

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Pascal Kemper

Un jalon – avec un bémol

La nouvelle convention collective de travail s'applique désormais dans tous les shops de stations-service. Déclarée de force obligatoire, elle doit être respectée par tous les acteurs de la branche. Elle garantit aux employés, souvent à pied d'œuvre 24h/24, des conditions de travail équitables et un salaire minimum. Malheureusement, ce dernier ne s'appliquera pas au Tessin – Syna continuera à s'engager. **Page 3**

Encore une marge de progression

Bien que l'économie suisse soit à nouveau en croissance, les adaptations de salaires restent trop maigres. Une comparaison sur dix ans montre toutefois que dans les branches au bénéfice d'une CCT, les augmentations ont été supérieures à la moyenne. **Page 4**

La numérisation est aussi une chance

Rockwell délocalise, General Electric prévoit des suppressions massives d'emplois, tout cela pour assurer des gains encore plus importants à leurs actionnaires. Pourtant, produire en Suisse pourrait en valoir la peine, si les mesures qui s'imposent sont prises. **Page 7**

Sommaire

CCT stations-service	Page	3
Négociations salariales 2018	Page	4
Non à «No Billag»	Page	5
CCT nettoyage romand	Page	6
MEM-Industrie	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
Handicap et travail	Page	17
Conseil juridique	Page	18
20 ^e anniversaire	Page	19
Young Syna	Page	20

20 ans de travail engagé



pour les employés du Tessin. Syna ne serait pas Syna si nous ne continuions pas à nous engager pour graduellement améliorer cette CCT. Plus d'informations à ce sujet dans l'article qui suit.

Pour des médias forts et indépendants

Fais du bon boulot et fais-le savoir: qu'il s'agisse du dépôt de notre initiative populaire pour un congé paternité de 20 jours, de notre analyse sur les salaires minimaux dans le commerce de détail ou de notre lutte contre le travail gratuit et le burnout: pour Syna, les médias représentent un outil de communication de premier plan. Les médias du service public jouent un rôle particulièrement important. En effet, ils ont pour mission de contribuer à la libre formation de l'opinion et doivent donc présenter les différentes opinions de manière objective. Les radios et chaînes de télévision locales, «Infrarouge» en Suisse romande, «Rendez-vous am Nachmittag» en Suisse alémanique, «Il Telegiornale» au Tessin ou encore «Telesguard» pour les Romanches: toutes ces émissions traitent de sujets liés au monde du travail, et interrogent régulièrement Syna sur la situation des travailleurs. Nous ne sommes pas non plus toujours satisfaits de la SSR, et nous voudrions que l'on nous donne plus souvent la parole. Néanmoins, il n'existe aucune alternative et aucun plan B sérieux pour une SSR indépendante offrant une couverture équilibrée. En opposant un «Non» clair à cette initiative destructrice qu'est No Billag, nous nous assurons que le travail engagé de Syna sera toujours couvert dans 20 ans!

Il y a vingt ans, le plus grand syndicat intersectoriel de Suisse voyait le jour sous le nom de Syna. Par leur fusion en 1998, les trois syndicats sectoriels FCTC, FCOM et SAG ainsi que l'USSA (lisez notre article en page 19 pour découvrir le nom des syndicats qui se cachent derrière ces acronymes) décidèrent de défendre les travailleurs de Suisse quelle que soit leur branche. Depuis, Syna représente ses membres dans un esprit de partenariat social engagé et constructif non seulement dans l'artisanat et l'industrie – domaines où le syndicalisme a une longue tradition – mais aussi dans les services. Pour notre base, et avec elle, mus par notre éthique sociale et notre volonté de défendre la dignité humaine, nous nous opposons au pouvoir des riches, à la cupidité et à l'influence croissante de l'économie dans tous les pans de notre société.

Fort dans les services

Trois-quarts des travailleurs sont actifs dans le secteur tertiaire, celui des services. Que ce soit dans la santé, la coiffure, le nettoyage, ou l'hôtellerie et restauration, Syna est un partenaire social fiable, qui s'engage avec succès pour des salaires équitables et des conditions de travail saines. Récemment, Syna a remporté un succès de taille, grâce à son engagement constant: la première convention collective de travail (CCT) du commerce de détail permettra aux employés des shops de stations-service de bénéficier de conditions de travail clairement réglementées. Cette nouvelle CCT, obligatoire pour tous les shops de stations-service, a toutefois été affaiblie en dernière minute par le Conseil fédéral, qui a supprimé la réglementation sur le salaire minimum

Syna reste fort, c'est aussi grâce à toi!

En annexe à ce Syna Magazine – emballé sous plastique pour la première fois (plus d'informations en page 8) – nous défendons le «Non» à No Billag, et présentons notre offre anniversaire. Si Syna est le deuxième plus grand syndicat de Suisse, il le doit notamment à ses nombreux membres qui attirent régulièrement de nouveaux adhérents. En plus du soutien usuel de minimum 100 francs par nouvel adhérent, les membres qui recruteront le plus d'adhérents recevront cette année également 500 francs sous forme de chèques Reka. Participe à notre action!

arno.kerst@syna.ch, président



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: Merkur Zeitungsdruck AG

Modifications d'adresses à: info@syna.ch

Prochaine édition: 9 mars 2018

Clôture de la rédaction: 21 février, 12h00

Shops de stations-service

Enfin des conditions de travail plus sûres

Les employés des shops de stations-service bénéficieront enfin de conditions de travail plus sûres. La nouvelle CCT, la première de portée nationale dans le commerce de détail, est un jalon important. L'absence de salaire minimum au Tessin est en revanche inacceptable.

Juste avant Noël, le Conseil fédéral a apporté une confirmation importante aux quelque 13 000 employés des shops de stations-service: la nouvelle convention collective de travail (CCT) aura force obligatoire dès le 1^{er} février 2018, et devra donc être appliquée dans l'ensemble de la branche. Le canton de Lucerne, régi par une CCT cantonale jusqu'à la fin de l'année, n'est pas concerné avant 2019. Pour leur part, les CCT cantonales st-galloise et fribourgeoise seront remplacées par la CCT nationale. Les employés des nombreux shops de stations-service de toute la Suisse bénéficieront désormais de bonnes conditions de travail: 13^e salaire, salaire minimum garanti et supplément pour travail le dimanche garantissent enfin des conditions de rémunération équitables. La CCT régleme en outre la durée du travail, un élément central dans un domaine où l'on



Les shops de stations-service sont souvent ouverts 24h/24. Des conditions de travail et de salaire équitables sont donc particulièrement importantes. Photo: Coop

œuvre souvent 24h/24. Diverses prestations sociales comme les congés paternité et maternité et l'assurance perte de gains sont également garanties.

