation par le peuple britannique du «Brexit», dont les conséquences touchent l'ensemble des pays européens, y compris ceux hors de l'UE tels que le nôtre.

À Londres, il a été question de Brexit, mais aussi de digitalisation et d'accords équitables de libre-échange. Un constat est clair: à quelques nuances près, les défis de l'industrie et de ses travailleurs/-euses suisses sont les mêmes que ceux auxquels font face nos voisins. Pour les affronter et les résoudre ensemble, Syna et ses membres contribuent à l'effort et à la solidarité européenne au sein d'IndustriAll Europe.

## Santé

La deuxième **conférence de branche nationale de Syna sur la santé** se tiendra le 20 septembre au secrétariat central à Olten. Politique de la santé, évolution des conditions de travail et engagement syndical de Syna dans la santé seront à l'ordre du jour.

Tous les membres intéressés sont les bienvenus. Inscription auprès de ton secrétariat régional ou directement auprès de [juan.barahona@syna.ch](mailto:juan.barahona@syna.ch).

## Échafaudages

En 2018, la Commission professionnelle paritaire proposera à nouveau des **cours pour les monteurs d'échafaudages**, notamment sur les techniques de base du montage d'échafaudages, la sécurité au travail ou encore sur la conduite de chariots élévateurs. Informe-toi auprès de ton secrétariat régional.

Le programme est disponible sous [www.sguv.ch/fr/education-et-formation/formation-continue-cours-dhiver](http://www.sguv.ch/fr/education-et-formation/formation-continue-cours-dhiver)

## Cours de formation dans le bâtiment

Comme chaque année, des **cours de formation pour les ouvriers du bâtiment portugais et espagnols** seront organisés **dans leurs pays d'origine**. Ces cours sont financés par le Fonds paritaire du secteur principal de la construction en Suisse (Parifonds). Ils sont l'occasion de se familiariser avec des méthodes et matériaux de construction utilisés en Suisse et d'améliorer ses connaissances pratiques et linguistiques.

D'une durée de huit semaines, ces cours se déroulent en janvier et février dans les centres de formation de Santiago de Compostella et de Prior Velho près de Lisbonne. Les cours sont ouverts aux ouvriers pouvant attester d'au moins six mois de pratique sur des chantiers suisses au cours des douze derniers mois. Les participants doivent être inscrits par leur employeur. La participation est limitée à deux participants par entreprise.

Intéressé-e? Sous [www.baumeister.ch/fr/formation-carriere/formation-continue-et-cours](http://www.baumeister.ch/fr/formation-carriere/formation-continue-et-cours) ou auprès de ton secrétariat régional, des informations complémentaires sont disponibles.

## Journée des proches-aidants

«Travailler et prendre soin de proches: comment concilier les deux?» Il est bien connu que les personnes qui exercent une activité professionnelle tout en assumant une charge de proche-aidant portent une bien lourde charge. Le 30 octobre, désigné journée des proches-aidants, aura cette année pour thème principal la conciliation entre travail rémunéré et soins apportés aux proches. En effet, le soutien apporté aux proches malades, handicapés ou âgés est un défi – au niveau individuel, pour la société et pour l'économie.

À l'approche de la journée des proches-aidants du 30 octobre, notre partenaire Travail.Suisse fournit de nombreuses informations à ce sujet sur la plateforme [www.info-workcare.ch](http://www.info-workcare.ch) dont il est responsable.

Depuis 2015, les cantons romands ont pour leur part uni leurs forces pour donner de la visibilité à cette journée. Des informations sont disponibles sous [www.journee-proches-aidants.ch](http://www.journee-proches-aidants.ch).

## Chiffre du mois

# 150

francs de salaire en plus par mois, telle est la revendication de Syna pour les employés du secteur principal de la construction. Après une stagnation des salaires depuis trois ans, cette hausse doit être mise en œuvre sur les deux prochaines années.

C'est avant tout aux employés que l'économie suisse doit sa vigueur. Il est maintenant temps de les récompenser! C'est pourquoi Syna demande pour 2018 1,5 à 2 pour cent de salaire en plus (voir aussi p. 5).



Région Fribourg

## Commerce de détail sous tension

**Syna Fribourg, particulièrement actif dans la branche du commerce de détail, est outré par la décision du Grand Conseil prise le 22 juin 2017 d'accepter la motion Peiry-Dietrich visant à étendre les horaires d'ouverture des commerces le samedi.**

Le Grand Conseil répond aux seuls arguments économiques et fait fi des conditions de travail des vendeurs et vendeuses de notre canton. Jusqu'à aujourd'hui, la réponse syndicale aux vœux des commerçants d'étendre les horaires d'ouverture a toujours été de rappeler qu'il n'y aurait pas d'extension des horaires d'ouverture sans convention collective de travail (CCT). Syna soutiendra le référendum contre la modification de la loi.

Le canton de Fribourg fait partie des meilleurs cantons suisses en termes de formation professionnelle. Chaque année, de nouveaux/elles gestionnaires de commerce de détail reçoivent leur CFC ou leur AFP et s'apprentent à rejoindre le monde du travail. Pour rappel, cette formation fait partie du top trois de la formation professionnelle duale. Malgré les récentes fermetures de grandes chaînes de distribution, le commerce de détail fribourgeois offre encore un grand nombre de places de travail, grâce au développement ininterrompu de centres commerciaux que notre canton connaît depuis de nombreuses années. Nous ne pouvons plus développer d'avantage de places de travail ou former des jeunes dans le secteur de la vente sans une réglementation des conditions de travail.

### **Des conditions de travail toujours plus dures**

Actuellement, les conditions de travail dans la vente se détériorent: les temps de pause sont rarement respectés, principalement parce que les dotations sont insuf-



*Derrière le sourire de la vendeuse de notre épicerie de quartier se cache un salaire qui ne suffit pas pour vivre. (image-symbole)*

Photo: Fotolia

fisantes. Les temps de préparation de la marchandise (calcul des caisses, cuisson du pain précuit) ne sont bien souvent ni pris en compte, ni rémunérés. L'assurance perte de gain en cas de maladie n'est pas une généralité. Le travail sur appel est bien trop présent et pousse vers une flexibilité généralisée au détriment des travailleurs. Les vendeuses doivent s'adapter à des horaires fractionnés, étalés sur six jours par semaine, annoncés souvent à peine deux semaines à l'avance. Les heures de fermeture des commerces du soir ne correspondent ni aux heures de fermeture des accueils extrascolaire ni à celles des crèches. Les salaires, pour un équivalent plein temps, se situent largement en-dessous des salaires du contrat-type fédéral pour les employés de maison et sont soumis à de grandes inégalités d'une enseigne à l'autre.

Il devient absolument urgent de trouver une solution afin de stopper la précarisation des métiers de la vente et de réunir les partenaires sociaux représentatifs de l'ensemble des commerces fribourgeois afin de mettre en place une convention

collective de travail comme il en existe dans les cantons voisins. En l'absence de convention collective de travail mais avec une augmentation des horaires

*Suite à la page 10*

## 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 8/17:**

Clôture de la rédaction: 25 septembre  
Date de parution: 13 octobre

Suite de la page 9

d'ouverture du samedi, Syna fera partie du comité référendaire.

