

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Pascal Kemper

Ensemble pour de meilleurs salaires

Le 21 octobre, des milliers d'ouvriers de la construction ont manifesté à Lausanne et Olten pour de meilleurs salaires. Nos jeunes membres ont été nombreux à répondre présents et à donner de la voix pour revendiquer avec force 150 francs de hausse de salaire. Une jolie preuve pour nous que le cliché d'une jeunesse connectée désintéressée est faux.

Pages 7 et 20

Coop: un geste en faveur des pères

La nouvelle convention collective de travail avec le détaillant comprend plusieurs améliorations réjouissantes pour le personnel, notamment un congé paternité et un pour cent de masse salariale supplémentaire – réparti sur une base individuelle malheureusement. **Page 5**

Rockwell rate le virage du numérique

Quelque 250 emplois dans la production doivent partir en Pologne. Pourtant, Rockwell pourrait profiter de la digitalisation pour optimiser sa production en Suisse, ce qui lui permettrait de maintenir sa compétitivité et de préserver ses emplois. **Page 6**

Sommaire

Congé paternité	Page	3
Formation	Page	4
Coop	Page	5
Digitalisation	Page	6
Manif construction	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
Santé	Page	17
Secrétariat central	Page	17
Dialogue Syna	Page	18
Mon Syna	Page	19
Les jeunes à la manif	Page	20

Syna, c'est tout ça!



Barahona présente nos revendications pour ces professions. À la page 17, c'est aussi lui qui se présente. Bienvenue à notre nouveau secrétaire central pour la santé en Suisse romande!

Musclé! Plus de 5500 ouvriers de la construction ont manifesté à Lausanne et Olten pour de meilleurs salaires. À cela s'ajoutent des actions au Tessin et à Genève, autant de signes forts qui montrent qu'après trois ans de stagnation sur les chantiers, les salaires doivent enfin être revus à la hausse. Notre responsable du secteur principal de la construction, Guido Schlupe, nous explique en page 7 que les ouvriers sont certes fiers de leur dur labeur, mais surtout qu'ils ont besoin de plus d'argent en raison de la hausse des primes maladie. Un besoin commun à la plupart des salariés et que Coop a entendu, accordant une hausse de salaire à ses employés. La hausse de la masse salariale globale de un pour cent est positive, même si l'on regrette que sa répartition reste individuelle Engagée!

Réjouissant! Il y a trois ans, les délégués du Congrès de Syna ont décidé que nous devions nous engager en faveur de la conciliation entre travail et famille. En effet, les défis croissants du monde professionnel ne doivent pas affecter l'engagement domestique. Dans ce domaine, nous avons mené à bien des négociations fructueuses dans différentes branches et avec plusieurs entreprises. Aujourd'hui, c'est le tour de Coop: trois semaines de congé paternité et seize semaines de congé maternité payé sont des acquis importants pour le personnel de Coop, mais montrent aussi la force de persuasion de Syna, qui est capable de concrétiser ses revendications! En outre, le soutien financier de Coop à la garde extrafamiliale sera étoffé et ancré dans la convention collective de travail. Plus d'informations à ce sujet dans l'article de Claudia Stöckli à la page 5.

Tamara Altares est présidente de section dans la région Grisons/Sarganserland. Elle fait partie des nombreuses personnes qui font de Syna ce que nous sommes: une organisation de membres engagée et performante. Notre syndicat vit de la participation de nos membres dans les sections, lors des assemblées de branches ou dans la rue pour demander plus de salaire ou un congé paternité. Un grand merci!

arno.kerst@syna.ch, président

PS: J'en parle volontairement après mon éditorial, car j'espère que cela passera bientôt pour une mauvaise plaisanterie dans l'histoire du congé paternité. Les quatre vieux Messieurs du Conseil fédéral ont décidé de rejeter notre initiative populaire pour un congé paternité flexible de 20 jours sans contre-proposition. Pour des raisons de coûts et en raison d'«importants soucis organisationnels pour les entreprises». N'est-ce pas embarrassant?! Pour les familles comme pour l'économie, quatre semaines de congé paternité financées de manière solidaire correspondent à une volonté et sont finançables. Nous le démontrerons au Conseil fédéral au plus tard devant les urnes!

Grippé! Notre système de santé est souffrant. Alors que de nombreux acteurs de la santé se remplissent les poches en traitant maladies et accidents, nos primes-maladie s'affolent comme le thermomètre en cas de forte fièvre. Dans les hôpitaux et les EMS, bien trop d'employés, qui mettent tout leur cœur à accompagner et soigner les patients, subissent des conditions de travail stressantes et malsaines. Lors de leur conférence de branche, les membres Syna actifs dans les soins ont clairement fait part de leurs préoccupations et demandé un «programme thérapeutique» pour assainir le travail dans les soins. Dans son article, Juan

SYNA DEMANDE
150 FRANCS DE SALAIRE EN PLUS!
WWW.150FRANCS.CH

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@travailsuisse.ch

Impression/expédition: LZ Print, Luzerner Zeitung AG

Modifications d'adresses à: info@syna.ch

Prochaine édition: 22 décembre 2017

Clôture de la rédaction: 6 décembre, 12h00

Commentaire

Le Conseil fédéral ne veut pas d'un congé paternité!

L'initiative sur le congé paternité a franchi une nouvelle étape: le 18 septembre 2017, le Conseil fédéral a décidé de recommander son rejet. Il n'entend donc pas soumettre un contre-projet au Parlement. Le conseiller fédéral Alain Berset a désormais jusqu'à l'été 2018 pour élaborer un message motivant ce refus.

Lors d'une réunion de direction de la Confédération européenne des syndicats mercredi dernier, j'ai informé mes collègues européens du rejet par le gouvernement suisse de notre initiative en faveur d'un congé paternité de quatre semaines, suscitant leur incompréhension. Le 17 novembre 2017, les États membres de l'UE vont selon toute vraisemblance approuver le «socle européen des droits sociaux», un paquet de lois qui inclut notamment un congé paternité de dix jours ainsi qu'un congé parental de quatre mois à partager entre les mères et les pères.

Le Conseil fédéral, lui, ne veut pas entendre parler d'un congé paternité. Le 18 septembre, il a indiqué qu'il recommandait le rejet de notre initiative en faveur d'un congé paternité sans contre-projet. Selon les médias, les (vieux) conseillers fédéraux UDC et PLR, étaient contre. Le conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann m'a expliqué par e-mail que le rapport coût-bénéfice d'un congé paternité était inférieur à celui d'une garde extra-familiale. Un argument qui pourrait être entendu si le Conseil fédéral prenait de vraies mesures pour améliorer la conciliation entre travail et famille. Les 100 millions de francs accordés à ces mesures sur cinq ans, avec l'approbation du Parlement, sont bien modestes. Le Conseil fédéral ignore l'utilité d'un congé paternité sur bien des points: qu'il s'agisse de faciliter la mise en place d'une vie de famille, de permettre aux pères d'être présents pour leur partenaire et leur enfant,



Adrian Wüthrich s'engage pour un congé paternité ancré dans la loi.

Photo: Dieter Egli

ou de favoriser le lien entre le nouveau-né et son père, le congé paternité est une mesure modeste, mais efficace. Selon les dernières estimations, un congé paternité de quatre semaines coûterait 420 millions de francs, soit 0,11 pour cent de la masse salariale. Pour améliorer la conciliation entre travail et famille, il faut plus, ou les deux: un congé paternité et une offre de garde extrafamiliale suffisante.

Selon le Conseil fédéral, le congé paternité reste une responsabilité des employeurs, respectivement des partenaires sociaux. Il est bien clair qu'il fait toujours partie des points de discussion lors des négociations CCT menées par les syndicats et les associations de personnel. Au cours des dernières années, des améliorations graduelles ont été obtenues. Ainsi, mi-octobre la nouvelle CCT de la branche du bois a introduit un congé de trois jours. Il existe aussi des entreprises plus généreuses, leur nombre augmente. Néanmoins, nous constatons que les petites et moyennes entreprises (PME) sont fortement désavantagées. En effet, elles ont des moyens moins importants et dépendent donc plus d'une solution passant par les assurances. Il n'en demeure pas moins que, pour les travailleurs, l'identité de leur employeur ne devrait faire aucune différence. Notre société a un intérêt fondamental à offrir

aux pères la possibilité de s'investir dans leur rôle et à permettre aux couples de s'organiser selon leurs souhaits. À l'avenir, l'évolution démographique et la pénurie de personnel qualifié vont nécessiter une présence accrue des femmes – qui sont plus nombreuses que les hommes à avoir une maturité – sur le marché du travail, sans pour autant les inciter à renoncer à avoir des enfants. Il ne fait aucun doute que cela nécessiterait un congé paternité bien plus conséquent. Avec notre initiative en faveur d'un congé paternité de quatre semaines, nous avons choisi d'élaborer un projet susceptible d'obtenir une majorité. En effet, nous voulons avant tout que le congé paternité devienne une réalité!

Le Conseil fédéral a désormais jusqu'à mi-2018 pour adopter son message à l'intention du Parlement. Ensuite, la balle sera dans le camp de ce dernier. Nous espérons que le Parlement comprendra mieux que ces vieux Messieurs les conseillers fédéraux Johann Schneider-Ammann, Ueli Maurer, Didier Burkhalter et Guy Parmelin que notre société évolue. Nous suivons le sujet avec attention.

Adrian Wüthrich, président de l'association «Congé paternité, maintenant!» et président de Travail.Suisse, wuethrich@travailsuisse.ch

Formation professionnelle

Demain pensé dès aujourd'hui

Le système de formation professionnelle en Suisse est au sommet: les jeunes professionnels helvétiques sont revenus des championnats du monde des métiers à Abu Dhabi avec vingt médailles, dont onze d'or. Pour préserver l'excellence de notre formation professionnelle, de nouvelles réponses aux défis à venir doivent être trouvées.