Le Conseil fédéral méconnaît la réalité

Le chemin vers cette nouvelle CCT a été semé d'embûches. Syna et ses syndicats partenaires avaient pu conclure les négociations menées avec le patronat en vue d'une nouvelle CCT dès novembre 2015. Néanmoins, le dépôt de la demande de déclaration de force obligatoire en janvier 2016 a ensuite donné lieu à de nombreux échanges de courriers entre les autorités et quelques employeurs désireux d'empêcher son application. Au Tessin, les oppositions des exploitants de shops de stations-service ont été particulièrement virulentes. Et, étonnamment, le Conseil fédéral y a prêté une oreille attentive: il a décidé que la CCT serait certes appliquée au Tessin, mais qu'il n'y aurait pas de salaires minimaux. Le fait

que, dans sa décision, le gouvernement se réfère au salaire minimum de 3600 francs qui avait été négocié au Tessin, est encore plus surprenant: cela signifie qu'il estime qu'un salaire de 3600 francs pour un travail à plein temps est trop élevé! C'est aberrant. Les principales CCT du commerce de détail prévoient des salaires minimaux d'au moins 3900 francs, y compris au Tessin. En outre, sans salaire minimum, les autres garanties de la CCT, comme le 13^e salaire ou les suppléments pour travail le dimanche, apportent peu. Et surtout: le Conseil fédéral semble ne pas avoir conscience que sa décision laisse la porte grande ouverte au dumping salarial dans les shops de stations-service tessinois. Pour Syna, l'affaire n'est pas close. Nous continuerons à lutter pour une solution équitable en faveur des travailleurs tessinois!

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

Objectif: CCT Commerce de détail

Malgré quelques maladies de jeunesse, la CCT Shops de stations-service est un jalon important dans le commerce de détail, une branche où les conditions de travail sont difficiles, où les travailleurs ont de maigres salaires pour des journées de travail sans fin. C'est pourquoi Syna demande depuis longtemps une CCT nationale couvrant l'ensemble du commerce de détail, à l'instar de ce qui se fait dans les branches de l'hôtellerie et restauration ou de la construction. Il reste encore un long chemin à parcourir. Syna s'engage aujourd'hui en priorité pour de nouvelles CCT dans d'autres domaines du commerce de détail, comme actuellement pour les assistantes en pharmacie. En effet, ce personnel qualifié est toujours confronté à de très bas salaires en dépit des nombreuses compétences qu'exige son travail.

	CCT STATIONS-SERVICE	DISPOSITIONS LÉGALES
Salaire minimum	garanti, échelonné en fonction de la formation et des régions	–
13^e salaire	garanti	–
Vacances	jusqu'à 20 ans: 25 jours dès 21 ans: 22 jours dès 50 ans: 25 jours	20 jours
Supplément de salaire pour travail régulier le dimanche	5 pour cent	–
Assurance perte de gains	80% du salaire assuré durant 720 jours	min. 3 semaines, en fonction de la durée des rapports de travail
Engagement au mois	à partir d'un taux d'activité de 50%, engagement au mois	–
Congé maternité	80% du salaire durant 16 semaines	80% du salaire durant 14 semaines
Congé paternité	4 jours	–

Les gagnants et les perdantes

Négociations: réussies et indispensables

Juste avant Noël, Syna a présenté le bilan des négociations de l'automne. Résultat: hausse insuffisante, mais répartition générale réjouissante. Quels sont les faits marquants des accords salariaux des dernières années?

L'été dernier, Syna a demandé des hausses de salaire de 1,5 à 3 pour cent. En effet, l'augmentation des primes maladie et un renchérissement de 0,5 pour cent grèvent le budget des ménages. En outre, l'économie se porte bien: une hausse du produit intérieur brut de plus de 2 pour cent est attendue. Même l'industrie des machines et le tourisme, secteurs sinistrés ces dernières années, envisagent l'avenir avec optimisme.

La reprise n'est pas encore arrivée

Le montant des accords salariaux conclus jusqu'à présent (voir www.syna.ch/fr/negociations-salariales) n'est que partiellement convaincant. Notamment parce que de nombreux travailleurs ont dû renoncer, par le passé, à des ajustements salariaux substantiels. Or comme ils contribuent de manière essentielle à la réussite de l'entreprise, ils devraient profiter eux-aussi de sa réussite financière. Les augmentations salariales entre 0,5 et 1 pour cent ne sont donc pas satisfaisantes. Élément positif, en revanche, les ajustements salariaux généraux ont augmenté, alors que le gel des salaires dans l'industrie et l'artisanat a reculé.

Des négociations CCT qui en valent la peine

En analysant les accords salariaux de la décennie écoulée, il apparaît qu'entre 2008 et 2016, les salaires des branches soumises à une convention collective de travail (CCT) ont augmenté de 1,6 point de pourcentage de plus que les salaires toutes branches confondues. En outre, le droit à des négociations salariales collectives inscrit dans les CCT est le gage d'une culture d'entreprise plus constructive. Plutôt que d'être dictés par le patronat, les salaires et leur répartition sont discutés entre patrons et syndicats ou représentations



Les femmes gagnent toujours moins que les hommes.

Photo: Fotolia

du personnel, et des salaires minimaux ou des grilles salariales peuvent être définis.

réguliers, une plus grande transparence et des possibilités de plaintes simplifiées.

Moins d'accords salariaux globaux

Alors que, durant des années, la répartition entre hausses de salaire générales et individuelles dans les entreprises soumises à CCT est restée équilibrée, les accords individuels ont augmenté ces dernières années. Ainsi, de 2013 à 2016, seuls 39 pour cent des hausses ont été octroyées sur une base générale. Les perdants sont les travailleurs qui ne bénéficient pas d'une hausse individuelle. En outre, les critères de répartition des hausses individuelles sont souvent opaques et peu compréhensibles, et souvent source de mécontentement. Les hausses individuelles clairement motivées (par ex. ajustement des salaires des femmes ou des bas salaires) sont mieux comprises.