Le commerce de détail suisse est soumis à une forte pression des nouveaux modes de consommation, des nouveaux besoins, et en particulier des besoins de diversification de l'offre. La branche doit faire face à d'importants changements structurels, mais répondre à la pression de la concurrence menée par les voisins en augmentant les horaires et en fragilisant d'avantage les conditions de travail est une mauvaise solution.

### Une réaction solidaire est nécessaire

La solidarité de tous les travailleurs est nécessaire pour lutter contre la détérioration des conditions de travail. Nous ne

devons pas nous laisser duper par cette libéralisation par simple confort personnel. Lorsque certains souhaitent pouvoir faire leur courses 24h/24, nous n'avons pas le droit d'oublier que derrière le sourire de la vendeuse de notre épicerie de quartier se cache un salaire qui ne suffit pas pour vivre: pour 45 heures par semaine réparties aléatoirement sur six jours, son salaire se situe en moyenne aux alentours de 3000 francs par mois. Cette vendeuse a également fait un apprentissage de trois ans, mais elle n'aura pas de retraite anticipée. Le nombre de jours de vacances se situe proche du minimum obligatoire; ses horaires variables la privent d'une vie associative, politique et familiale de qualité et si elle est trop souvent malade ou indique des moments de fatigue, elle se fera licencier. Croire que

l'élargissement des horaires d'ouverture ne sera porté que par des étudiants est faux et hypocrite: derrière chaque étudiant se tient une vendeuse, nous devons d'abord nous occuper de la branche du commerce de détail pour le moyen et long terme avant de développer des jobs temporaires.

Le Conseil d'État proposera probablement, à la fin de l'automne déjà, une modification de la loi, selon la demande du Grand Conseil qui, à son tour et sans surprise, l'acceptera. Les syndicats enchaîneront une nouvelle fois avec un référendum si dans l'intervalle, aucune CCT ne devait être négociée et signée. Merci d'avance pour votre soutien.

[veronique.rebetez@syna.ch](mailto:veronique.rebetez@syna.ch),  
responsable régionale

Région Vaud

## Lutte contre le travail illicite

**La commission de surveillance chargée de la lutte contre le travail illicite dans les métiers de bouche a contrôlé 231 entreprises en 2016. Elle constate une légère baisse des infractions à la loi sur le travail et aux conventions collectives de travail (CCT), alors que les infractions à la sécurité et à la santé au travail augmentent.**

En 2016, les inspecteurs de la commission tripartite ont contrôlé 24 boulangeries-pâtisseries, 14 boucheries-charcuteries et 193 hôtels-restaurants, soit un total de 231 entreprises employant 3535 travailleurs. Près de la moitié des contrôles ont été effectués de manière aléatoire, les autres sur la base de dénonciations, de soupçons ou pour assurer un suivi dans des entreprises déjà contrôlées par le passé.

### Stabilisation des infractions

Sur l'ensemble des contrôles réalisés en 2016, une baisse des infractions a été constatée dans plusieurs domaines par rapport à 2015: 162 entreprises ont commis des infractions à la loi sur le travail (-6 pour cent), 122 aux conventions collectives de travail (-2 pour cent), 20 à la loi sur les auberges et débits de boissons



*Les conditions de travail des personnes qui œuvrent dans les métiers de bouche doivent être respectées.*  
Photo: Fotolia

(-1 pour cent), 57 à la loi sur les étrangers (-6 pour cent), 25 aux assurances sociales (-11 pour cent) et 69 à l'impôt à la source (-3 pour cent). À l'inverse, le pourcentage des infractions à la sécurité et la santé au travail est en hausse par rapport à 2015, avec 92 entreprises (+4 pour cent).

### Renforcer les sanctions

Syna participe aux travaux de la commission par la présence de son secrétaire régional au sein de la commission tripartite et salue le travail des inspecteurs spécialisés dans ce secteur. Syna souligne la pertinence

du dispositif au vu du nombre important de manquements constatés. S'il est réjouissant de constater que le nombre d'infractions s'est stabilisé par rapport à 2015, il n'en reste pas moins que le respect des CCT reste insuffisant, malgré les contrôles instaurés depuis des années. Syna reste convaincu que ces infractions devraient être plus sévèrement punies et appelle à un renforcement des sanctions à l'encontre des établissements qui ne respectent pas la CCT.

[tania.severin@syna.ch](mailto:tania.severin@syna.ch),  
rédactrice région Romandie



Régions Vaud/Fribourg

## Santé: action carton rouge au HIB

**Cet été, le personnel de l'Hôpital intercantonal de la Broye (HIB) s'est fortement mobilisé pour protester contre l'absence d'une convention collective de travail (CCT) régissant ses conditions de travail.**

Mi-juillet, une centaine d'employés de l'HIB se sont rassemblés devant l'hôpital de Payerne et une soixantaine devant celui d'Estavayer pour donner un carton rouge à la Direction et au Conseil d'établissement qui refusent depuis des mois toute négociation et amélioration des conditions de travail du personnel. Les manifestants ont également arboré pour la journée un autocollant carton rouge: «Personnel fâché, négocions une CCT» en guise de protestation.

Hôpital Riviera-Chablais:

### Mécanismes salariaux: percée dans les négociations

Du côté de l'Hôpital Riviera-Chablais, après près de deux ans de discussions, une solution semble à bout touchant. Les différentes parties réunies autour de la table sont parvenues à s'accorder sur une série de principes régissant les mécanismes salariaux ainsi que la convergence salariale qui doivent être établis. Néanmoins, alors que les négociations semblaient enfin débloquées, l'annonce de mesures d'économies à venir a assombri l'horizon. En effet, durant la séance où la délégation syndicale et la Direction HRC s'accordaient sur les nouveaux mécanismes salariaux – avec des augmentations de salaire en perspective liées à l'introduction de trois échelons supplémentaires – la même Direction a annoncé la préparation d'un plan d'économies en raison du déficit de 2016! A ce stade, les mesures d'économies envisagées n'auraient pas d'incidence sur les salaires. En revanche, les dotations pourraient être affectées. Or il est clair que le non-remplacement des collègues absents pour de longues durées génère une surcharge importante mettant en péril la santé du personnel et augmente les risques de soins dangereux. La situation fera l'objet d'un suivi attentif ces prochains mois.



Le personnel du HIB sort son carton rouge.

Photo: Thierry Lambelet

### Le personnel du HIB toujours sans CCT

Le personnel revendique un protocole d'accord portant sur différents points. Il demande ainsi que le HIB applique par analogie la CCT Santé vaudoise immédiatement, avec effet rétroactif au premier juillet 2017, et qu'il s'engage à appliquer dans les six mois les conditions de la CCT Rennaz, dès que celle-ci sera finalisée et applicable sur le territoire vaudois. De plus, le personnel demande que, durant ce laps de temps, le HIB respecte ses engagements et négocie avec les représentants du personnel et les syndicats des points tels que la retraite anticipée et les congés paternité/maternité ainsi que d'autres mesures qui n'engagent pas financièrement l'établissement tels que les aménagements du temps de travail.