Pour la formation professionnelle, que signifient la digitalisation, la globalisation, la migration et les exigences accrues du marché du travail? Comment la Suisse peut-elle s'adapter à l'évolution technologique? Comment peut-elle mieux intégrer les adultes, notamment les travailleurs âgés, au système de formation professionnelle? Ces questions et de nombreuses autres font l'objet d'intenses débats dans la branche. Une première ébauche a aujourd'hui vu le jour.

Un modèle prometteur

Le modèle imaginé exige par exemple que la formation professionnelle encourage les «parcours de formation et les évolutions de carrière individuels». Une belle promesse faite aux adultes, qui permettrait de mieux concilier la formation



Des idées innovantes doivent permettre aux travailleurs de tout âge d'accéder à des parcours de formation et des évolutions de carrière individuels.
Photo: Haute-école de Lucerne

professionnelle avec les situations de vie de chacun. Grâce à la digitalisation, la formation doit s'affranchir des barrières géographiques et temporelles. Les obstacles à la réorientation professionnelle doivent être minimisés. Pour les adultes, maintenir à jour ses compétences professionnelles et oser changer de métier si nécessaire doit devenir plus facile. En effet, personne ne peut savoir aujourd'hui si son métier existera encore à l'avenir ou si les compétences acquises seront encore utiles. Une évolution de la formation

professionnelle, qui favoriserait l'adaptabilité, est ainsi positive.

Mise en œuvre épineuse?

Ces idées doivent maintenant se traduire par des mesures concrètes, une tâche qui s'annonce ardue. En effet, imaginer un modèle est une chose; le transcrire dans la réalité en est une autre. Cette année déjà, de premiers pas doivent être faits dans cette direction. Un sommet sur la formation professionnelle se tiendra le 13 novembre 2017. Le Conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann, entouré de dirigeants des cantons et de l'économie, dont le président de Travail.Suisse Adrian Wüthrich, débattront du modèle proposé et – nous l'espérons – prendront des premières décisions en matière de mise en œuvre. Il s'agira notamment de fixer des priorités et de décider quels principes et idées devront être traités en premier.

Une mise en œuvre concrète de la stratégie «formation professionnelle 2030» permettrait d'ouvrir aux jeunes et aux adultes les portes du monde du travail digitalisé. Pour que cela fonctionne, politique et économie doivent s'investir.

Bruno Weber-Gobet,
responsable de la politique de formation,
weber@travailsuisse.ch

Revendications de Travail.Suisse

Travail.Suisse a dès le début activement participé au processus stratégique Formation professionnelle 2030, et a fait part de ses revendications. Les points suivants ont été mis en avant:

- L'ensemble des domaines de la formation professionnelle, à savoir formation initiale, maturité professionnelle, formation professionnelle supérieure et formation continue professionnelle, doivent être impliqués dans les discussions et décisions.
- Celles-ci ne doivent pas prendre en compte les attentes et besoins des jeunes uniquement, mais également des adultes – y compris des 50 ans et plus.

- Les besoins en information et conseil des différents groupes cibles doivent toujours être pris en compte. L'accès universel aux prestations d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière doit être simplifié.
- Les discussions et décisions ne doivent pas se limiter à l'horizon étroit des partenaires de la formation professionnelle. En effet, en fonction du sujet traité, il importe de se demander à chaque fois qui doit participer aux discussions et négociations afin de trouver des solutions praticables et porteuses d'avenir.

Informations concernant la formation professionnelle 2030: www.goo.gl/FyCVKZ

Coop

Nouvelle CCT: un vrai congé paternité

Syna est parvenu à négocier avec succès la nouvelle convention collective de travail (CCT) et les hausses de salaires avec Coop pour 2018, sans péjoration en contrepartie. Ainsi, le personnel bénéficiera de conditions de travail modernes au cours des années à venir.

À l'issue de négociations serrées, Syna est parvenu à écarter la flexibilisation de la durée du travail souhaitée par Coop. La CCT conserve tous les acquis obtenus précédemment, auxquels s'ajoutent de nouvelles prestations. Il est particulièrement réjouissant de constater que Coop reconnaît l'urgence d'un congé paternité payé. Celui-ci s'étendra sur trois semaines complètes. Coop lance ainsi un signal clair: l'initiative récemment soumise, dont Syna est la figure de proue et qui demande un congé paternité payé de quatre semaines, est quasiment déjà mise en pratique. Le message aux milieux politiques est limpide: un congé paternité raisonnable est parfaitement réalisable et finançable. La prochaine CCT de Coop améliore également le congé maternité. En effet, l'entier du salaire sera désormais versé durant 16 semaines dès la troisième année d'engagement. Un nouvel article de la CCT définit le soutien financier de Coop pour l'accueil extrafamilial de jour, aussi appelé Child Care. À l'avenir, un plus grand nombre de familles en bénéficiera.

Hausses de salaires individuelles

Une autre innovation vise directement les salaires: les bonifications complémentaires garanties dans la CCT, qui doivent être versées à la caisse de pension en cas de hausses de salaire, sont préservées sous une forme légèrement modifiée. Elles seront désormais plafonnées, mais prises en compte dans les rondes de négociations salariales. Cela signifie que celles-ci atteindront désormais un niveau plus élevé, bénéficiant ainsi à un cercle plus large de collaborateurs. Le résultat actuel le confirme: après plusieurs années de vaches maigres, la hausse de la masse



La nouvelle CCT de Coop comporte plusieurs améliorations et aucune dégradation. Photo: Coop

salariale globale atteint cette année un pour cent, ce qui constitue un pas dans la bonne direction. Syna attend de Coop qu'elle poursuive sur cette voie ces prochaines années.

Un point noir à l'horizon cependant: la répartition des hausses de salaires se fera à nouveau sur une base individuelle, conduisant à une perte de pouvoir d'achat pour certains collaborateurs. La hausse continue des primes d'assurance maladie touche particulièrement durement les travailleurs à revenus modestes. Syna demande par conséquent que la majeure partie des collaborateurs bénéficie d'une hausse de salaire.

Investir dans le personnel

Coop ayant émis un signal clair en faveur de la conciliation entre travail et famille et mis en place des conditions de travail modernes, Syna a ratifié la nouvelle CCT. Celle-ci entrera en vigueur début 2018 et s'appliquera jusqu'à fin 2021.

Dans le commerce de détail, une CCT stable est particulièrement importante, les employés de la branche étant inquiets. En effet, la pression exercée sur leurs métiers s'accroît, la digitalisation croissante menaçant certains emplois. Les collaborateurs du secteur de la vente doivent s'armer

pour cette évolution. En tant que grand employeur, Coop a une responsabilité particulière d'investir dans la formation et la formation continue de son personnel. En outre, la concurrence restera féroce dans le commerce de détail durant les années à venir. Ces défis ne doivent en aucun cas être résolus au détriment des collaborateurs.

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

Améliorations

- Congé maternité payé prolongé à 16 semaines dès la 3^e année d'engagement.
- Congé paternité payé de 3 semaines.
- Réglementation contribution pour garde d'enfants (Child Care) introduite dans la CCT et étoffée.
- Hausse de la masse salariale globale de un pour cent, qui bénéficiera à au moins ⅓ des collaborateurs.
- Préservation de tous les acquis: suppléments pour travail le soir, le dimanche, semaine de 41 heures, indemnisation de repas, etc.

Digitalisation

Industrie 4.0: ombre et lumière

Fin septembre, la place industrielle suisse apprenait une mauvaise nouvelle de plus: Rockwell Automation annonçait son intention de supprimer la moitié de ses 500 postes dans la production. L'entreprise aurait pourtant pu réagir différemment, en misant sur son personnel.

Rockwell entend démanteler des lignes complètes de production et les reconstruire en Pologne, où les salaires sont nettement plus modestes. Cette mesure, qui a pour seul but de maximiser les gains de la firme américaine, a été fermement critiquée par Syna. Une entreprise active dans l'automatisation se montre incapable d'exploiter le potentiel de l'industrie 4.0; quelle ironie!

Emplois en mutation

L'industrie 4.0, qui fait la part belle à la digitalisation et à l'automatisation, bénéficie en premier lieu au patronat. En

Qu'est-ce que l'industrie 4.0?

La notion d'«industrie 4.0» se réfère à un grand bouleversement, induit par la digitalisation et l'automatisation. Les révolutions industrielles dues à la mécanisation, à l'électrification et à la première phase d'automatisation font aujourd'hui place à une 4^e révolution: celle de la digitalisation de la production. Ce chamboulement repose sur les technologies de l'information et de la communication qui permettent d'optimiser les processus.

Qu'est-ce que cela signifie? Des lignes entières de production sont automatisées et connectées: les machines connaissent avec exactitude l'état de la production. Ainsi, une ligne de production annonce par elle-même à la logistique les pièces dont elle a besoin. Celles-ci sont ensuite envoyées automatiquement à la ligne de production. L'emballage des produits finis est lui aussi automatisé, puis ceux-ci sont transmis à la logistique. Cette dernière sait quand quels produits sont prêts pour quel client et organise au moment voulu la livraison de manière automatisée.



La digitalisation représente une opportunité pour l'emploi en Suisse.

Photo: Fotolia

effet, la production nécessite moins de personnel, ce qui diminue la masse salariale. L'industrie 4.0 peut cependant aussi bénéficier aux travailleurs: les emplois industriels qui disparaissent étant avant tout des emplois simples et répétitifs. En contrepartie, de nouveaux emplois sont créés: les machines high-tech doivent être installées, programmées et entretenues. En définitive, le nombre total d'emplois pourrait ne pas être trop affecté.