Les femmes gagnent moins que les hommes

C'est honteux, mais c'est une réalité: en 2018, la discrimination salariale envers les femmes reste une réalité. Elles gagnent 18 pour cent de moins que les hommes. Près de la moitié de cette différence ne s'explique pas et est donc discriminatoire. Certes, le retard a été légèrement comblé ces dernières années – grâce à Syna notamment – mais les salaires féminins restent trop bas. Une répartition individuelle risque de renforcer encore ces inégalités salariales. D'où l'importance d'un contrôle régulier des salaires. Imposer l'égalité des salaires inscrite dans la Constitution et la loi nécessite des contrôles

arno.kerst@syna.ch, président

Négociations salariales 2018: joie et colère



- Nouvelles augmentations générales dans l'artisanat: installation électrique et installation de télécommunication, enveloppe des bâtiments, techniques du bâtiment, marbre et granit, construction métallique
- Scintilla, St-Nicolas, VS: 1,0 pour cent augmentation générale, 0,3 pour cent augmentation individuelle
- Glasi Hergiswil NW: 2,0 pour cent augmentation générale
- Nettoyage Suisse romande: hausse sensible des salaires minimaux
- Hôpital Neuchâtel, Centre psychiatrique, EMS et soins à domicile: 1,5–1,75 pour cent augmentation individuelle selon système de rémunération



- Pour la 4^e année de suite, gel des salaires du secteur principal de la construction
- Blocage des salaires dans le second-œuvre en Suisse romande
- Valora: pas d'augmentation des salaires effectifs
- Hôpital cantonal de Zoug: premier gel des salaires

Non à No Billag

Une expérience trop dangereuse

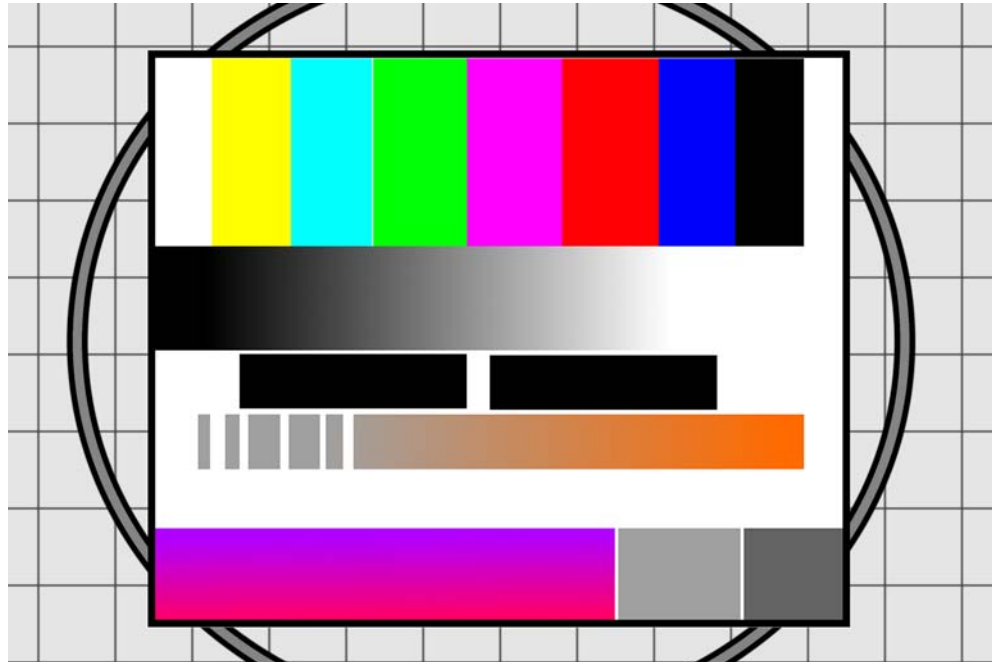
Le 4 mars, nous voterons sur l'initiative No Billag, qui veut supprimer la redevance radio-TV. Nous devons sans hésitation refuser cette initiative radicale: sans redevance, des entreprises dotées de gros moyens financiers pourront influencer la couverture médiatique et étouffer les voix des travailleurs.

L'initiative No Billag veut interdire à la Confédération de prélever une redevance de réception. Dès 2019, l'obligation de payer 365 francs par année pour la redevance radio-TV, serait supprimée pour tous: une proposition à première vue alléchante! Néanmoins, pour la Suisse, les conséquences en seraient catastrophiques: le service public audiovisuel sous sa forme actuelle ne serait plus viable, car dès 2019, les offres de la SSR dans les différentes régions linguistiques ne pourraient plus être financées. Les 13 chaînes de TV et les 21 chaînes de radio régionales de prestataires privés, qui bénéficient d'une partie de la redevance, n'y survivraient pas.

L'offre coûtera plus cher

En cas de oui, 6000 emplois disparaîtront, le temps étant insuffisant pour mettre sur pied un système payant pour les prestations actuelles des fournisseurs. Les revenus de la vente d'abonnements pour des émissions spécifiques comme le «téléjournal» ou des diffusions sportives ne suffiraient pas à maintenir l'offre actuelle. Les coûts cumulés finiraient par dépasser les 365 francs annuels – ou 31 francs par mois – payés aujourd'hui par le consommateur. Le coût des offres payantes est observable à l'étranger, mais en Suisse aussi: la chaîne sportive Mysports, qui diffuse uniquement les matches de la Ligue suisse de hockey sur glace, coûte à elle seule 25 francs par mois!

Les initiants demandent que nous ne payions que pour ce que nous consommons. Ce n'est pas réaliste. Sans redevance, personne en Suisse ne pourra produire une offre similaire à celle d'aujourd'hui, consommable aussi bien par le biais de la TV



Fin de la diffusion: voilà ce que l'on pourrait bientôt voir sur la TSR en cas de «oui» à l'initiative No Billag.
Photo: pixabay

classique que sur internet. Et même si une offre gratuite minimaliste était préservée, elle serait accompagnée d'une telle quantité de publicité que plus personne ne voudrait la regarder. Il n'y aurait plus non plus de radio sans publicité. Une radio nationale sans redevance ne pourrait être financée que par une dose massive de publicité et par une réduction de l'offre d'information.