Force est de constater que, pour le HIB, la CCT San est une finalité, alors que pour les syndicats et le personnel, elle représente une étape vers l'amélioration des conditions de travail. En effet, le Conseil d'État vaudois a annoncé qu'à terme les conditions de la CCT Rennaz s'appliqueraient à tout le personnel hospitalier vaudois.

### Dialogue rompu

De son côté, le HIB refuse tout dialogue avec le personnel et les syndicats sur la question de l'amélioration des conditions de travail. Ainsi, plus aucune rencontre n'a pu être organisée depuis juin 2016.

En l'état, les syndicats s'opposent à l'adhésion formelle du HIB à la CCT San, tant que des négociations n'auront pas lieu et qu'un protocole d'accord n'aura pas été signé. Il est faux de dire que les syndicats retardent l'amélioration des conditions de travail au HIB, car, et c'est ce qui est demandé depuis plus d'une année, le HIB peut, s'il le souhaite, appliquer la CCT San par analogie. En effet, il n'est pas nécessaire de rejoindre formellement une CCT pour en appliquer les conditions.

Lors de la mobilisation, qui a remporté un grand succès, le personnel a pu compter sur le soutien des députés PS Rose-Marie Rodriguez pour Fribourg et Daniel Trolliet pour Vaud. Le personnel est déterminé à mener son combat jusqu'au bout.

tania.severin@syna.ch,  
rédactrice région Romandie

Région Romandie

# Un système de santé grippé

**Alors qu'experts et politiques vantent l'excellence du système de santé suisse, en mettant notamment en avant l'espérance de vie de la population, le quotidien des patients-payeurs, mais aussi des soignants, montre une réalité plus mitigée.**

L'excellence du système de santé suisse est souvent mise en avant: espérance de vie, prise en charge rapide, etc. Néanmoins, les nuages s'amoncellent sur ce système qui vacille sur ses bases. Toute d'abord, parce que notre système semble entraîné dans une spirale infernale des coûts qu'il ne parvient plus à juguler: la Suisse consacre désormais environ 11 pour cent de son PIB à la santé; les primes maladie ont pour leur part été multipliées par un facteur de quatre à cinq en 25 ans, alors que selon l'Office fédéral de la statistique, le renchérissement n'a été que de 1,17 sur la même période. Cette explosion des coûts précarise désormais toute une partie de la population, familles

et personnes âgées notamment, qui peinent à payer leurs primes d'assurance maladie.

## Pénurie de personnel

En outre, la hausse des besoins, que l'on attribue le plus souvent – à tort ou à raison – au vieillissement de la population, génère actuellement une pénurie de personnel de soins. Or, dans une logique d'économie de marché, qui dit pénurie de main d'œuvre dit position de force pour les travailleurs. Paradoxalement, il n'en est rien:

- le personnel du HIB est privé de convention collective de travail, les négociations stagnent;
- au HRC, les concessions à peine obtenues de la direction sont déjà menacées par une annonce de nécessité de réduire les coûts;
- les organisations d'aide et de soins à domicile font régulièrement l'objet de critiques pour leurs mauvaises pratiques: travail sur appel, non-prise en compte des temps de trajet, etc.
- dans les EMS, le personnel fait lui aussi régulièrement état de problèmes: bas salaires, travail supplémentaire, non-



*Notre système de santé serait-il en train de tomber malade?*  
Photo: Fotolia

remplacement des collaborateurs absents pour vacances ou maladie.

S'il semble essentiel de parvenir à juguler les coûts de la santé, qui grignotent toujours plus le budget des ménages, cette maîtrise des coûts ne doit pas se faire au détriment du personnel soignant. En effet, au final, employer un personnel soignant épuisé, malmené, surchargé pénalisera avant tout les patients.

**tania.severin@syna.ch,**  
rédactrice région Romandie

Région Vaud

## 3<sup>e</sup> concours de recrutement

**Suite au succès de la dernière édition, le comité régional renouvelle le concours de recrutement étalé sur une année: de juin 2017 à juin 2018.**

Chaque membre est invité à convaincre le plus de personnes possible de nous rejoindre et d'adhérer au syndicat (collègues, amis, famille). Vous pouvez remplir vous-même le bulletin d'adhésion du nouveau membre et nous l'envoyer ou nous donner l'adresse de la personne intéressée. Un secrétaire syndical prendra contact et si cette personne adhère au syndicat, cette adhésion compte pour vous.

Un prix sera remis à chaque participant et le meilleur recruteur se verra décerner

un prix spécial. Le résultat sera annoncé aux membres lors de l'assemblée Syna Vaud de juin 2018.

### Ensemble, nous sommes plus forts!

Pour mémoire, les prestations principales du syndicat sont les suivantes:

- Conseils juridiques et interventions syndicales, indemnités de grève
- Protection juridique droit du travail et assurances sociales incluses dans les cotisations syndicales et Multi-risque Coop avec un supplément pour ceux qui le souhaitent
- Cours Institut ARC et participation à la formation continue
- Primes d'apprentissage
- Syna Magazine
- Chèques Reka à prix préférentiel
- Remboursement de la contribution

professionnelle pour les métiers du bâtiment, de l'artisanat, de l'industrie et du nettoyage soumis à une convention collective

- Caisse de chômage Syna
- Invitations aux multiples activités du centre culturel Syna Vaud.

**thierry.lambelet@syna.ch,**  
responsable régional

*Pour le matériel d'adhésion et/ou pour signaler un nouveau membre potentiel:  
Syna – le syndicat, Rue du Valentin 18,  
1004 Lausanne, 021 323 86 17, ou  
079 366 70 26, Paul Gutierrez  
079 212 86 68, Richard Sendra  
079 632 34 58, Thierry Lambelet*



Due volte Sì il prossimo 24 settembre

## Una riforma per tutti

**La riforma per la quale ci reche-remo alle urne il prossimo 24 settembre assicurerà la nostra previdenza per la vecchiaia. In altri termini, quest'ultima rimarrà finanziabile anche nei prossimi anni. Ma soprattutto: nessuna perdita sulle rendite e pensioni sicure per tutti! Della riforma beneficeranno sia gli anziani, sia i giovani.**

L'imminente riforma modernizza la previdenza per la vecchiaia. Ad esempio, il lavoro a tempo parziale sarà meglio assicurato nel secondo pilastro, e la riduzione dell'aliquota minima di conversione LPP impedirà il finanziamento trasversale delle casse pensioni dagli assicurati giovani a quelli meno giovani. Inoltre, il finanziamento supplementare dell'AVS mediante l'imposta sul valore aggiunto garantirà al primo pilastro finanze solide, scongiurando un buco miliardario nelle casse dell'AVS che la giovane generazione si ritroverebbe a dover colmare da sola... La riforma non vi «tradisce». Se la Previdenza per la vecchiaia 2020 venisse respinta, in pochi anni potremmo andare incontro a misure di risparmio molto più drastiche e a contribuzioni decisamente più elevate.