Une chance pour tous

L'industrie 4.0 permet aux entreprises de produire plus rapidement, et donc à plus faible coût. Elles peuvent ainsi effacer le handicap que constitue le niveau élevé des salaires en Suisse, et donc renforcer leur efficacité et leur compétitivité. Rockwell a néanmoins fait un choix différent: l'entreprise n'a pas investi dans une production industrielle 4.0, préférant se contenter de délocaliser dans un pays meilleur marché.

La digitalisation représente en réalité une grande chance pour la Suisse: une production plus concurrentielle permet d'y maintenir la production et d'y garantir des emplois. Une production automatisée et connectée permet de produire beaucoup plus avec le même personnel. L'impact des coûts salariaux sur le prix de production

n'est plus significatif, et les entreprises n'ont donc plus d'intérêt à délocaliser.

Formation et réglementation claire

L'industrie 4.0 complexifie les processus de travail et de production, les travailleurs font face à des exigences croissantes. Il n'est pas acceptable que, pour y répondre, les entreprises engagent de nouveaux collaborateurs qualifiés et licencient les autres! Syna demande que les employés fassent partie intégrante de cette mutation technologique. Cela signifie des offres de perfectionnement étendues tout au long de la carrière, qui doivent être financées en partie par l'État, mais surtout par les entreprises. Il n'est pas admissible que des collaborateurs travaillent durant des années sans formation continue sur des machines obsolètes, pour être ensuite mis à la rue lorsqu'elles sont remplacées. Une réglementation stricte des conditions de travail est également indispensable. Si ce n'est pas le cas, une séparation claire entre travail et loisirs et une réelle protection de la santé au travail sont illusoire.

Syna élabore des propositions concrètes pour l'industrie 4.0 – pour Rockwell également. Plus d'informations à ce sujet dans notre prochaine édition.

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

Protestation des ouvriers de la construction à Genève, Lausanne et Olten

Défilé pour de meilleurs salaires

Le 21 octobre, les ouvriers de la construction ont lancé un signal clair. Ils sont plus de 5500 à avoir défilé dans les rues de Lausanne et d'Olten pour revendiquer une hausse de salaire. Ces journées de protestation avaient débuté à Genève le 19 octobre, où 350 ouvriers s'étaient réunis à l'aube afin d'approuver une résolution commune.

Les ouvriers de la construction sont en colère. Ils n'ont bénéficié d'aucune hausse de salaire depuis plus de trois ans, alors même qu'ils doivent travailler toujours plus vite, toujours plus. Cette colère s'est exprimée dès le jeudi matin à Genève, où 350 ouvriers se sont réunis pour lancer ces journées de protestation, avant de commencer leur journée de travail. Dans leur résolution commune, ils ont réitéré leurs revendications principales: +150 francs de salaire, limitation du travail temporaire à maximum 10 pour cent du personnel employé sur un chantier.

Défilé bruyant dans les rues

Le samedi suivant, ce sont quelque 2500 travailleurs de la construction qui ont défilé à travers le centre-ville d'Olten. Leur cortège s'est arrêté quelques minutes sur le pont de la Gare. Par cette action, les ouvriers ont voulu montrer qu'en Suisse, tout se fige lorsqu'ils s'arrêtent. Une expérience dont seuls les automobilistes ont personnellement fait l'expérience samedi. Après une heure, ce cortège coloré est arrivé à destination, à la Schützenmatte. Dans un discours combatif, le président de Syna Arno Kerst a rappelé à qui l'on doit le développement de la Suisse: «Qui a construit tous les immeubles d'habitation, de bureaux, devant lesquels notre cortège a passé? Qui a construit les routes, les passages sous-voies, les ponts? Qu'il vente, qu'il neige, par canicule ou par un froid polaire? Dans des conditions souvent périlleuses? Du petit matin au soir, samedi compris?»



Dans toute la Suisse, les ouvriers ont demandé une hausse de salaire de 150 francs.

Photo: Pascal Kemper

Une hausse de salaire nécessaire

Les participants concernés ont applaudi aux questions d'Arno Kerst, car ils le savent bien: sans ouvriers bénéficiant d'un salaire décent, le jour viendra où plus rien n'ira en Suisse. Les salaires minimums sur les chantiers ne sont certes pas mauvais. Néanmoins, l'évolution des salaires réels dans la construction est en retrait par rapport à bien d'autres branches. Et en termes de salaires moyens effectifs, les ouvriers du gros-œuvre sont désormais quasiment sur un pied d'égalité avec leurs collègues du second-œuvre. C'est pourquoi, en concluant son discours, Arno Kerst a interpellé directement les patrons: «Employeurs, si vous voulez que vos collaborateurs continuent à se rendre sur vos chantiers aux aurores, donnez-leur 150 francs de plus. Et pas «un jour», mais «maintenant!»»

Les ouvriers ne savent plus si leur travail de qualité est encore respecté. Dans des discours emprunts d'émotion, ils se sont interrogés: les patrons accordent-ils encore de la valeur à notre dur labeur? À la fin du mois, nous avons toujours moins d'argent dans notre portemonnaie. L'orateur de Syna, José Sampaio, a terminé son

discours sur des mots forts: «Le moment est venu de nous montrer votre respect. Il est temps de nous accorder une hausse de salaire décente.»

À Lausanne, plus de 3000 ouvriers se sont rassemblés pour une grande manifestation de protestation sur la Place St-François. Au total, entre Lausanne, Olten et Genève, ce sont ainsi plus de 5500 ouvriers qui ont affiché un front uni pour défendre leurs intérêts.

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

Après négociations

Les ouvriers, dont les salaires stagnent depuis trois ans, demandent une hausse de 150 francs au cours des deux prochaines années. Les négociations entre les syndicats et la Société suisse des entrepreneurs ont repris dès la fin du week-end de protestations. Elles s'annoncent tendues. Un résultat est attendu prochainement, nous ne manquerons pas de vous tenir informés.



Brücke · Le pont

Noël approche. Tu aimerais offrir une attention équitable à tes proches, ou faire un don plutôt qu'un cadeau? L'œuvre d'entraide Brücke · Le pont propose en action spéciale de Noël un chocolat noir aux éclats d'orange, issu de la production biologique et du commerce équitable; un cadeau qui allie saveur et responsabilité. Les paquets-cadeaux offrent également une alternative intéressante pour les Fêtes. Tous les produits peuvent être commandés sur la boutique en ligne. Passe commande dès aujourd'hui, et évite ainsi le stress de Noël!

www.bruecke-lepont.ch/fr/shop

Celles et ceux qui souhaiteraient faire un don plutôt qu'un cadeau s'engagent ainsi pour un travail en dignité dans les pays du Sud. Fais un don qui bénéficiera directement aux projets de Brücke · Le pont ou participe à notre action «Une heure de salaire».

www.bruecke-lepont.ch/fr/dons

Compte réservé aux dons: 90-13318-2



Hôtellerie-rest.

Les travailleurs de l'hôtellerie et restauration, dont les conditions de travail sont soumises à une CCNT, bénéficient d'une riche offre de formation. Syna a obtenu que les travailleurs puissent également accéder au programme de formation «Progresso» en période de chômage. C'est important car, dans les régions de montagne notamment, le chômage saisonnier est courant. De plus, un cour payé par les ORP est en grande partie pris en charge par le programme «Progresso». Informations complémentaires:

www.mon-progresso.ch



Constr. en bois

Fais attention à toi – cela te concerne!

Tel est le leitmotiv des partenaires sociaux de la construction en bois à la Suisse alémanique pour innover en matière de sécurité et santé dans leur branche. Le programme «holzbauvital» propose des formations et des outils d'aide pour identifier les risques pour la santé et la sécurité: collaborateurs surchargés et conflits au travail peuvent en effet représenter un danger dans le quotidien professionnel. Informations:

www.holzbau-schweiz.ch



Industrie du meuble

Les partenaires sociaux ont approuvé la prolongation de la convention collective de travail (CCT) de l'industrie du meuble. **Syna demande une hausse de salaire de 2 pour cent pour les employés.** Le franc fort n'a pas épargné les entreprises de l'industrie du meuble, et les exportations ont marqué le pas depuis 2015. Le moteur économique suisse a cependant retrouvé des couleurs cette année.

Les améliorations observées dans la branche sont en majeure partie due aux employés. Ces dernières années, ils ont donné le maximum pour préserver l'industrie du meuble et offrir un avenir à leur branche. Depuis trois ans, ils n'ont bénéficié d'aucune augmentation. C'est pourquoi Syna demande pour l'an prochain une hausse générale de 2 pour cent. Après trois années de blocage des salaires, le moment est maintenant venu pour les patrons de s'engager en faveur d'une hausse justifiée pour leurs employés.



Travail équitable partout dans le monde

Syna soutient l'initiative multinationales responsables, dont il a rejoint le comité.

Soumise en 2016, cette initiative demande que les multinationales respectent les droits humains et l'environnement et appelle à des conditions de travail équitables dans le monde entier. La Suisse, qui abrite le siège de plusieurs entreprises extractives, court le risque de se transformer en paradis pour des pratiques douteuses. Tu es sensible aux destins des humains et à la destruction de l'environnement dans les pays du Sud? Alors viens t'informer lors de l'une des séances suivantes:

14 nov. 18h00, Fribourg: Réunion pour les personnes engagées dans l'initiative

28 nov. 18h00, Berne: Film «Landraub»

28 nov. 18h45, Olten: Réunion pour les personnes engagées dans l'initiative

L'initiative sera soumise au vote populaire en automne 2018 ou au printemps 2019.