Objectivité de l'information en danger

Sans redevance, les médias audiovisuels seront entièrement tributaires de la publicité. Une telle dépendance empêchera une couverture objective. Une situation que connaissent déjà bien les petits journaux: celui qui publie une annonce payante a droit à un article dans la partie rédactionnelle. Le danger est grand que les grandes entreprises et les riches de ce pays puissent à l'avenir décider des sujets qui seront couverts. Les préoccupations des travailleurs n'en feraient certainement pas partie; la couverture des négociations CCT pourrait être unilatéralement favorable aux employeurs. Une perspective dangereuse pour notre cohésion, pour notre démocratie.

Pour que notre système politique fonctionne, les citoyens doivent être tous informés de la même manière, avec

objectivité. Un «oui» à l'initiative No Billag détruirait un pilier du système: une couverture neutre et l'obligation de permettre à toutes les opinions de s'exprimer. Il n'y aurait ainsi plus aucun média audiovisuel diffusant des informations de fond et offrant une couverture neutre de la Suisse. Les plus riches pourront encore plus facilement s'acheter l'opinion du peuple. Les minorités n'auront plus leur mot à dire. Est-ce vraiment ce que nous voulons?

Exit le sport et la culture

Les conséquences seraient également graves pour le sport et la culture. Le sport n'aurait plus de vitrine à la TV, ce qui conduirait à une forte diminution de ses revenus de sponsoring. La musique, les films et la culture populaire auraient également du mal à survivre.

L'initiative No-Billag est radicale. Elle met en danger la cohésion nationale de la Suisse avec ses quatre langues nationales. Dans une démocratie, un média de service public donne une voix à tous et permet une meilleure cohabitation. C'est pourquoi nous devons refuser l'expérience No Billag!

Adrian Wüthrich,
président de Travail.Suisse,
wuethrich@travailsuisse.ch

Nouvelle CCT du nettoyage romand

Progression des salaires minimaux

La nouvelle CCT du nettoyage en bâtiment pour la Suisse romande est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018. Valable quatre ans, le texte apporte des gains substantiels aux travailleuses et travailleurs, notamment dans le domaine de la formation, et assure une progression importante des salaires minimaux jusqu'en 2021.

La suppression de la distinction entre temps de travail supérieure ou inférieure à 18 heures par semaine et par conséquent des différences salariales et freins à la promotion qui les accompagnaient constitue la première avancée significative de la nouvelle convention. Cette modification permet désormais aux employés qui travaillaient moins de 18 heures de voir leur nombre d'heures de travail, donc leur salaire, augmenter plus facilement.

Jusqu'à 6 pour cent d'augmentation

Syna se réjouit d'une autre conquête majeure: l'augmentation et la progression salariale des catégories les plus basses (E3 et E2) pour les quatre prochaines années.

Cela concerne quelque 80 pour cent du personnel de nettoyage romand. Pour 2018, la hausse est de 0,8 pour cent et 2,8 pour cent en Romandie et de 3,15 pour cent et 4 pour cent dans le canton de Genève. D'ici 2021, la valorisation s'élèvera à +3,7 pour cent et +5,6 pour cent en Romandie et à +5,5 pour cent et +6,3 pour cent à Genève. Les apprenti-e-s verront aussi leur salaire augmenter, en 2019 et 2021 (entre 3,1 et 5,6 pour cent).

Plus de formation

Autre bénéfice acquis: dès 2018, les travailleurs bénéficieront de cinq jours de congé-formation payés par année au lieu d'un seul jusqu'ici. La formation pourra être suivie dans les deux écoles agréées (EGP et MRP). Si un employeur refuse de manière répétée d'accorder un congé-formation à un employé, celui-ci pourra faire recours auprès de la commission professionnelle paritaire cantonale.

Des améliorations ont aussi été obtenues pour la formation du personnel de la catégorie E2. Le droit à la formation s'ouvre après six mois de présence dans l'entreprise au lieu de deux ans auparavant. De plus, l'exigence que les 80 périodes de cours soient suivies sur une période minimum de douze mois a été supprimée. Il



La nouvelle CCT du nettoyage en bâtiment pour la Suisse romande offre de nombreux avantages.

Photo: iStock

est donc possible maintenant de terminer cette formation plus rapidement. Dans ce cas également, si l'employeur refuse la formation, l'employé peut recourir auprès de la commission professionnelle paritaire cantonale.

juan.barahona@syna.ch,
secrétaire central des services

Salaires minimaux par heure dès le 1^{er} janvier 2018

CAT.	FONCTION/FORMATION	ROMANDIE	GENÈVE
CE	Chef/cheffe d'équipe	Fr. 28.90	
N20	CFC plus de 2 ans	Fr. 27.20	
N21	CFC moins de 2 ans	Fr. 25.85	
N30	AFP	Fr. 24.45	
N4	Nettoyage sans qualification, plus de 4 ans	Fr. 23.60	
N3	Nettoyage sans qualification, plus de 3 ans	Fr. 21.70	
N2	Nettoyage sans qualification, plus de 2 ans	Fr. 21.70	
N1	Nettoyage sans qualification, plus de 1 an	Fr. 21.70	
N0	Nettoyage sans qualification, à l'engagement	Fr. 21.70	
E2	Nettoyage d'entretien avec diplôme EGP/MRP	Fr. 19.95	Fr. 20.60
E3	Nettoyage d'entretien sans diplôme EGP/MRP	Fr. 18.95	Fr. 19.60

Ces salaires sont bruts. Le 13^e salaire et les vacances sont dus en plus.

Pour les apprentis, le salaire mensuel est versé 13 fois.

Soyez attentifs!