### Più sicurezza per i lavoratori maturi

L'attuale previdenza professionale penalizza i disoccupati più anziani, che con il lavoro perdono anche il diritto a una rendita della cassa pensioni. La riforma Previdenza per la vecchiaia 2020 mette fine a questa doppia penalizzazione: chi perderà l'impiego dopo i 58 anni potrà rimanere assicurato nel secondo pilastro e percepire, in seguito, una rendita dalla sua ultima cassa pensioni. Inoltre, il ravvicinamento dei contributi LPP tra segmento d'età medio e ultra 55enni elimina un importante oggetto di discriminazione intergenerazionale. In questo modo, per le imprese rispetto ai lavoratori più giovani quelli più maturi risulteranno meno «costosi».

### Benefici anche per chi è già pensionato

A detta degli oppositori, la Previdenza per la vecchiaia 2020 «penalizza i pensionati».



La riforma Previdenza per la vecchiaia 2020 è positiva per tutte le generazioni.

Foto: Fotolia

È vero però il contrario: questa riforma e il leggero aumento dell'IVA permetteranno di coprire nei prossimi anni i costi dell'invecchiamento demografico – a beneficio degli attuali pensionati, poiché soltanto così sarà possibile adeguare ogni due anni le loro rendite all'evoluzione dei salari e dei prezzi.

### Il compromesso più importante di questo decennio

La riforma della previdenza per la vecchiaia assicura le rendite senza tagli alle stesse, introduce importanti ammodernamenti e distribuisce estesamente gli inevitabili sacrifici. Si tratta di un compromesso equo. Invece di mettere le generazioni una contro l'altra, gli oppositori della riforma dovrebbero giocare a carte scoperte. Infatti, con il NO perseguono semplicemente l'obiettivo di operare tagli senza offrire compensazioni: niente più supplemento AVS, innalzamento dell'età di pensionamento delle donne, riduzione dell'aliquota di conversione – e al più presto pensionamento per tutti a 67 anni!

La riforma Previdenza per la vecchiaia 2020 offre maggiore sicurezza sia ai giovani che agli anziani. Boicottarla sarebbe decisamente irresponsabile, nei confronti di tutte le generazioni. Questo compromesso ha bisogno della nostra approvazione – giacché non ne otterremo uno migliore.

**Matthias Kuert Killer,**  
responsabile delle politiche sociali,  
kuert@travailsuisse.ch

Informazioni: [www.syna.ch/ppv2020](http://www.syna.ch/ppv2020)

### Il commento

#### Alle urne per la nostra AVS!

Il 24 settembre è una data cruciale. Per me è chiaro: soltanto con due Sì potremo stabilizzare la previdenza per la vecchiaia e assicurare le nostre rendite e l'età di pensionamento a 65 anni. Spesso la gente mi chiede che cosa ci sia di male a votare NO. È molto semplice: se il 24 settembre la riforma dovesse essere respinta, a guadagnarci qualcosa sarebbero soltanto le associazioni padronali e i detrattori dell'AVS, che saranno ben felici di stralciare il supplemento AVS e introdurre un'aliquota di conversione più bassa e l'età di pensionamento a 67 anni per tutti – senza la benché minima misura di compensazione. Tutti hanno il diritto di saperlo. È evidente che con l'innalzamento dell'età di pensionamento a 65 anni sono le donne a pagare il prezzo più alto della riforma Previdenza per la vecchiaia 2020, ma nell'insieme i provvedimenti sono un ottimo compromesso, con miglioramenti per tutti – soprattutto per le donne. Mi rivolgo a voi, stimati affiliati Syna: votate due volte Sì per rendite sicure che potranno continuare ad essere adeguate all'evoluzione dei prezzi e dei salari. votate due volte Sì per una previdenza per la vecchiaia moderna che porterà sensibili miglioramenti per i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori anziani e i disoccupati. Rafforziamo l'AVS e rechiamoci tutti alle urne: ogni voto è decisivo! Grazie di cuore.

**Adrian Wüthrich, presidente,**  
wuethrich@travailsuisse.ch

Industria MEM: demandas para el CCT 2018

# ¡Ahora es nuestro turno!

**El actual Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) de Industria Eléctrica y Metal-Mecánica (MEM) termina a mediados de 2018 y las nuevas negociaciones están ad portas. La conferencia Syna de la Industria ha allanado el camino para el futuro del sector MEM y su lista de demandas fue adoptada.**

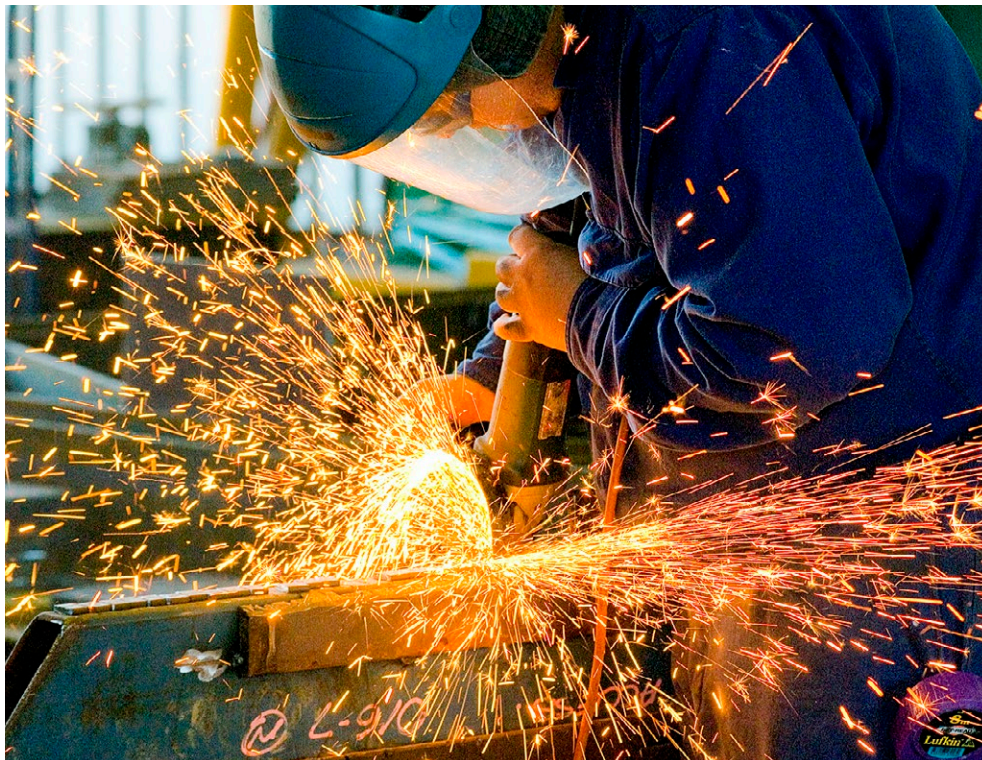
Durante los últimos dos años y medio, la mayoría de las empresas han podido adaptarse las circunstancias cambiantes y recuperarse de las dificultades causadas por la abrogación del precio mínimo Euro/Franco. Las exportaciones aumentaron continuamente y con ello se estabilizó también el número de empleados. Pero la superación de las dificultades es y fue posible únicamente gracias al esfuerzo de los trabajadores – ¡con un aumento de las horas de trabajo! Para Syna queda claro: Esto tiene que ser valorado en el nuevo CCT MEM. ¡Ahora es el turno de los trabajadores!