Informations complémentaires et agenda: www.initiative-multinationales.ch

Chiffre du mois

500

voire plus, c'est le nombre d'offices postaux que la poste prévoit de fermer. De nombreuses voix se sont élevées pour s'opposer à ce projet. Le Conseil des États a transmis une motion exigeant une planification stratégique du réseau d'offices postaux, une initiative que Travail.Suisse salue. Le service public ne doit en effet pas se laisser guider uniquement par des principes économiques. L'accès pour tous doit prévaloir. Pour ce faire, des décisions politiques et démocratiques sont nécessaires. Nous suivons le sujet avec attention!

Gros œuvre

Grosse mobilisation pour de meilleurs salaires

Plusieurs milliers d'employés du gros œuvre venus de toute la Suisse romande ont défilé samedi 21 octobre dans les rues de Lausanne pour réclamer 150 francs d'augmentation de salaire entre 2018 et 2019.

Alors que les chantiers tournent à plein régime, les salaires de la construction, eux, ne suivent pas. Bloqués depuis trois ans, alors même que le coût de la vie augmente année après année, ils ne cessent d'éroder le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses. Mais trop, c'est trop. Ainsi, alors que les négociations avec la Société suisse des entrepreneurs piétinent, les patrons refusant d'entrer en matière sur une hausse des salaires, les ouvriers du gros œuvre, soutenus par les syndicats Syna et Unia, ont décidé d'afficher leur détermination en descendant dans la rue.

«150 francs, c'est mérité»

Formant un cortège coloré, munis de drapeaux et banderoles aux slogans appelant le patronat à partager le gâteau des bénéfices de la branche, ils sont près de 3000 – maçons, grutiers, coffreurs, chefs d'équipe, ferrailleurs, manœuvres et contremaîtres – à s'être mobilisés pour faire entendre leurs revendications.

Outre une hausse de 150 francs de salaire, la branche demande également une participation des patrons aux primes maladie, pour un montant qui n'a pas encore été chiffré à ce jour. Une augmentation des indemnités pour le repas de midi, qui s'élèvent actuellement à 16 francs, est également demandée.

Nico Lutz, responsable du secteur Construction d'Unia, a bien résumé la frustration des maçons: «Il est scandaleux



Les maçons défilent dans les rues de Lausanne pour faire entendre leurs revendications salariales.

Photo: Richard Sendra

que les maçons, qui travaillent dehors par tous les temps, qui ont un métier pénible et dangereux, aient toujours moins d'argent à la fin du mois à cause de la hausse du coût de la vie.»

Après avoir marché deux heures durant le long d'un parcours ayant débuté sur la place St-François pour s'achever à la Riponne, les manifestants ont partagé un verre de l'amitié aussi mérité que la hausse de salaire demandée, avant d'entamer le voyage de retour vers leurs régions respectives.

Thierry Lambelet, responsable de Syna Vaud, dresse un bilan positif de cette manifestation en terres lausannoises: «Pour nous, être présents à Lausanne était important. Ce défilé a été pour les membres Syna des différentes régions de Suisse romande l'occasion de passer un moment ensemble et de montrer la cohésion qui existe entre nous.»

Les négociations entre partenaires sociaux se poursuivent. Nous espérons que les représentants du patronat auront

entendu la détermination des employés du gros œuvre.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice région Romandie

IMPRESSUM ROMANDIE

Rédaction/Coordination

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

Rédaction régionale

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

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

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

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

Numéro 10/17:

Clôture de la rédaction: 4 décembre
Date de parution: 22 décembre

Région Fribourg

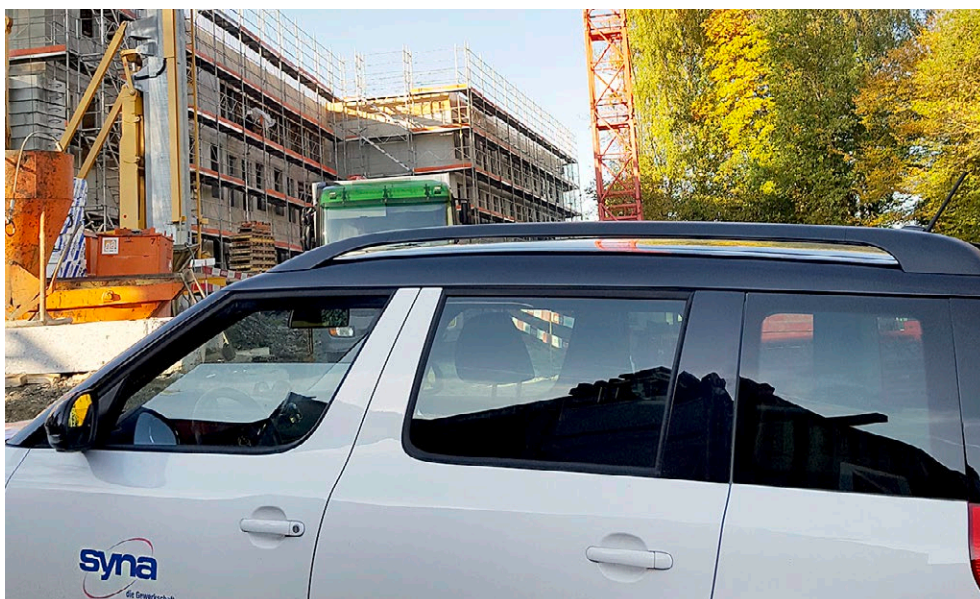
Commentaire: les revendications des ouvriers sont légitimes.

Au lendemain des manifestations du secteur de la construction, Thierry Jaquet, secrétaire syndical à Fribourg, partage ses réflexions sur la légitimité des revendications des ouvriers de la branche et sur la nécessité de les entendre.

Durant des semaines, je me suis rendu avec des collègues sur les chantiers du canton de Fribourg pour obtenir une (forte ...) mobilisation des ouvriers pour la manifestation du samedi 21 octobre qui s'est tenue à Lausanne et Olten. La raison de leur colère est pleinement justifiée. En effet, depuis plus de trois ans, les classes de salaire des ouvriers de la construction n'ont pas été indexées en rapport au travail fourni par ceux-ci.

Reconnaître les efforts fournis

L'impact des augmentations des primes maladie, qui chaque année prennent l'ascenseur, sur la motivation des ouvriers sur les chantiers, est perceptible. Nous avons constaté que sur les chantiers, qu'ils soient gros ou petits, il y a de moins en moins de monde pour faire le même travail, mais encore plus vite. Le discours et la pression des patrons sur leurs collaborateurs sont devenus énormes! S'ajoute à cela



Sur les chantiers, la pression sur les ouvriers ne cesse de croître.

Photo: Thierry Jaquet

une demande de flexibilité accrue dans certaines entreprises, où le contremaître du chantier est aussi grutier, maçon et manœuvre ...

Diminution de personnel, flexibilité, extension des horaires de travail, travail du samedi, ceci est clairement une augmentation de la productivité, ce qui génère une hausse des revenus nets pour les patrons. Ceux-ci se contentent de nous dire en séance de négociations à Zürich que ce sont les marchés des prix qui les empêchent de réajuster les salaires de base vers le haut ... Nous maintenons nos revendications malgré le discours tenu par les représentants de la SSE (Société Suisse des Entrepreneurs) via leur directeur, Monsieur Benedikt Koch.

Tenir compte de la hausse du coût de la vie

Est-ce la faute des ouvriers si les patrons se font leur propre concurrence avec une politique des prix vers le bas? Depuis quelques années maintenant, on en demande toujours plus aux ouvriers pour gagner de moins en moins ... Alors bien sûr que l'augmentation des primes maladie touche tout le monde, mais les bas revenus sont touchés de plein fouet. Si l'on ajoute encore à cela la charge d'avoir une famille, des enfants, les

factures sont lourdes en fin de mois. Ainsi, boucler un mois avec encore 100 francs sur son compte est devenu un fait rare.

Les 150 francs réclamés, une juste reconnaissance des efforts fournis

Outre le fait que les gros bénéficiaires que génère le secteur de la construction ne bénéficient pas aux ouvriers de ce secteur, leur motivation est également affectée par le manque de reconnaissance des employeurs malgré les efforts fournis durant toute l'année. Les carnets de commande sont pleins, la cadence est énorme. Par conséquent, le transfert d'une partie des bénéficiaires sur le salaire de chaque employé de ce secteur ne serait que justice. C'est mérité, et parfaitement légitime!

La suite s'annonce difficile car le temps joue contre nous. Une conférence de la branche du secteur principal de la construction est prévue le samedi 11 novembre 2017 à la centrale d'Olten, afin d'entendre les ouvriers de la base sur la suite à donner aux négociations salariales 2017-2018.

Dès le printemps prochain, nous poursuivons les négociations sur l'amélioration des conditions de travail de la CN.

thierry.jaquet@syna.ch,
secrétaire régional

Région Vaud

Venez fêter Noël avec nous!

Cette année, nouvelle formule! Venez nous rejoindre nombreux au repas de fin d'année: concert-danse proposé par Mirtha Guevara, Malki Folklore Music & danses péruviennes. Le Père Noël rendra visite aux enfants pour distribuer ses cadeaux. La date à retenir est le 9 décembre 2017 dès 11h00 à l'Auberge Communale d'Eclépens.

Inscriptions auprès du secrétariat jusqu'au vendredi 1^{er} décembre 2017. Coût par personne: enfant jusqu'à 12 ans: gratuit; dès 12 ans: 20.- par personne.

lausanne@syna.ch

Région Jura

Salaire minimum cantonal: bientôt l'épilogue?

En mars 2013, le peuple jurassien acceptait le principe d'un salaire minimum cantonal. Ce projet s'inscrivait dans une volonté politique et syndicale de lutter contre le dumping salarial dans les branches économiques non couvertes par une convention collective de travail (CCT).