La suppression de la distinction entre temps de travail hebdomadaire supérieur ou inférieur à 18 heures a pour conséquence une reconfiguration des catégories professionnelles dans le domaine du nettoyage d'entretien. Les anciennes catégories E0 et E1 n'existent plus. Les nettoyeuses et nettoyeurs d'entretien sont désormais classés E3 (sans diplôme) et E2 (avec diplôme). Mais ces changements n'ont aucun impact sur les salaires. En vertu des acquis sociaux (article 32 de la nouvelle CCT) les nettoyeurs E0 et E1 qui avaient en 2017 un salaire supérieur aux E3 et E2 de la grille 2018 conservent leur salaire. Il est très important d'être attentifs à cela et surtout de revendiquer auprès de l'employeur. Dans tous les cas et pour toute question, n'hésitez pas à prendre contact avec votre bureau régional Syna.

General Electric (GE) et Rockwell

Licenciements – et après?

GE entend supprimer jusqu'à 1400 emplois, Rockwell au moins 250. Et maintenant? Et quel est le rapport avec la numérisation et avec la nouvelle CCT de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) en cours de négociation?

Chez Rockwell, les emplois qui ne nécessitent pas de qualifications particulières sont délocalisés à l'étranger pour des raisons de coûts. GE ne se préoccupe également que de ses finances: dans le seul but d'optimiser ses gains et de plaire aux actionnaires, le groupe refond complètement son secteur énergie, aux dépens du personnel de ses sites argoviens.

Que prévoit GE?

Dès l'annonce de la suppression d'emplois en décembre, Syna a contacté les représentants du gouvernement argovien pour discuter de la suite de la procédure. Il est rapidement apparu que les coupes sont motivées par des intérêts purement financiers, sans aucune pensée pour la pérennisation de la structure. Seul réconfort, la production n'est pas trop touchée. Mais comment produire de manière compétitive sans l'apport d'un département de développement à même d'innover? En collaboration avec la représentation



La numérisation présente des opportunités pour l'industrie et pour les travailleurs, mais l'offre de formation et de perfectionnement doit être renforcée.

Photo: Fotolia

du personnel, Syna entend mettre en lumière ces incohérences dans le cadre de la procédure de consultation initiée en début d'année, dans le but de soumettre des propositions porteuses d'avenir. Nous avons suffisamment de temps pour cela: la consultation s'effectuant au niveau européen, elle s'étendra sur six mois.

Que fait Syna chez Rockwell?

Chez Rockwell, de nombreuses personnes touchées n'ont pas de qualification particulière, ou n'ont pas bénéficié de remise à niveau depuis longtemps. C'est pourquoi Syna exige de Rockwell la mise en place de formations étoffées. Rockwell entend étendre sa réduction des effectifs sur 3,5 ans. Il reste ainsi suffisamment de temps pour offrir aux travailleurs touchés des qualifications leur offrant une chance

de retrouver un emploi. Syna a remis un concept en ce sens.

Négociation de la CCT-MEM

Quel est le rapport entre la numérisation et la nouvelle CCT-MEM qui doit être négociée? La pression sur les coûts conduit à la délocalisation continue d'emplois industriels ne nécessitant pas de qualifications particulières. La numérisation peut néanmoins redonner à la Suisse son attractivité en matière de production, grâce à des nouveaux emplois, qui nécessitent toutefois de nouvelles compétences. Il faut cependant pour cela une offre cohérente de formation et de perfectionnement. Syna transmettra ses revendications durant les négociations.

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

Trois questions à Mathias Regotz, responsable des négociations CCT-MEM chez Syna

Syna Magazine: La numérisation, fléau ou bénédiction?



Mathias Regotz: La numérisation est en cours, qu'on le veuille ou non. Syna doit s'assurer qu'elle ne fait pas de perdants. Tout le monde doit avoir une chance de s'adapter à ce nouvel environnement.

Nous nous engageons pour que la numérisation ne serve pas de prétexte à une détérioration des conditions de travail, par exemple avec une

attaque contre la loi sur le travail et l'enregistrement du temps de travail.

Comment pouvons-nous maîtriser le changement induit par la numérisation?

Nous estimons que la numérisation ne détruit pas plus d'emplois qu'elle n'en crée. Néanmoins, les nouveaux emplois sont plus exigeants. Par conséquent, une offre solide de formation et de perfectionnement est nécessaire. Et tous les travailleurs doivent pouvoir y accéder.

Que demande Syna?

Les travailleurs n'ont pas de salaire lorsqu'ils se forment. Syna demande donc une contribution financière

conséquente des employeurs et des pouvoirs publics. En effet, les seront les premiers à en bénéficier si ces formations leur procurent une main d'œuvre qualifiée suffisante. Nous demandons qu'un fonds intersectoriel national pour la formation et la formation continue soit créé et que les bourses soient étendues aux secondes formations. Des règles permettant de valider les acquis et compétences des travailleurs sont également indispensables. Enfin, les formations et formations continues doivent être condensées pour les rendre plus abordables. Le projet «Informa» auquel Syna collabore s'inscrit dans cette stratégie. Nous aborderons ces thèmes dans les négociations CCT.

☁ Mon travail – mon avenir



Tous les quatre ans, Syna organise son Congrès, auquel assistent des délégués de l'ensemble de ses régions et services. Il décide des orientations politiques principales de notre syndicat. Il permet également d'entériner des programmes d'action, à l'instar de la campagne «Mon travail – mon temps» lancée en 2014.

Cette année, le moment est à nouveau venu: **le Congrès**

Syna 2018 se tiendra les 19 et 20 octobre à Lausanne. Il aura pour thème principal la mutation du marché du travail due à la numérisation et à la globalisation. Une évolution porteuse d'insécurité, mais aussi d'opportunités. Nous nous engageons pour que les employeurs ne soient pas les seuls à profiter de ces opportunités, et pour que l'insécurité ne pèse pas sur les seules épaules des travailleurs!

Nos revendications pour ce Congrès sont actuellement en discussion au sein de nos instances régionales. Tu souhaites participer aux discussions? Alors n'hésite pas à t'annoncer auprès de ton secrétariat régional. De plus amples informations sur le Congrès suivront.

🌿 Bien protégé

Désormais, le Syna Magazine sera envoyé sous emballage plastique.

Ainsi, il ne pourra plus être endommagé durant le transport. En outre, nous pourrions y joindre d'autres documents importants.

Aucune crainte cependant: cet emballage est écologiquement neutre. Il est réalisé en polyéthylène (PE), un mélange de carbone et d'hydrogène. Sa combustion ne génère aucun gaz toxique qui nuirait à l'environnement. Et le surcoût est très limité: par magazine, il s'élève à moins d'un centime.