En tres rubros temáticos, Syna ha hecho demandas concretas para el CCT MEM 2018:

## Mi trabajo – mi tiempo

Se necesitan mejoras concretas para mantener en equilibrio el trabajo y el tiempo libre – sobre todo en el sector MEM, ya que por las turbulencias de los últimos años las horas de trabajo fueron aumentadas, y los empleados fueron obligados a trabajar hasta cinco horas semanales adicionales gratuitas. Una planificación de ocio útil y también la conciliación del trabajo y de la familia requieren que las horas de trabajo sean proyectadas de forma clara y confiable. Por eso Syna exige que normativas claras sobre la planificación de la jornada laboral sean incluidas en el CCT. Los planes operativos tienen que ser anunciados muy pronto y estas decisiones tendrán consecuencias.

Las señales apuntan (hay evidencia) a que la semana de 40 horas va estar bajo presión. Syna se opone decididamente a ello. ¡La semana de 40 horas es un gran logro que no abandonaremos!



*Los trabajadores son la clave del éxito del sector MEM. ¡Esto se tiene que ver reflejado en el CCT!*

Foto: Fotolia

También una razonable baja por paternidad forma parte de las demandas. Aparte de todas las razones convincentes para esta baja, también debe servir para hacer más atractivo el sector MEM. Porque solo un sector atrayente para los trabajadores puede resistir a la aguda escasez de mano de obra cualificada.

## Mi trabajo – mi sueldo

Los salarios también son determinados desde abajo. Los salarios mínimos tienen una gran influencia sobre la estructura salarial. Después de años de congelación salarial, Syna exige que los salarios mínimos sean elevados sustancialmente, para así desarrollar todos los salarios del sector. Sobre todo los salarios aún mucho menores del Tesino tienen que ajustarse al nivel del resto de Suiza.

Por la digitalización (industria 4.0) la educación se vuelve cada vez más importante en el futuro. Los requisitos profesionales cambian cada vez más rápido, por lo que una formación continua es necesaria. Es aquí donde Syna quiere hacer un llamado a los empresarios a involucrarse más: Con asesorías profesionales y recomendacio-

nes sobre la carrera para examinar que formación profesional es adecuada. Todos los obstáculos para educación y formación – sean de tiempo o financiamiento – deben ser reducidos.

## Nuestro compromiso social

A diferencia de otros CCT, el CCT MEM hasta ahora no conoce unos controles paritarios. ¡Es el momento de cambiarlo! Syna exige que finalmente se implementa un sistema paritario para la ejecución del CCT. Pero no solo en la ejecución se necesita un mayor involucramiento de los sindicatos, sino también para la superación de situaciones de crisis. Syna exige en consecuencia ajustes en el llamado «Artículo de Crisis» (Art. 57) para la extensión temporal de las horas de trabajo.

Con estas y otras demandas, Syna va a emprender las próximas negociaciones. El momento aún no es claro, pero Syna no se va a quedar de brazos cruzados: El siguiente paso será consolidar las demandas con otros interlocutores sociales.

**mathias.regotz@syna.ch,**  
responsable sector industria



Injusta

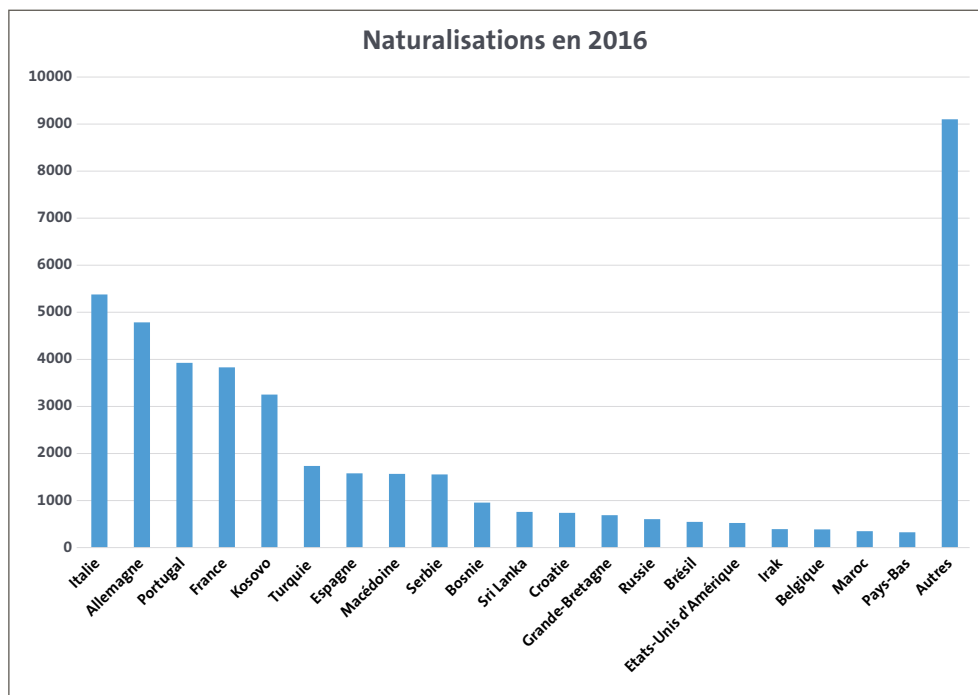
# A naturalização será mais difícil

**A nova lei de direito de cidadania vai entrar em vigor no início de 2018. Os diversos regulamentos foram agravados e a naturalização para certos grupos de pessoas será quase impossível. Aproveite o curto período de tempo até ao final do ano e entregue o seu formulário de naturalização na sua comuna de residência!**

Com a nova lei de naturalização e o respetivo regulamento são, em princípio, introduzidos critérios mais objetivos que devem possibilitar determinar, se um estrangeiro já se tornou suficientemente suíço. Obviamente, tal não é uma tarefa assim tão fácil. São todos os suíços suficientemente «suíços» para poder possuir um passaporte com a cruz? Não existem também suíços bastante desintegrados? O discurso da «integração» foi exageradamente discutido durante os últimos anos e irá também estar futuramente no centro das atenções. Parece que são colocadas mais exigências de integração aos estrangeiros, que se querem integrar, do que a muitos suíços nativos. A Syna considera isso muito injusto – são exatamente essas exigências que excluem os estrangeiros e os induzem ao facto de atualmente 25 por cento da população da Suíça estar impedida de participar politicamente e de moldar as condições de vida de acordo com os princípios democráticos.

## Critérios claramente definidos

Um critério muito evidente para poder determinar o nível de integração dos estrangeiros são os conhecimentos do idioma oficial. A nova lei define agora o comprovativo do nível B1 em expressão oral e A2 em expressão escrita. Este regulamento discrimina as classes sociais com um nível de instrução mais baixo, que quase não dominam a escrita da própria língua materna. É também necessário lembrar que aprox. 16 por cento dos adultos (até aos 65 anos) residentes na Suíça manifestam dificuldades em ler simples textos quotidianos (iletrismo). Metade dos afetados nasceram na Suíça e completaram 9 anos de escolaridade.