Alors que le Parlement jurassien dispose, selon la loi sur les droits politiques, de deux ans pour réaliser une loi d'application, bientôt cinq ans après le scrutin, aucune loi n'est encore entrée en vigueur. De quoi mettre en doute l'efficacité des institutions politiques cantonales.

Un serpent de mer

Il faut dire que la majorité du législatif cantonal a tenté à plusieurs reprises de ne pas mettre en application l'initiative pourtant acceptée par la population. Ceci notamment en arguant d'éléments juridiques erronés. Suite à deux jugements de la Cour constitutionnelle jurassienne et un jugement du Tribunal fédéral, le Parlement a été obligé d'entrée en matière sur cet objet.

C'est ainsi que le 25 octobre dernier, une loi a été acceptée en première lecture. Celle-ci prévoit un salaire minimum de 19.25 francs de l'heure. Ce montant est bas, trop bas. Il ne correspond d'ailleurs même pas au montant des minimas sociaux. Une proposition de la gauche visant à instaurer un montant de 20 francs de l'heure a malheureusement été balayée lors des débats.

La majorité bourgeoise a par ailleurs décidé d'inscrire dans la loi le référendum obligatoire afin que les Jurassiennes et Jurassiens puissent à nouveau se prononcer sur la question. Il y a aura donc prochainement, à moins d'un revirement en 2^e lecture, une nouvelle votation populaire à ce sujet.

Il s'agira à ce moment-là de se déterminer face à un choix cornélien: soutenir un salaire minimum bas (19.25 francs de l'heure) qui permettra tout de même de



Le Parlement jurassien n'a pas brillé lors du débat sur le salaire minimum.

Photo: République et Canton du Jura

lutter contre des salaires scandaleusement modiques ou alors, refuser cette loi sur le salaire minimum en prenant le risque de faire perdurer une situation devenue délicate avec la pression sur les salaires connue dans le canton du Jura.

Favoriser les entreprises qui paient mal?

Il est de manière générale assez regrettable que le Parlement jurassien n'ait pas souhaité trouver une solution consensuelle qui aurait permis de préserver les intérêts économiques tout en garantissant une dignité aux travailleuses et travailleurs de la région.

Cette attitude est d'autant plus étonnante qu'en maintenant le système actuel, les députés décident délibérément de soutenir les entreprises qui ne paient pas correctement leurs employés au détriment de celles qui les rémunèrent de manière responsable. C'est ainsi une certaine forme de concurrence déloyale soutenue par l'État. Une situation tout simplement inacceptable.

En toile de fond, un enjeu crucial

En outre, derrière le débat sur le salaire minimum se pose une question cruciale liée à la libre-circulation des personnes avec l'Union européenne. En effet, sans réelles protections supplémentaires contre

le dumping salarial, il y a fort à parier que le soutien essentiel des Jurassiennes et Jurassiens à cet accord va continuer inmanquablement de s'effriter jusqu'à potentiellement être rejeté par une majorité d'entre eux.

Il est donc urgent de trouver des solutions également du côté patronal si celui-ci souhaite effectivement maintenir cet accord important notamment pour les secteurs exportateurs. Il ne sera plus possible d'avoir le beurre et l'argent du beurre.

A n'en pas douter, la question du salaire minimum n'est pas terminée. Regrettable quand on sait que du côté du canton de Neuchâtel un tel salaire est entré en vigueur cet été alors même que l'initiative neuchâteloise avait été lancée bien après celle du canton du Jura. Dans ce dossier, l'arrogance politique de certains n'aura malheureusement pas servi les intérêts des travailleuses et travailleurs jurassiens et aura clairement porté un coup à la crédibilité des institutions politiques. Il est bien pratique de parler, en périodes électorales, de volonté de consensus. Le mieux serait encore de l'appliquer dans la réalité ... on en est malheureusement bien loin dans les contrées jurassiennes!

loic.dobler@syna.ch,
responsable régional

Région Genève

Syna à l'honneur au Maroc

Faisant suite au parrainage par Syna Genève du Team Geneva Lake lors du 4L Trophy au Maroc, les membres de l'équipe ont tenu à partager leur expérience avec nous. Résumé en texte et en images.

Bonjour,

Avant tout, nous souhaitons dire un énorme **MERCI** à Syna pour le soutien que vous nous avez apporté pour le projet du 4L Trophy! Votre participation a été comme une pierre de plus à l'édifice, permettant de réaliser cette belle aventure. Nous vous en sommes très reconnaissants!



Syna à l'honneur au Maroc lors du 4LTrophy grâce au Team Geneva Lake. Photo: Team Geneva Lake

Nous sommes rentrés à Genève il y a déjà quelques jours, mais nos obligations d'étudiants nous ont un peu accaparées dès notre retour, veuillez nous en excuser. Nous trouvons enfin un peu de temps pour vous donner des nouvelles sur notre expérience de trophistes.

Le raid s'est déroulé à merveille et notre Renault 4L a bien tenu la route. Ce que nous retenons du 4L Trophy, c'est les magnifiques paysages du Maroc, que ce soit les différents cols dans les montagnes, les vallées et le désert du Sahara. Mais aussi le marathon sur les pistes qui nous a bien fait rigoler. Nous dirions, cependant, que ce qui a été le plus marquant a été le sourire des enfants lors de la remise des dons à Merzouga... Une image que nous n'oublierons certainement jamais. L'esprit de solidarité qui a triomphé tout au long du voyage, non seulement entre participants, mais aussi avec les locaux et envers les enfants, nous a permis de vivre une réelle expérience humaine et d'en sortir changés.

Pour partager un bout de cette histoire avec vous, nous avons fait une sélection d'une vingtaine de photos de notre voiture. (...) En guise de remerciement, nous souhaitons vous faire parvenir votre photo préférée imprimée, afin d'immortaliser en quelques sorte, le partenariat que nous avons eu dans la réalisation de cette aventure. (...)

Meilleures salutations,

Team Geneva Lake, Tiffany Guerreiro et Victor Palmen

Lettre publiée avec l'accord de l'auteur, fille d'un membre de Syna GE

Région Romandie: FORMATION CONTINUE

La Maison romande de la propreté vient de publier sa liste de cours pour ces prochains mois.

N'oubliez pas que pour les entreprises soumises à la CCT, les coûts de formation peuvent être remboursés par la Commission Paritaire. Le fonds de formation Syna peut également être sollicité si besoin.

Nettoyage (Bases) 2 et 3 novembre 2017

Thèmes abordés: techniques d'entretien courant, théorie et pratique; balayage humide, lavage manuel; entretien de bureaux et sanitaires; initiation à la monobrosse.

Public cible: personnel d'entretien.

Chiffrage d'un contrat d'entretien 2, 9 et 16 novembre 2017

Thèmes abordés: le cahier des charges; inventaire des locaux, familles de locaux; le descriptif:

fréquences, opérations; la calculation: les rendements, calcul des temps; le calcul des coûts: salaires, charges sociales, produits et machines; marge et prix de vente.

Public cible: commerciaux et personnel d'encadrement.

Remise en état des sols plastiques et PVC – lavage des vitres 14 novembre 2017

Public cible: agents d'entretien

L'ABC du nettoyage d'entretien 2 décembre 2017 (matinée)

Thèmes abordés: les connaissances de base. Public cible: personnes nouvellement embauchées.

Les inscriptions se font directement auprès de la Maison de la propreté sous 021 633 10 20 ou info@maisondelaproprete.ch.

Terzo Dialogo Syna

Il sistema è diventato inutile

I cambiamenti sociali ed economici intervenuti negli ultimi 40 anni sono determinanti per le sfide attuali nella previdenza per la vecchiaia e la situazione problematica nel settore delle cure. Nel terzo Dialogo Syna i nostri affiliati hanno cercato possibili soluzioni.

L'afflusso di partecipanti è stato notevole, lo scorso 30 settembre, al Café Le Jura di Friburgo. Un'ottantina di persone ha infatti colmato la sala dove Selina Tribbia, responsabile del servizio Politica sociale, ed io abbiamo dato il benvenuto a pensionati, donne attive nel settore sanitario e interessati riunitesi per elaborare possibili soluzioni utili da un canto a diminuire la povertà e le discriminazioni di genere fra gli anziani e a migliorare, dall'altro, la situazione del personale di cura e assistenziale e delle persone professionalmente attive che svolgono altresì compiti di cura e assistenza di famigliari.

Donne particolarmente a rischio

Nel suo intervento, il sociologo Robert Fluder ha illustrato la riduzione delle rendite rispetto al livello dei redditi subentrata nel corso degli ultimi decenni e il parallelo aumento del rischio di dipendere nella vecchiaia dalle prestazioni complementari. Fra i nuovi rischi si contano disoccupazione, interruzioni della vita attiva così come impieghi precari e mal remunerati. Anche la scarsa formazione professionale e l'immigrazione costituiscono dei rischi in età matura. Nonostante il crescente numero di donne impegnate sul mercato del lavoro, sono ancora prevalentemente queste ultime ad occuparsi dell'educazione dei figli e della cura di famigliari bisognosi. Ciò non soltanto costituisce un doppio onere, ma significa anche perdite di guadagno e, *dulcis in fundo*, rendite di vecchiaia inferiori anche del 37 per cento. Una differenza dovuta non soltanto al lavoro di assistenza non remunerato, ma anche alle disparità salariali.

Per migliorare la situazione delle persone attive che a casa si occupano dei loro famigliari, sotto la direzione di Valérie



La preziosa opinione delle donne Syna.

Foto: Sabri Schumacher

Borioli Sandoz Travail.Suisse ha sviluppato *info-workcare.ch*, un portale che fornisce informazioni pratiche e legali nonché indirizzi utili. Si tratta di un importante servizio per i famigliari curanti inteso a promuovere la comprensione sociale per la loro situazione.