👍 Briqueteries

Dans le cadre d'accords salariaux, Syna plaide toujours en faveur de hausses générales qui bénéficient à tous les salariés plutôt qu'à seulement quelques-uns. En effet, tous participent au succès des entreprises et de la branche. Cette démarche a été couronnée de succès dans les tuileries-briqueteries: **dès 2018, les employés bénéficieront tous d'une hausse de salaire de 25 francs.** En outre, le salaire minimum pour les collaborateurs de plus de 23 ans augmente de 20 francs à 4220 francs.

🚗 Carrosserie

Après de longues négociations, les partenaires sociaux de la carrosserie se sont accordés sur une nouvelle convention collective de travail (CCT). Celle-ci comporte des nouveautés pour les quelque 15 000 employés de la branche, qui œuvrent avant tout en tant que carrossiers et peintres en carrosserie. Désormais, ils bénéficieront de deux jours de formation continue par année, au lieu d'un seul. Les collaborateurs avec un salaire mensuel inférieur à 5000 francs recevront en outre 50 francs de plus par mois. La durée du travail reste la même. Néanmoins, dans chaque entreprise, employeurs et employés peuvent choisir entre deux options: 41 heures hebdomadaires et quatre semaines de vacances, ou 42 heures et cinq semaines de vacances.

En matière de possibilités de retraite anticipée, Syna et ses partenaires sociaux ont réussi une percée: un modèle de retraite flexible est en cours d'élaboration dans la branche.

Chiffre du mois

2,3

pour cent, c'est la hausse du produit intérieur brut de la Suisse que prévoit le Secrétariat d'État à l'économie, le SECO. Celui-ci s'attend en effet à une évolution positive de notre économie intérieure et du commerce extérieur. Au vu de cette perspective positive, nous attendons des entreprises suisses qu'elles créent des emplois et fassent participer leur personnel à ce succès par de meilleurs salaires, plutôt que de délocaliser leur production à l'étranger pour maximiser leurs gains, comme l'an dernier. Nous suivons le sujet avec attention!

⚙️ Prévoyance vieillesse: et maintenant?

En septembre, la réforme de la prévoyance vieillesse a été refusée. **Le Conseil fédéral a annoncé les grands axes d'une nouvelle réforme d'ici 2021.** L'objectif reste de maintenir les rentes tout en sécurisant le financement de la prévoyance vieillesse. Désormais, l'AVS et la prévoyance professionnelle seront néanmoins réformées séparément.

Syna salue le fait que le Conseil fédéral souhaite combler rapidement le déficit de financement de l'AVS. Il faut au minimum un pour cent supplémentaire de TVA «génération baby-boom», comme nous l'avons toujours demandé. En outre, le gouvernement souhaite flexibiliser l'âge du départ à la retraite, en partant du principe d'un âge de 65 ans pour les hommes et les femmes. Ce point doit être amélioré. En effet, toutes les oppositions à la dernière réforme doivent être prises en compte. Et l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes serait un mauvais signal.

De nombreuses questions restent ouvertes concernant la réforme de la prévoyance professionnelle. Syna demande que le niveau de prestations soit préservé. Avec Travail.Suisse, nous poursuivons notre lutte pour une prévoyance vieillesse équitable.

Région Vaud

Santé: Climat de travail délétère aux eHnv

Le personnel des établissements hospitaliers du Nord vaudois (eHnv) s'est réuni à plusieurs reprises ces derniers mois, dans un climat de malaise général sur l'ensemble des sites. Une pétition a été remise au comité directeur juste avant Noël.

Le 27 mars 2017, l'assemblée générale du personnel des eHnv avait décidé du lancement d'une lettre collective afin d'alerter la Direction et le Comité directeur des eHnv. Lancée fin juin 2017, la pétition a récolté 411 signatures, montrant l'ampleur et la gravité de la situation.

La validation des signatures a été faite devant notaire car de l'avis de l'assemblée générale, le climat de peur et le manque de confiance qui règnent actuellement aux eHnv ne permettaient pas de transmettre une liste de noms. Le 19 décembre 2017, une délégation de la commission du personnel et des syndicats a remis officiellement la pétition au Directeur Général, au président du Comité Directeur ainsi qu'à sa vice-présidente. En plus du texte de la pétition, les revendications suivantes ont été déposées:

- L'autonomie de la commission du personnel: celle-ci doit pouvoir librement consulter le personnel dans la mesure où cela entre dans le cadre des conditions de travail.
- Une réelle procédure de consultation sur les horaires de travail. À ce stade, nous suggérons un arbitrage externe, service par service.
- Une planification respectant les taux d'emploi contractuels des gens.
- Un changement de management immédiat avec une valorisation du travail du personnel.
- Une amélioration de la communication (exemple: information dans les services



Climat de travail délétère aux eHnv.

Photo: Fotolia

avant les annonces sur intranet, changement des horaires de travail...)

- L'arrêt de tout licenciement avant qu'un climat de confiance n'ait été rétabli et qu'une véritable procédure d'avertissement, respectant le droit d'être entendu, ne soit mise en place.
- Des procédures de nomination internes transparentes.
- L'arrêt de toute menace visant à déstabiliser le personnel.

Lors de cette séance, la Direction et les membres du comité directeur ont pris acte des demandes, et se sont engagés à transmettre une réponse ainsi qu'une prise de position d'ici fin janvier 2018.

Le directeur des eHnv se rendra à la Vallée de Joux

Concernant le site de la Vallée de Joux, les problèmes spécifiques identifiés lors d'une assemblée générale au Sentier le 29 novembre 2017 ont également été remontés lors de cette séance et en

particulier les problèmes liés à la planification, au respect des pourcentages d'engagement contractuels et aux changements fréquents d'horaires.

Le directeur des eHnv a accepté notre demande de venir sur le site de la Vallée afin de discuter de la situation et de trouver des solutions. Cette séance est en cours d'organisation.

Pierre-Yves Maillard a été informé

Pour finir et comme décidé lors des assemblées générales, Pierre-Yves Maillard, responsable du Département de la santé et de l'action sociale, a également reçu copie des courriers concernant la pétition et concernant le site de la Vallée.