No ano 2016, 42 974 pessoas foram naturalizadas. A metade delas era oriunda de Itália, Alemanha, Portugal, França e Kosovo. Aproximadamente um terço dos processos abrange naturalizações facilitadas (por exemplo se o cônjuge for suíço).  
Fonte: [www.sem.admin.ch](http://www.sem.admin.ch)

A partir do próximo ano, só os portadores do bilhete de identidade C poderão ser naturalizados. Porém, a concessão da autorização de residência não estabelece um direito legal. Muitas vezes, a naturalização apoia-se na permanência de 10 anos no país, mas os cantões têm a liberdade de aplicação.

Um outro critério mais agravado é a «Participação na Vida Económica». Tal significa que a pessoa não pode ter recebido apoio financeiro da segurança social durante o período mínimo de três anos antes da entrega da candidatura ou tenha de ter reembolsado os mesmos. Uma vez mais, os cantões podem impor condições mais restritas. Por exemplo, no cantão de Berna aplica-se um prazo de 10 anos! E além disso: não está «integrado», porque, apesar de ter trabalho e obrigações familiares, não consegue suportar uma família com um ordenado de empregado do setor de serviços? Por outro lado, está demonstrado que o parlamento tentou determinar critérios mais distintos – mas ainda assim, o problema não será resolvido!

## Porquê naturalizar-se?

Muitos dos estrangeiros que vivem na Suíça estão já integrados – é esta a nos-

sa opinião! Pagam impostos, os seus filhos frequentam a escola pública – eles falam o dialeto local que muitas vezes não conseguem entender. Trabalham juntamente com suíços, cumprem as leis, mesmo quando tal não é fácil e tentam adaptar-se ao comportamento do seu espaço público. A naturalização não é sempre o último passo antes de concluir a integração. A concessão do direito de cidadania pode até incentivar a integração e, por conseguinte, a identificação com o país de acolhimento, tal como demonstrado num estudo do ano 2015 – tal aplica-se principalmente a cidadãos de países marginalizados, como por exemplo a Turquia e aos estados dos Balcãs. A participação na vida política no país de acolhimento é um direito fundamental para o qual deve ser lutado! E tão paradoxo quanto possa parecer: a naturalização assegura a sua mobilidade! Se você ou os seus filhos permanecerem por um período de tempo mais longo no estrangeiro, poderão ter a certeza de poder retornar à Suíça!

[selina.tribbia@syna.ch](mailto:selina.tribbia@syna.ch),  
departamento da migração

# Cours 2017

formation-ARC.Suisse

## Nouveautés jurisprudentielles: droit du travail et assurances sociales

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

**Objectifs:** Connaître la nouvelle jurisprudence du TF dans le domaine du droit du travail et des assurances sociales.

**Intervenante:** Jolanta Krattinger, responsable juridique Syna Suisse romande

**Inscription:** dernier délai, lundi 11 septembre

## Stratégie de négociations: échanges d'expériences et théories

**Lundi 2 octobre 2017, de 9h00 à 17h00, Astra Hotel Vevey, Vevey**

**Objectifs:** Connaître les éléments-clé d'une négociation et mener et conclure une négociation avec succès.

**Intervenant:** Robert Métrailler, responsable branche communication syndicat Transfair

**Inscription:** dernier délai, lundi 11 septembre

## Savoir négocier face à l'employeur

**Lundi 25 septembre et mardi 26 septembre 2017, de 9h00 à 17h00, Hôtel du Léman, Jongny**

**Objectifs:** Savoir préparer sa négociation, éviter les écueils, proposer et contre-proposer, argumenter et conclure sur un accord.

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

**Inscription:** dernier délai, lundi 11 septembre

## Savoir et oser dire non

**Mercredi 11 octobre 2017, de 9h00 à 17h00, Ligue pulmonaire valaisanne (anciennement SCIV), Sion**

**Objectifs:** Comprendre le processus de «savoir dire non»; refuser la contrainte; garder la motivation en évitant la procrastination; se réapproprié notre échelle de valeurs et de croyances.

**Intervenante:** Marie-Cécile Baumgartner, formatrice d'adultes et professeure

**Inscription:** dernier délai, mardi 19 septembre

## Droit du travail

**Jeudi 19 octobre 2017, de 9h00 à 17h00, Centre mondial du Cyclisme, Aigle**

**Contenu:** Le contrat de travail soumis au droit privé ainsi que la loi fédérale sur le travail et les conventions collectives, avec un accent particulier sur l'article 319ss du CO.

**Intervenant:** Fabien Carron, juriste cantonal SCIV

**Inscription:** dernier délai, jeudi 14 septembre

## Comment construire son image professionnelle via les réseaux sociaux LinkedIn – Viadeo?

**Lundi 23 octobre 2017, de 9h00 à 17h00, Au Parc Hôtel, Fribourg**

**Contenu:** Découvrir et approfondir l'utilisation de LinkedIn et Viadeo ainsi que construire les profils utilisateurs sur ces réseaux.

**Matériel:** Il est préférable de venir avec son propre PC ou sa tablette.

**Intervenant:** Kevin D'Alton, formateur et coach de PhenixWin

**Inscription:** dernier délai, mardi 19 septembre

## Je suis ou serai proche aidant

**Mardi 24 octobre 2017, de 9h00 à 17h00, Hôtel Aulac, Lausanne**

**Contenu:** Apprendre à communiquer de façon adéquate avec nos proches, père, mère, frère ou sœur, malades, âgés ou en fin de vie.

**Animation:** Jean-Marc Noyer, formateur d'adultes, et Valérie Borioli Sandoz, responsable Politique de l'égalité Travail.Suisse.

**Inscription:** dernier délai, jeudi 21 septembre

## La gestion des peurs et des crises sur sa place de travail

**Mercredi 25 octobre 2017, de 9h00 à 17h00, Ligue pulmonaire valaisanne (anciennement SCIV), Sion**

**Contenu:** Déterminer les sources de peurs ou de crises; apprendre à désactiver une montée d'angoisse et à la dépasser quel que soit le contexte; confronter et non affronter ses peurs pour les apprivoiser et en faire des alliées.

**Intervenante:** Marie-Cécile Baumgartner, formatrice d'adultes et professeure

**Inscription:** dernier délai, lundi 2 octobre

### 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](mailto:arc@travailsuisse.ch), [www.formation-arc.ch](http://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!



Industrie MEM: revendications CCT 2018

## Notre tour est venu!

**La Convention collective de travail (CCT) MEM arrive à échéance mi-2018, le moment de la renégocier approche à grands pas. La conférence de Syna sur l'industrie a permis d'esquisser l'avenir de la branche et d'approuver un catalogue de revendications.**

Au cours des deux ans et demi écoulés, la plupart des entreprises sont graduellement parvenues à s'adapter à la situation et à se remettre des difficultés provoquées par la suppression du taux plancher. Les exportations ont poursuivi leur hausse, les carnets de commandes se sont remplis, et les chiffres de l'emploi se sont stabilisés. Néanmoins, seul l'engagement extraordinaire des travailleurs, par une augmentation de leur temps de travail, a permis de surmonter ces difficultés. Pour Syna, cet engagement doit être récompensé dans la nouvelle CCT-MEM. Le tour des employés est venu!

Lors de sa conférence sur l'industrie, Syna a émis des revendications concrètes dans trois domaines différents.