Nell'ultimo intervento il responsabile delle risorse umane dell'ente ospedaliero intercantonale Riviera-Chablais, Emmanuel Masson, ha illustrato il modello di prepensionamento come possibile misura per migliorare le condizioni di lavoro nel campo delle cure e dell'assistenza sanitaria. Questo settore, che impiega essenzialmente donne, implica forti carichi sia fisici che psichici, ma i salari sono modesti. I lunghi turni di lavoro, il lavoro notturno e gli orari di lavoro e pausa irregolari rendono inoltre molto difficile, per il personale di questo settore, conciliare vita privata e attività professionale. E finché le condizioni non miglioreranno, non cambierà un gran che nemmeno sul fronte della carenza di personale di cura.

Un catalogo comune di possibili provvedimenti

Durante il pomeriggio i presenti hanno partecipato attivamente ai diversi workshop organizzati con l'intento di trovare assieme possibili soluzioni. Dai lavori sono emerse le seguenti richieste essenziali:

- il sistema previdenziale deve essere riformato per adempiere meglio alle sfide future, attraverso in particolare:
- l'abolizione della deduzione di coordinamento nella previdenza professionale;

- una maggiore sicurezza e un ulteriore sviluppo dell'AVS, ad esempio attraverso un'imposta sull'automazione o le imposte di successione, e un aumento delle rendite del 1° pilastro;
- la possibilità per gli immigrati di colmare a titolo facoltativo le lacune di contribuzione all'AVS e di dedurre questi importi dalle imposte;
- una migliore protezione e la remunerazione delle persone che svolgono attività domestiche di cura e di assistenza, ad esempio attraverso un'indennità per perdita di guadagno, l'indennizzo dei contributi alle assicurazioni sociali non versati e agevolazioni fiscali;
- occorre rafforzare la legge sul lavoro per contrastare la crescente precarietà dei rapporti d'impiego;
- occorrono maggiori controlli sull'attuazione della parità salariale;
- il datore di lavoro deve consentire ai dipendenti che si occupano di famigliari di organizzare in maniera flessibile gli orari di lavoro;
- è necessario rivalutare socialmente e indennizzare finanziariamente le persone che svolgono attività di cura e di assistenza;
- occorrono maggiori controlli delle condizioni d'impiego nelle famiglie private per impedire ogni genere di abuso e sfruttamento.

sabri.schumacher@syna.ch,
responsabile dei servizi Giovani e Parità

Conferencia Nacional del área de Salud

Superar el desafío

Agotamiento, cambios en el horario laboral, planes de trabajo creados a corto plazo, ausencias sin reemplazos. Estas son algunas de las razones que explican el descontento de los trabajadores del área de Salud. Es necesario movilizarse de forma multitudinaria para dejar claras nuestras demandas a nivel político y sindical

Durante la conferencia sectorial se tomó la resolución en la que se establecen las demandas de Syna y la participación, por primera vez, de los miembros de base. Para el 2018, Syna exige un aumento en los salarios en un 1,5 por ciento, un aumento colectivo del sueldo mínimo en 100 francos y un aumento colectivo de 100 francos para los empleados más antiguos. Irene Darwich, Jefa del

Sector Servicios, recalcó que ya es hora de compensar de forma adecuada a los empleados que generan la mayor parte de las ganancias.

Jubilación anticipada

Para Syna está claro: el dinero para instituciones que no tienen un convenio colectivo se debe terminar. La financiación de los servicios debe ir necesariamente de la mano con condiciones de trabajo justas y siempre respetando los derechos de los trabajadores.

Para los trabajadores de mayor edad, Syna subraya la necesidad de reajustar el horario laboral, especialmente con respecto al trabajo nocturno, así como la introducción de modelos de jubilación flexibles y accesibles financieramente que ofrezcan verdaderas oportunidades en la toma de decisiones individuales.

La creciente flexibilidad en el horario de trabajo también debe beneficiar a los empleados, lo cual tiene un precio. Para tareas con poca antelación; compensación en tiempo o dinero, para tareas anuladas

con menos de 48 horas; se ingresa como tiempo de trabajo.

Sinergias entre las regiones

Gracias al trabajo conjunto de los empleados de Syna y sus afiliados, se ha generado una visión común en la forma de abordar los desafíos sindicales. En el futuro, se desarrollarán aún más sinergias entre las regiones, sobre todo en la Suiza romanda. En un sector reconocido por su gran potencial, se hace necesario inyectar más recursos, aumentar la visibilidad de Syna en la esfera pública y reclutar e involucrar a nuestros miembros.

Finalmente, es primordial también seguir la lucha a nivel político. Los empresarios y los políticos deberían defender la idea de que es a los servicios públicos a quienes incumbe tanto la mantención del servicio de salud suizo como garantizar una calidad óptima en este.

juan.barahona@syna.ch,
secretario central de sanidad

Sector Servicios

¡Bienvenido Juan!

Syna ha confirmado a Juan Barahona como nuevo Secretario Central en el Sector Servicios. Bajo su responsabilidad están el Sector Limpieza y la Asistencia Sanitaria de la Suiza romanda, así como también lo referente al trabajo social.

Juan creció en Renens VD, «en una familia típicamente hispano-suiza de clase trabajadora», como él mismo dice. Tras la escuela secundaria, estudió Derecho durante dos años antes de cambiarse a Periodismo. Completó con éxito sus estudios en la Universidad de Friburgo y trabajó como periodista regional.

Luego de casarse, Juan vivió con su esposa durante 14 años en Brasil. Habla

fluidamente portugués, especialmente desde que trabajó allí como profesor de idiomas. Asimismo en Brasil, tuvo que defenderse como empleado en su lugar de trabajo actuando como portavoz de un grupo de trabajadores. Volver a Suiza fue una decisión consciente de la pareja, con el motivo de acercar a sus dos hijos a Suiza.

Actuar de manera concreta y sostenible por los derechos de los empleados lo motivó a solicitar el trabajo en Syna. Puedo decir a nombre del equipo del Sector Servicios: ¡Nos alegra mucho Juan que hayas encontrado tu camino junto a nosotros! ¡Con nuestro trabajo mancomunado y muchos desafíos sindicales, au tertiaire!

irene.darwich@syna.ch,
directora del sector servicios



Juan Barahona

Foto: puesto a disposición

Protestos dos trabalhadores de construção civil em Genebra, Lausanne e Olten

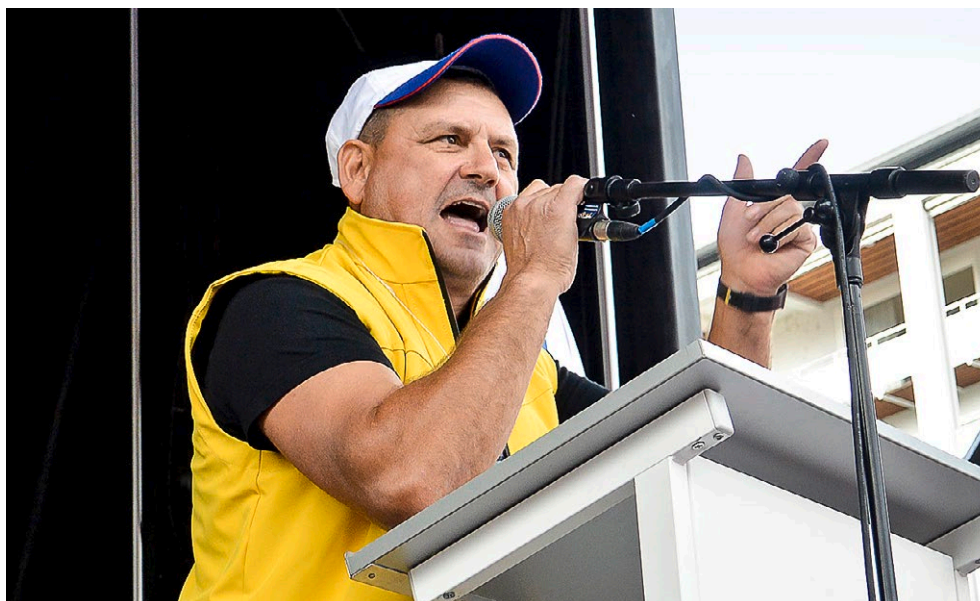
Na rua por salários mais altos

Os trabalhadores de construção civil marcaram um ponto importante no dia 21 de outubro. Foram mais de 5500 os que, juntamente com as suas famílias, lutaram por um aumento salarial em Lausanne e Olten. No dia 19 de outubro Genebra havia dado o primeiro passo para os dias de protesto. Lá, 350 trabalhadores de construção civil encontraram-se de manhã cedo para estabelecer uma resolução conjunta.

Os trabalhadores de construção civil estão furiosos. Há três anos que não obtêm qualquer aumento salarial, apesar de terem de desempenhar sempre mais com cada vez menos tempo. Esta indignação manifestou-se logo cedo na manhã de quinta-feira pela primeira vez em Genebra, quando 350 trabalhadores de construção civil se reuniram antes do horário de trabalho para iniciar os dias de protesto. Numa resolução conjunta os participantes reforçaram uma vez mais as principais exigências: aumento dos salários em 150 francos, bem como a limitação de trabalhadores temporários nas obras a, no máximo, 10 por cento do efetivo.

Ruidosamente na rua

Aprox. 2500 trabalhadores de construção civil percorreram o centro de Olten no sábado seguinte. O grupo parou na ponte da estação de comboios por alguns minutos. Com esta ação, o pessoal de construção civil pretendia mostrar que na Suíça tudo para, quando eles não se movimentam. Esta sensação sentiram pessoalmente primeiro apenas os utentes no trânsito neste sábado. O colorido grupo de protestantes chegou ao seu destino de Schützenmatte depois de uma hora. No seu discurso combativo, Arno Kerst, o presidente do Syna, lembrava quem são os responsáveis pela construção da Suíça: «Quem construiu todos os edifícios de habitação e comércio pelos quais marchámos aqui em Olten? Quem construiu as estradas, túneis e pontes? Debaixo de mau-tempo, sol e frio gelado?