Une nouvelle assemblée générale sera organisée dès que les réponses et positions du comité directeur seront connues. La présence de chacune et chacun sera très importante pour cela.

thierry.lambelet@syna.ch,
responsable régional

IMPRESSUM ROMANDIE

Rédaction/Coordination

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

Rédaction régionale

Fribourg/Neuchâtel: Véronique Rebetz
veronique.rebetz@syna.ch
Genève: Joël Mugny
joel.mugny@syna.ch
Jura: Loïc Dobler
loic.dobler@syna.ch
Vaud: Thierry Lambelet
thierry.lambelet@syna.ch

Numéro 2/18:

Clôture de la rédaction: 19 février
Date de parution: 9 mars

Région Jura

Syna vu par ses responsables régionaux

En ce début d'année 2018, notre magazine a choisi de donner tour à tour la parole au responsable de chacune des quatre régions Syna en Suisse romande.

En entretien, Loïc Dobler (Jura), Thierry Lambelet (Vaud), Joël Mugny (Genève) et Véronique Rebetez (Fribourg-Neuchâtel) reviennent sur les moments forts de 2017 et nous parlent des priorités de leur région pour l'année à venir. Cette première édition de l'année 2018 donne la parole à Loïc Dobler.

L'année 2017 vient de s'achever. En tant que responsable régional, quel bilan en tires-tu dans ta région?

Loïc Dobler: Cette année, nous avons traité plusieurs dossiers importants qui concernent des négociations de convention collectives de travail (CCT) régionales (pour le Jura ou le Jura et le Jura bernois). Actuellement, la CCT Addiction Jura est à bout touchant. Il y a aussi eu plusieurs rondes de négociations avec l'hôpital du Jura, ainsi que les homes et les soins à domicile. Toutes ces discussions ont nécessité beaucoup de séances...

Sur le plan du marché de l'emploi, nous avons connu une année difficile dans le Jura, canton où beaucoup d'entreprises sont tournées vers l'exportation, à l'instar de l'industrie horlogère et des machines. Plusieurs entreprises ont procédé à des licenciements économiques qui ont nécessité notre intervention, à Diego Frieden et à moi-même, pour négocier des plans sociaux. Il est clair que ces dossiers ne sont pas les plus plaisants à traiter, car les licenciements sont toujours regrettables. Néanmoins, notre rôle pour atténuer à la fois le nombre et l'impact des licenciements reste essentiel.

Quel a été pour toi LE moment fort de cette année?

Le moment fort de cette année pour moi a été l'approbation par le Parlement jurassien de la loi sur le salaire minimum. L'initiative avait été lancée il y a déjà 10 ans, et Syna avait fait partie du comité d'initiative et participé à la campagne. Quant à moi,



Loïc Dobler et les membres de Syna Jura lors d'une manifestation.

Photo: Syna Jura

j'avais présidé ce même comité en tant que jeune socialiste. Aujourd'hui, le résultat obtenu, qui prévoit un salaire minimum de 20 francs de l'heure, représente donc une grande satisfaction, à la fois personnelle et syndicale. Dans notre canton, où certains salaires sont encore extrêmement bas, cette décision va changer beaucoup de choses, et représente une sacrée avancée pour de nombreux salariés!

Quelles sont les priorités de Syna Jura pour 2018?

En 2018, nous voulons lancer une campagne de sensibilisation et de recrutement qui ciblera le domaine santé-social. En effet, dans les homes de personnes âgées et les hôpitaux, l'importance d'être syndiqués n'est parfois pas perçue. Dans le domaine de la santé où des CCT existent, nous devons conserver une base de membres suffisante pour garder un bon rapport de forces dans les négociations.

Autre priorité pour Syna Jura en 2018, le domaine de la vente où aucune CCT n'existe, et où nous souhaitons donc entreprendre des démarches pour en lancer une. Le principal défi auquel nous sommes confrontés est celui de l'absence d'association faitière, qui signifie qu'il est très difficile de trouver un interlocuteur.

Quel est, en quelques mots, le message de début d'année que tu souhaiterais adresser à tes membres?

Je souhaite les remercier pour leur engagement, car il n'est pas toujours simple de s'investir dans un syndicat. Nous comptons sur eux cette année encore pour continuer à parler de Syna à leurs collègues car nos membres sont nos meilleurs ambassadeurs. Ensemble, nous sommes plus forts.

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

Région Genève/Parcs et jardins

Un protocole d'accord signé fin 2017

Après plusieurs mois de négociations, un protocole d'accord a été signé en décembre 2017 entre JardinSuisse – Genève d'une part et les syndicats Syna, SIT et Unia d'autre part. Celui-ci apporte plusieurs améliorations qui réjouissent Syna.



Hausse de salaire en vue pour les employés du secteur des Parcs et Jardins.

Photo: iStock

Ce protocole vaut pour avenant à la Convention collective de travail (CCT) du secteur des Parcs et Jardins, des Pépinières et de l'Arboriculture du canton de Genève qui était entrée en vigueur le 21 février 2007. Ce protocole entérine une prolongation de trois ans de la CCT en vigueur, soit jusqu'au 31 décembre 2020.

Aujourd'hui: hausse salariale de 0,5 pour cent par année

Ce protocole prévoit en particulier qu'au cours des prochaines années, les salaires minimaux et réels, à l'exception des apprentis, seront augmentés de 0,5 pour cent en 2018, de 0,5 pour cent en 2019 et de

0,5 pour cent en 2020, avec une entrée en vigueur dès le 1^{er} janvier 2018.