### Mon travail – mon temps

Il est grand temps de mettre en œuvre des améliorations concrètes permettant de mieux concilier travail et loisirs, en particulier dans la branche MEM, où la situation difficile a souvent conduit à une hausse du temps de travail ces dernières années, obligeant les employés à offrir jusqu'à cinq heures de leur temps par semaine. Profiter de ses loisirs et concilier travail et famille est mission impossible sans planification claire et fiable de ses horaires de travail. C'est pourquoi Syna demande que des dispositions précises sur la planification des horaires soient inscrites dans la CCT. Ceux-ci doivent être transmis suffisamment tôt, et tout changement doit avoir des conséquences.

Plusieurs signes laissent penser que la semaine de 40 heures pratiquée dans la branche MEM sera remise en question, ce à quoi Syna s'oppose avec la plus grande fermeté. La semaine des 40 heures est un acquis important sur lequel nous ne ferons aucune concession!



*Les employés assurent le succès de la branche MEM. La CCT doit les récompenser!*

*Photo: Guido Schluep*

Un congé paternité raisonnable fait également partie intégrante de nos revendications. Outre les nombreuses bonnes raisons à ce congé, il doit également permettre de renforcer l'attractivité de la branche MEM, seul moyen de combattre efficacement la pénurie croissante de personnel qualifié.

### Mon travail – mon salaire

Les salaires sont fixés du bas vers le haut, ce qui signifie que les salaires minimaux ont un impact important sur la structure salariale. Après des années sans augmentation, Syna demande une hausse substantielle des salaires minimaux afin de faire évoluer l'ensemble des salaires de la branche. De plus, il est grand temps de mettre à niveau les salaires tessinois, aujourd'hui nettement inférieurs à ce qui se pratique ailleurs en Suisse.

En raison de la digitalisation (industrie 4.0), l'importance de la formation est appelée à croître. Les exigences professionnelles évoluent rapidement, la formation continue devient une nécessité. Syna souhaite responsabiliser les employeurs, dont la participation à la formation doit augmenter. Dans le cadre de bilans de compétences réguliers et de conseils de carrière, ils doivent évaluer les formations perti-

nentes. En outre, les entraves à la formation et à la formation continue – du point de vue financier ou temporel – doivent être supprimées.

### Notre partenariat social

Contrairement aux autres CCT, la CCT-MEM ne comprend pas de contrôles paritaires. Le moment est venu d'y remédier! Syna demande qu'un système paritaire visant à contrôler l'exécution de la CCT soit enfin mis en place. En effet, l'implication plus grande des syndicats est nécessaire non seulement en matière d'exécution, mais également lors de la gestion de situations de crise. En conséquence, Syna demande en premier lieu des adaptations de l'«article de crise» (Art. 57) relatif à la prolongation temporaire de la durée de travail.

C'est avec ces revendications, et d'autres encore, que Syna s'appête à entamer les négociations CCT à venir. Le calendrier n'est pas encore clairement fixé, mais Syna ne reste pas inactif pour autant: notre prochaine action visera à consolider nos revendications avec celles des autres partenaires sociaux.

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

Fonds d'indemnisation

# Aide pour les victimes de l'amiante

**Aboutissement d'une lutte syndicale de longue haleine contre les effets dévastateurs de l'amiante, les victimes de ce matériau dangereux vont enfin recevoir de l'aide.**

L'amiante a bien trop longtemps été utilisé comme matériau de construction bon marché dans la technique et la construction. Ce n'est que tardivement que l'on a remarqué que l'amiante libérait de fines fibres qui augmentaient significativement, même à faible concentration, le risque de tumeur maligne au niveau des poumons ou du péritoine. L'amiante est donc interdit depuis 1990. Pour sa part, la lutte des victimes malades à cause de l'amiante se poursuit.

## Une fondation qui apporte un soutien financier

Syna a contribué à mettre sur pied la fondation «Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante», EFA. Il s'agit d'une initiative

privée émanant d'entreprises et associations, dont Syna et Travail.Suisse. Elle est financée sur une base volontaire et permet d'apporter une aide financière et un soutien psychologique aux victimes de l'amiante et à leurs proches de manière rapide, équitable et sans bureaucratie inutile. En effet, les dommages n'apparaissent souvent que des années après l'exposition. Il est par conséquent difficile de prouver aux assurances qu'il s'agit d'une maladie professionnelle.

## Comment bénéficier de ce fonds?

Les personnes qui ont été atteintes d'une tumeur maligne due à l'amiante après 2006, ou leurs proches, peuvent demander une aide financière. Les montants sont fixés en fonction des prestations que l'assurance accidents obligatoire, la SUVA,

*Les formulaires de demande pour aide financière, inscription au Care Service et autres informations sur les prestations de la fondation sont disponibles sous [www.fondation-efa.ch](http://www.fondation-efa.ch).*



*L'amiante a des effets très néfastes sur la santé.*

*Photo: Suva*

verse aux patients atteints d'une maladie professionnelle reconnue liée à l'amiante. Les personnes souhaitant bénéficier d'une aide financière renoncent en échange à toute demande de dommages-intérêts contre leur entreprise ou assurance.

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

**Le plein  
d'économies!**



## L'argent Reka pour des pleins moins chers!

Procurez-vous de l'argent Reka à prix réduit et utilisez-le chez AVIA et BP. Par ailleurs, plus de 9'000 points de vente acceptent de l'argent Reka aux quatre coins de la Suisse. **reka.ch**

Reka, pour encore plus.



**Chez Syna,  
avec  
un rabais!**

**Argent Reka :** chez Syna, avec un rabais  
Les membres de Syna peuvent obtenir des chèques Reka avec un rabais.  
Veuillez vous adresser à votre secrétariat régional.



Conflit social

# «Seuls, nous ne pourrions pas lutter!»

**En février, l'entreprise de construction Walo annonce brutalement la cessation de ses activités genevoises. 40 collaborateurs, dont une vingtaine a plus de 50 ans, apprennent ainsi leur licenciement. Grâce au soutien de Syna, un plan social décent a pu être négocié. La confrontation n'a pas pu être évitée. José\* témoigne.**

**Tania Séverin:** *En février, vous avez appris brutalement la fermeture de votre entreprise. Que s'est-il alors passé?*

**José:** Nous avons très vite réalisé que, seuls, nous n'étions pas de taille à lutter contre notre employeur. Il connaissait toutes les lois, tous les règlements, contrairement à nous. Le plan social qu'il nous proposait nous semblait inacceptable, car l'entreprise fermait certes pour des raisons économiques, mais elle était loin de la faillite. Nous pensions avoir droit à certaines compensations.

**Qu'avez-vous alors fait?**

Nous avons aussitôt fait appel à nos syndicats. J'ai pour ma part pris contact avec Carlos Massas chez Syna, qui s'est emparé du dossier. Avec ses collègues des autres syndicats, il a mis au point un plan social sur la base duquel ils ont négocié avec la direction de Walo.