«Se estivermos juntos, os nossos empregadores não nos podem ignorar!» O empenhado discurso do nosso experiente membro-base José Sampaio da secção Asipor (Lucerna). Foto: Daniel Arm

Muitas vezes sob perigo? De manhã cedo e pela noite dentro e também ao sábado?»

É necessário um aumento salarial

Os interessados presentes confirmaram a pergunta de Kerst com um aplauso, pois sabem que: qualquer dia nada mais vai funcionar na Suíça sem trabalhadores de construção civil a receberem um salário adequado. Os salários mínimos na construção civil podem não ser maus, mas no que diz respeito ao desenvolvimento salarial, a indústria da construção civil fica atrás de muitos ramos. Na média de pagamento dos salários efetivos, os salários dos trabalhadores de construção civil estão entretanto quase ao mesmo nível que os salários mais importantes do setor da indústria de construção civil. Por isso, no final do seu discurso, Kerst dirigiu-se diretamente aos empregadores: «Construtores, se querem que os vossos funcionários continuem a aparecer para trabalhar nas obras cedo cada manhã, então paguem-lhes mais 150 francos. E não qualquer dia, mas já!»

Os trabalhadores de construção civil já não sabem mais se o seu bom trabalho é respeitado. Nos seus discursos emocionados perguntam-se: será que o nosso trabalho duro ainda vale alguma coisa no futuro para os construtores? Pois a nós sobra cada vez menos na carteira ao fim

do mês. O porta-voz do Syna, José Sampaio, terminou o seu discurso com uma declaração forte: «Está na hora de vos devolver o respeito. Está na hora de um aumento salarial condigno.»

Em Lausanne, reuniam-se ao mesmo tempo mais de 3000 trabalhadores de construção civil para uma grande manifestação de protesto na Place St-Francois. Juntamente com Olten e Genebra, mais de 5500 trabalhadores de construção civil uniram-se pelos mesmos interesses.

**guido.schluep@syna.ch,
Secretário-Geral do Setor da Indústria de
Construção Civil**

Negociações difíceis

Os trabalhadores de construção civil, cujos salários estagnaram há já três anos, exigem um aumento salarial de 150 francos nos próximos dois anos. As negociações salariais entre os sindicatos e a Associação Suíça dos Construtores Civis (Schweizerischer Baumeisterverband) começaram logo depois do fim-de-semana de protestos. Como já se esperava, as negociações foram muito difíceis. Aguarda-se um resultado nestes próximos dias, sobre o qual seremos informados.

Cours 2017

formation-ARC.Suisse

Info ou Intox? 10 clés pour reconnaître la désinformation!

Vendredi 24 novembre 2017, de 09h00 à 17h00, Hôtel Beaulac, Neuchâtel

- Objectifs:**
- Avoir une vue d'ensemble de la société à l'ère de l'information;
 - Identifier différentes techniques de désinformation;
 - Reconnaître les méthodes de la propagande de guerre;
 - Savoir décoder un article de la presse écrite.

- Contenu:**
- Evolution de la société et des technologies d'information;
 - Confusion ou propagande: techniques courantes de désinformation;
 - Outils pratiques pour décrypter les messages médiatiques;
 - 10 clés pour développer son esprit critique.

Animation: Monsieur Julien Gogniat, formateur et conférencier en communication

Inscription: dernier délai, mardi 14 novembre

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!



Conférence nationale de la branche de la santé

Affronter les défis

Épuisement, modification d'horaires, plan de travail à brève échéance, absences non remplacées. Ce ne sont que quelques motifs du ras-le-bol exprimé par le personnel de la santé. La nécessité de se mobiliser en nombre autour de revendications claires tant au niveau syndical que politique est indéniable.

La récente conférence nationale de la branche de la santé, à Olten, a été marquée par l'adoption d'une résolution explicitant les revendications défendues par Syna et par la participation, pour la première fois, de membres de la base.

Pour 2018, Syna revendique une augmentation de la masse salariale de 1,5 pour cent, une augmentation collective des salaires minimaux de 100 francs ainsi qu'une hausse collective de 100 francs pour les employés de longue date. Comme l'a souligné Irene Darwich, directrice du secteur des services et responsable de la

santé, il est temps que le personnel, qui apporte l'essentiel de la valeur ajoutée, soit valorisé.

Retraite anticipée

En ce qui concerne le financement des institutions de santé, le message de Syna est clair: il faut fermer le robinet de l'argent public pour les établissements de soins qui ne disposent pas d'une CCT. Le financement des prestations de santé doit évidemment être lié aux conditions de travail et au respect des droits des collaborateurs.

Pour les travailleuses et travailleurs âgés, Syna insiste sur la nécessité d'aménager les temps de travail, notamment en ce qui concerne le travail de nuit, et d'instaurer des modèles de retraite flexible finançables, offrant de véritables possibilités de choix individuels.

Pour ce qui est de la croissante flexibilisation des horaires de travail, Syna affirme que celle-ci doit aussi bénéficier au personnel et qu'elle a donc un prix: des compensations en temps ou financières pour les affectations à court terme, la comptabilisation comme temps de

travail des affectations annulées moins de 48 heures avant.

Synergies entre les régions

La présence de collaborateurs Syna et de membres engagés de la base a permis de tracer conjointement des pistes pour faire face aux défis syndicaux. Même si les problèmes et les réalités ne sont pas les mêmes dans toutes les régions, un consensus s'est dessiné quant à la nécessité de créer plus de synergies entre les régions, notamment en Suisse romande, d'investir plus de moyens dans la branche, d'augmenter la visibilité de Syna auprès du public et de fidéliser et recruter des membres, dans une branche connue pour son grand potentiel.

Enfin, il est indispensable de continuer de lutter également au niveau politique. Pour Syna, les dirigeants et responsables politiques doivent défendre l'idée qu'il revient au service public d'assurer les prestations de santé en Suisse et de préserver leur qualité actuelle.

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

Secteur tertiaire

Bienvenue à Juan!

Le comité de Syna a confirmé Juan Barahona dans son poste de secrétaire central du secteur tertiaire. Il est responsable des branches du nettoyage et de la santé en Suisse romande et du secteur social.

Juan a grandi à Renens (VD), dans une «famille ouvrière hispano-suisse typique», dit-il de lui-même. Après son gymnase, il fait deux ans de droit, avant de se réorienter vers le journalisme. À l'issue de ses études à l'Université de Fribourg, il travaille comme journaliste régional.

Après son mariage, Juan passe 14 ans au Brésil, pays d'origine de son épouse. Il y

travaille notamment comme professeur de langues, et il parle couramment le portugais. Alors qu'il réside au Brésil, il est confronté au fait de devoir lutter pour son emploi et joue le rôle de porte-parole de son groupe. Le couple décide ensuite de revenir en Suisse afin de faire connaître notre pays à ses deux jeunes fils.

Motivé par le fait de s'engager de manière concrète et durable pour les droits des travailleurs, Juan postule chez Syna. Au nom de l'équipe du secteur tertiaire, je peux le dire: Juan, nous sommes heureux que tu aies frappé à notre porte! Portons un toast à notre collaboration, aux défis syndicaux qui nous attendent, et au secteur tertiaire!

**irene.darwich@syna.ch,
responsable du secteur tertiaire**



Juan Barahona

Photo: màd

3^e Dialogue Syna

Un système devenu obsolète

Les défis qu'affronte aujourd'hui la prévoyance vieillesse et la situation problématique du domaine des soins sont le reflet des évolutions de la société et de l'économie ces 40 dernières années. Le 3^e dialogue Syna a été pour les membres de notre syndicat l'occasion de se pencher sur des pistes d'amélioration.

Le 30 septembre, l'affluence était forte. Avec 80 participants, la salle du Café Le Jura à Fribourg était comble. Selina Tribbia, responsable de la politique sociétale, et moi-même, avons salué les retraités, les femmes du secteur de la santé et les autres personnes intéressées. Ensemble, nous nous étions donné pour mission d'établir des revendications pour d'une part diminuer la pauvreté et la discrimination des genres chez les seniors et d'autre part améliorer la situation des professionnels de l'accompagnement et des soins ainsi que des proches-aidants.

De risques pour les femmes

Durant sa présentation, le sociologue Robert Fluder a montré qu'en comparaison avec les salaires, le montant des rentes a diminué au cours des décennies, augmentant de fait le risque de devoir recourir aux prestations complémentaires à un âge avancé. Chômage, interruptions d'activité et emplois précaires et mal rémunérés font partie des risques contemporains. Pour leur part, un faible niveau de formation et une immigration à l'âge adulte constituent d'importants facteurs de risque. Les femmes sont toujours plus présentes sur le marché du travail, mais restent les principales responsables de l'éducation et des soins apportés aux proches, ce qui conduit à une double charge mais aussi à de bas salaires et, au bout du compte, à des retraites en moyenne de 37 pour cent inférieures à celles des hommes. Outre le travail de care non rémunéré, cette différence est également à mettre sur le compte des inégalités salariales.

Pour améliorer la situation des travailleurs qui accompagnent leurs proches à la maison, Travail.Suisse a développé le



Discussions détendues autour d'un verre.

Photo: Sabri Schumacher

site info-workcare.ch sous la direction de Valérie Borioli Sandoz. Ce site, qui fournit des conseils pratiques et juridiques ainsi que des adresses utiles, constitue un outil précieux pour les proches-aidants et doit sensibiliser la société à leur situation.