**Comment les négociations se sont-elles déroulées?**

Elles ont été difficiles. Walo a commencé par refuser plusieurs de nos revendications. La situation nous semblait sans issue, ce qui nous a incités à interrompre le travail. Durant cette période, Carlos Massas nous a quotidiennement apporté son soutien. Sans lui, je crois que nous aurions lâché prise – la situation était psychologiquement difficile. Nous lui sommes très reconnaissants de son soutien. Nous avons aussi bénéficié d'une aide financière de Syna, rapide et sans bureaucratie inutile. Je sais que d'autres syndicats ont été moins rapides.



Syna soutient ses membres dans leur lutte.

Photo: Fotolia

**Et maintenant?**

Walo a, comme le prévoyait le plan social négocié, mis en place une bourse à l'emploi, et quelques collègues ont retrouvé du travail dans un autre canton. Plusieurs collaborateurs ont déjà retrouvé du travail auprès d'un autre employeur. Moi j'ai retrouvé un emploi temporaire. Syna continue de nous soutenir, que ce soit dans nos recherches d'emploi ou encore pour obtenir le règlement de pauses ne nous ont pas été payées. Carlos Massas est tenace, il ne lâche rien et nous tient très régulièrement au courant de l'avancement des négociations. J'apprécie beaucoup ce suivi et cette communication transparente avec nous.

**Pour toi, que représente Syna?**

Je suis membre de Syna depuis mes 16 ans, j'apprécie beaucoup la taille humaine du syndicat, le contact agréable avec les collaborateurs du bureau genevois, et le soutien professionnel apporté aux membres. Pour rien au monde je ne changerais de syndicat.

*\*prénom d'emprunt. Les conflits du travail restant très tabou en Suisse, José a souhaité apporter un témoignage anonyme, craignant des représailles d'éventuels futurs employeurs.*

**tania.severin@syna.ch,**  
**rédaCTRICE région Romandie**

## Grève? En dernier recours

Pour Syna, les conflits entre travailleurs et employeurs doivent se régler autour de la table des négociations. «Il ne nous viendrait jamais à l'idée de forcer la main aux salariés pour se mettre en grève. C'est une décision qui leur appartient s'ils l'estiment nécessaire. Pour nous, seuls leurs intérêts comptent», relève Guido Schluép, responsable du secteur principal de la construction chez Syna. En cas de confrontation inévitable, Syna soutient ses membres dans leur lutte.

Si la Suisse ne prévoit pas de droit de grève, cet instrument est néanmoins mentionné dans la constitution, ce qui en fait un outil légitime. Pour Syna, trois conditions doivent être réunies. Au-delà de la liberté de décision du personnel, Guido Schluép relève que «la grève ne peut être envisagée qu'en l'absence de tout accord après plusieurs rondes de négociation». En outre, la grève n'est possible qu'en cas de vide conventionnel. Lorsqu'une convention collective de travail (CCT) est en vigueur, la paix du travail – l'interdiction de faire grève – s'applique. «La grève est un dernier recours lorsqu'aucune solution ne se dessine, que les intérêts de nos membres sont piétinés et que seule une interruption du travail permet de ramener les employeurs à la table des négociations.»

Congé-jeunesse

# Un congé pour la bonne cause

**Tu as moins de 30 ans, tu travailles ou tu suis un apprentissage et tu souhaites t'engager pour d'autres jeunes? C'est déjà le cas, mais tu manques de temps? Alors demande un congé-jeunesse! Marcel Urquizo, du Conseil Suisse des Activités de Jeunesse (CSAJ), nous explique comment ça marche.**

**Sabri Schumacher: Pour quelles activités puis-je demander un congé-jeunesse?**

**Marcel Urquizo:** Pour tout ce qui est extrascolaire et destiné aux enfants ou aux adolescents. Par exemple, si tu mets sur pied ou encadres des manifestations, camps ou cours pour le compte d'une organisation ou que tu y joues un rôle d'accompagnement, alors le congé-jeunesse est fait pour toi. À titre d'exemple, cela s'applique si tu participes à un camp en tant qu'entraîneur de foot. L'implication d'une organisation ou d'un club n'est pas forcément nécessaire. Cela vaut aussi lorsque des jeunes s'organisent par eux-mêmes, comme actuellement ce groupe de jeunes qui souhaite organiser un festival de musique.

**Quelles sont les conditions? Ai-je besoin de connaissances ou compétences préalables pour pouvoir demander un congé-jeunesse?**

Les activités doivent s'adresser expressément aux enfants ou adolescents, et tu ne dois pas recevoir de rémunération. Une autre condition est que tu sois sous contrat fixe avec une entreprise suisse, les contrats horaires ne donnant malheureusement pas accès au congé-jeunesse. Pour obtenir ce congé, tu n'as pas besoin de connaissances ou compétences particulières. Ta motivation à t'engager suffit. Bien sûr, si tu souhaites encadrer un camp d'escalade, il est préférable que tu saches grimper.

**Mes chefs peuvent-ils m'interdire de prendre un congé-jeunesse? Sont-ils obligés de me verser mon salaire durant cette période?**

Dans la mesure où tu respectes le délai de deux mois, ton employeur doit t'accorder ce congé-jeunesse. Tu ne dois pas forcément prendre cinq jours à la suite; le



*Tu diriges des camps, des cours de formation ou d'autres activités jeunesse? Alors tu as probablement droit à un congé-jeunesse.*

*Photo: Fotolia*

congé-jeunesse peut aussi être pris par journée, ou par demi-journée. Dans la plupart des cas, l'employeur s'en tient à la loi. Il y a parfois des exceptions et certaines entreprises continuent à verser le salaire durant le congé en signe de reconnaissance pour l'important travail effectué. Les employeurs n'en ont cependant pas l'obligation.

**Quel est l'intérêt de ce congé? Qu'est-ce que cela m'apportera?**

En tant que bénévole, on apprend toujours quelque chose, on acquiert de nouvelles compétences en fonction des activités réalisées. Il s'agit souvent de compétences sociales, de gestion d'équipe et de responsabilisation. Ce sont des atouts importants pour avancer dans la vie, que ce soit sur le plan privé ou professionnel. En outre, cela permet de mettre sur pied des activités qui ne seraient pas réalisables, ou de manière très limitée, s'il fallait rémunérer du personnel. Des personnes de milieux sociaux, de cultures et de régions très différents se rencontrent, ce qui permet de nouer de nouvelles relations et d'élargir son horizon. Le bénévolat est une sorte de mastic – de colle – qui maintient la cohésion de la

société et contribue ainsi de manière essentielle à une cohabitation paisible.

Ce type d'engagement aura un effet positif sur toi, mais aussi sur ton CV et sur la société. À celles et ceux qui ne seraient pas encore convaincus, je dirais ceci: It's Karma Baby – fais le bien et tu recevras le bien.

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

## Nous avons éveillé ton intérêt?

Remplis le formulaire, et c'est parti!

- Télécharge et complète le formulaire de demande.
- Donne-le à signer au responsable de l'activité ou manifestation à laquelle tu participes et remets-le au moins deux mois avant ton congé à ton responsable ou maître d'apprentissage.

**Encore des questions?**

Tu trouveras tous les informations sur [www.conge-jeunesse.ch](http://www.conge-jeunesse.ch). Pour tout renseignement, tu peux t'adresser à Marcel directement: [marcel.urquizo@sajv.ch](mailto:marcel.urquizo@sajv.ch) ou 031 326 29 45.