Dans la dernière conférence, Emmanuel Masson, responsable du personnel de l'Hôpital Riviera-Chablais, a présenté le modèle de préretraite comme une mesure possible pour améliorer les conditions de travail dans le secteur de l'accompagnement et des soins. Dans cette branche très féminisée, les charges à la fois physique et psychique sont lourdes, et les salaires modestes. Des horaires de travail étendus et irréguliers ainsi que le travail de nuit font que les employés ont souvent du mal à concilier travail et famille. Tant que les conditions ne s'améliorent pas, la pénurie de personnel qualifié ne se résorbera pas.

Les revendications

Durant l'après-midi, les participants aux ateliers ont été amenés à élaborer ensemble des propositions de solutions. Les points suivants sont ressortis:

- Le système de prévoyance doit être réformé de manière pionnière:
 - suppression du montant de coordination dans la prévoyance professionnelle;
- couverture plus large et développement de l'AVS, par exemple via un

impôt sur l'automatisation ou sur les successions, et augmentation des rentes du 1^{er} pilier.

- possibilité pour les immigrés qui le souhaiteraient de combler les lacunes de leur AVS en déduisant les montants versés de leurs impôts;
- meilleure couverture et indemnisation de celles et ceux qui accomplissent un travail de care, par exemple via l'assurance perte de gains, le paiement de leurs cotisations sociales et des allègements fiscaux;
- renforcement de la loi sur le travail pour lutter contre les conditions de travail précaires;
- contrôles renforcés pour imposer l'égalité des salaires;
- obligation faite aux employeurs d'autoriser les collaborateurs qui prennent soin de leurs proches à organiser leur emploi du temps de manière flexible;
- meilleure reconnaissance sociale et indemnisation financière du personnel du domaine de l'accompagnement et des soins;
- contrôles renforcés des conditions de travail dans les ménages privés afin de prévenir l'exploitation du personnel.

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

Engagement

«On sent qu'on n'est pas seul»

Les bénévoles sont le moteur de Syna. Parmi eux, Tamara Altares, présidente de la section de Coire et région. Elle s'engage avec conviction et témoigne des bénéfices qu'elle retire de son implication sur le plan personnel.

Tamara réfléchit au programme 2018 de sa section, et pense à ce qui s'est fait par le passé: «Cet été, notre excursion à Brengenz a été une vraie réussite, de nombreux membres étaient présents.» Elle s'inquiète néanmoins de la participation faiblissante des jeunes à la vie de la section. Il faut donc trouver des activités susceptibles de les intéresser.

Un oui spontané

Ces réflexions, Tamara les mène en tant que présidente de la section Syna Coire et région, la deuxième plus grande dans la région Grisons/Sarganserland. Un rôle qui n'est pas de tout repos, nous explique-t-elle, et ajoute en riant: «Le responsable régional Markus Roner m'a demandé pour rire si je souhaitais reprendre la présidence et, toujours en plaisantant, je lui ai dit oui ...» Elle y a ensuite réfléchi sérieusement, et a accepté. Extrêmement nerveuse au moment de se tenir devant ses membres lors de sa première assemblée générale, elle s'est alors demandé dans quoi elle s'était engagée ... Elle n'a toutefois jamais regretté sa décision. En effet, elle peut se reposer sur un comité composé de membres expérimentés et sur le secrétariat régional.

Une grande famille

Tamara apprécie beaucoup l'esprit de collaboration qui anime la section et la région. «C'est très familial. On se sent porté, et on sent qu'on n'est pas seul.» C'est aussi cet esprit solidaire qui l'a convaincue d'adhérer au syndicat. En 2013, Syna l'a approchée sur son lieu de travail dans un kiosque du canton de Soleure qui l'a vue grandir. Tamara apprécie le travail dans la vente, elle aime le contact avec la clientèle. Les conditions de travail toutefois laissent à désirer. «Je n'ai jamais connu de gros problèmes, mais les astuces et les informations que je reçois me sont très utiles dans



Tamara Altares, 35 ans, préside une section de Syna depuis un peu plus d'une année.

Photo: Dieter Egli

mon travail.» Ici encore Tamara apprécie l'ambiance familiale: «Les gens prennent le temps et répondent présents lorsque l'on a des questions.»

L'envie de changer d'air et l'amour des montagnes ont conduit Tamara à quitter le Plateau pour Arosa, puis Coire, où elle travaille aujourd'hui dans un supermarché. Grâce à Syna, elle a alors pu nouer de nouvelles connaissances et s'intégrer dans cette nouvelle région. Lorsque l'on évoque un possible retour à Soleure, Tamara répond avec un sourire en coin. «Je pourrais très bien vivre dans les deux lieux. Mais ma responsabilité m'empêche désormais de partir ...»

Plus d'assurance au travail

Par son engagement bénévole, Tamara veut exprimer sa reconnaissance pour le soutien dont elle bénéficie. Recommanderait-elle à d'autres de s'engager dans la section? «Absolument. Cela nous permet de créer quelque chose à plusieurs. Pour moi, c'est un bon équilibre, et cela m'aide également dans mon travail. J'ai gagné en assurance. En tant que présidente de section, je dois anticiper, organiser, et parfois tenir bon.»

La section est toujours présente dans son esprit. Le programme de l'année est

presque prêt. La destination de l'excursion de l'an prochain ne sera toutefois pas divulguée avant le printemps.

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

Participe!

Sans ses bénévoles, Syna ne pourrait pas exister. De nombreux membres s'engagent dans des sections régionales ou de branche. Outre la vie des sections, il existe également des commissions qui débattent de questions comme la prévoyance vieillesse, la migration ou la jeunesse. Et les conférences de branche permettent d'échanger des informations sur une branche spécifique, de proposer des revendications pour les négociations CCT, et ainsi d'influer sur les conditions de travail.

Il existe en outre de nombreuses autres possibilités de s'engager pour les priorités de Syna – lorsque nous récoltons des signatures pour une initiative (voir p. 3) ou que nous descendons dans la rue pour défendre les droits des travailleurs (voir p. 7).

Participe! Contacte le secrétariat Syna de ta région ou [info@syna.ch!](mailto:info@syna.ch)

Protestation de la construction à Olten

Ils font plus que «poster» et «liker»

On reproche souvent aux jeunes d'aujourd'hui de n'être que des individualistes égocentriques. Ils auraient la vie facile, avachis toute la journée à pianoter sur leur smartphones et tablettes. Lors de la manifestation des ouvriers de la construction, nos membres ont montré qu'ils ne se contentaient pas de «liker» et «poster», mais étaient prêts à descendre dans la rue pour protester.

Alors que dans les années 80, c'est par centaines qu'ils provoquaient des troubles dans les rues des villes suisses pour exiger plus de liberté, les jeunes d'aujourd'hui passent plutôt leur temps sur Instagram et Facebook. À l'époque, ils se rassemblaient sur les places des grandes villes pour laisser libre cours à leur frustration et crier leurs revendications. Aujourd'hui, les échanges virtuels tendent à remplacer ces débats sur la place publique. Les personnes qui souhaitent diffuser une information, protester, défendre une cause, privilégient les réseaux sociaux. C'est moins compliqué, et cela supprime les obstacles géographiques ou temporels. En outre, la chance de se faire remarquer est plus grande qu'en manifestant avec une pancarte sur la Place fédérale.

Les jeunes ouvriers font du bruit

Néanmoins, lorsqu'une cause leur tient suffisamment à cœur, les jeunes d'aujourd'hui comme d'hier sont prêts à descendre dans la rue. C'est ce qui s'est passé le



Nos jeunes protestent avec autant de zèle que les autres.

Photos: Sabri Schumacher

21 octobre à Olten, où de nombreux jeunes ouvriers étaient au cœur de l'action. Vêtus de T-shirts imprimés, agitant avec fougue le drapeau de Syna, ils ont donné de la voix pour exiger une hausse de salaire de 150 francs. Ils n'ont pas non plus été avares en photos de groupe et selfies, associant ainsi astucieusement monde réel et réalité virtuelle. En effet, les réseaux sociaux sont un outil puissant pour mobiliser une audience plus large et partager en direct les événements en vidéo ou en photos.

Plus, c'est mieux

De nombreux jeunes n'avaient encore jamais défilé. La plupart des ouvriers que j'ai rencontrés sont de jeunes immigrants d'Europe du Sud ou de l'Est. Certains travaillent sur des chantiers suisses depuis à peine quelques mois, d'autres depuis plusieurs années déjà. Domenico, un jeune Italien, m'a expliqué ce qui l'avait motivé à manifester: «Vous nous avez appelés à lutter pour un meilleur salaire, et nous avons répondu à votre appel.» Pour lui, il était important que la mobilisation soit importante, l'union faisant la force. Le jeune Portugais Miguel tenait aussi

beaucoup à être de la partie: «Les salaires n'ont pas augmenté depuis trois ans, et c'est injuste. Les loyers et les primes maladie eux n'arrêtent pas d'augmenter.»

La cohésion est importante

Le milieu de la construction étant plutôt masculin, il n'y a rien d'étonnant à ce que le cortège ait été dominé par la gent masculine. Roberta, jeune employée de bureau, fait figure d'exception. Elle explique ce qui l'a motivée: «Je suis venue pour soutenir cette cause, même si je n'en bénéficierais pas, vu que je travaille dans le secteur tertiaire. Je soutiens les revendications syndicales et pour moi il est important que nous, les travailleurs, nous serions les coudes.» Roberta ne participe pas uniquement au défilé par solidarité, mais aussi en tant que membre Syna active au sein du Comité de la Section Olten Zofingue. Un effort en plus de son job et de ses études qu'elle consent volontiers, par conviction. Cet immense engagement des jeunes nous réjouit énormément!

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



Domenico



Miguel



Roberta