Demain: vers une réduction de l'horaire annuel

Des négociations visant à permettre la signature d'une nouvelle CCT au plus tard d'ici au 30 juin 2019 sont également prévues, et tout sera alors mis en œuvre pour obtenir l'extension ordinaire de cette nouvelle CCT. Dans le cadre de ces négociations, les parties poursuivront les discussions en lien avec la réduction de l'horaire annuel

sans diminution de salaire ainsi qu'avec la question du retrait du champ d'application des pépinières. Elles ont conscience qu'un accord ne pourra survenir que dans l'hypothèse où les concessions mutuelles seront suffisantes.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice région Romandie

Salaires 2018 (augmentation de 0,5 pour cent)

	salaires horaires	salaires mensuels
Chef d'équipe		
1 ^{er} année de pratique	Fr. 29.45	Fr. 5425.–
2 ^e année de pratique	Fr. 29.90	Fr. 5505.–
3 ^e année de pratique	Fr. 30.50	Fr. 5615.–
Jardinier avec CFC ou diplôme équivalent		
1 ^{er} année de pratique après l'apprentissage	Fr. 25.90	Fr. 4765.–
2 ^e année de pratique après l'apprentissage	Fr. 27.35	Fr. 5040.–
3 ^e année de pratique après l'apprentissage	Fr. 28.40	Fr. 5230.–
4 ^e année de pratique après l'apprentissage	Fr. 28.65	Fr. 5270.–
Aide-jardinier		
1 ^{er} année de pratique	Fr. 24.75	Fr. 4560.–
Dès le 4 ^{ème} mois	Fr. 25.00	Fr. 4600.–
2 ^e année de pratique	Fr. 25.35	Fr. 4670.–
3 ^e année de pratique	Fr. 25.65	Fr. 4720.–
4 ^e année de pratique	Fr. 26.40	Fr. 4855.–
Nouvelles catégories professionnelles pour autant qu'il s'agisse de l'activité prépondérante		
Chauffeur poids lourd	Fr. 30.65	Fr. 5645.–
Machiniste avec permis petites machines	Fr. 29.95	Fr. 5510.–
Paysagiste avec CFC de maçon	Fr. 31.80	Fr. 5855.–
Apprentis CFC – salaires mensuels		
1 ^{er} année		Fr. 1375.–
2 ^e année		Fr. 1700.–
3 ^e année		Fr. 2050.–

Région Fribourg/Neuchâtel

AG Section Industrie et Services: à vos agendas!

La section Industrie et Services de Syna région Fribourg/Neuchâtel a le plaisir d'annoncer sa prochaine assemblée générale qui se tiendra **le vendredi 2 mars 2018 à 19h00** à l'Auberge d'Avry-Rosé, Route de Rosé 46, 1754 Rosé.

A l'issue de la partie statutaire (PV, rapport, bilan et perspectives, comptes, élection du comité, jubilaires et divers), une partie thématique permettra de débattre de «**L'avenir de nos retraites**» suite au rejet de la réforme Prévoyance vieillesse 2020 le 24 septembre 2017. Le sujet sera présenté et animé par M. Matthias Kuert Killer de Travail.Suisse. Enfin, comme chaque année, la soirée s'achèvera par une partie conviviale, et un repas commun pris en charge par la section dès 20h30.

Inscription jusqu'au 26 février 2018

auprès du secrétariat Syna
par téléphone au 026 409 78 20
ou par email à fribourg@syna.ch

L'équipe de Syna Fribourg-Neuchâtel,
fribourg@syna.ch

Région Vaud

Vers une assurance dentaire obligatoire?

Le 4 mars, le peuple vaudoise sera appelé à voter sur l'initiative lancée visant à introduire une assurance obligatoire pour les soins dentaires de base. La santé bucco-dentaire est un élément incontournable pour promouvoir la santé générale.

En effet, sphère bucco-dentaire – la bouche, les dents – fait partie intégrante du corps humain. Contre toute logique toutefois, les soins dentaires ont toujours été exclus du système suisse d'assurance maladie. Or, négliger sa santé bucco-dentaire peut favoriser le développement d'autres maladies, comme le diabète.

L'instauration d'une assurance pour les soins dentaires de base vise à permettre à toutes et tous d'accéder aux soins et à renforcer la prévention.

Accès limité aux soins

Aujourd'hui, les ménages suisses paient 90 pour cent des frais de santé bucco-dentaire de leur poche, contre une moyenne de 55 pour cent dans les pays de l'OCDE. Ils consacrent ainsi en moyenne 500 francs par an et par personne à leur santé bucco-dentaire. Pour toute une partie de la population, qui peine déjà à boucler ses fins de mois, cet état de fait est problématique, à tel point qu'on estime qu'aujourd'hui, entre 7 et 10 pour cent de la population renonce à aller chez le dentiste par manque de moyens.

En sachant que la santé bucco-dentaire a un effet sur la santé globale, cette situation est problématique. En se fondant sur ce constat, plusieurs mouvements de gauche ont lancé une initiative visant à instaurer une assurance publique pour les soins dentaires. Reprenant le modèle éprouvé de l'AVS, elle veut assurer l'accès aux soins dentaires à toute la population par un modèle de cotisations paritaires. Ainsi, selon les initiants, une famille gagnant au total 8000 francs par mois se verrait prélever 40 francs par mois sur son salaire pour financer les soins de toute sa famille, enfants et parents à la retraite compris.



Les Romands bénéficieront-ils bientôt d'une assurance publique pour les soins dentaires? Photo: Fotolia

Meilleure santé bucco-dentaire = meilleure santé générale

Pour les partisans du «oui», cette assurance sera favorable à une grande majorité de la population. L'instauration d'une assurance pour les soins dentaires de base permettra à toutes et tous d'y accéder et renforcera la prévention. Cet accès universel permettra un meilleur suivi, conduira à une réduction des complications locales et générales, et à une prévention plus efficace de l'aggravation de différentes pathologies: l'assurance évitera ainsi de nombreuses interventions médicales onéreuses, ce qui réduira d'autant les coûts de la santé.

Nombreuses inconnues

Les opposants à cette initiative expriment en revanche leur crainte d'une explosion des coûts – à l'instar de ce qui se passe avec nos assurances-maladie, dont les primes grimpent année après année. En outre, la notion de «soins de base» est également sujette à discussion: comment ces prestations seront-elles définies? Ne risque-t-on pas, si la liste des soins dits «de base» est trop restreinte, de se retrouver face à un modèle de santé bucco-dentaire à deux vitesses? Enfin, la question d'une

possible franchise n'est pas évoquée. Quel est le risque que les travailleurs subissent un nouveau prélèvement sur leurs salaires, un autre via l'impôt pour financer les soins des personnes qui ne cotiseront pas, tout en continuant à payer une partie de leurs soins et contrôles préventifs de leur poche? Leur pouvoir d'achat pourrait-il s'en trouver encore réduit? Bien malin qui pourra répondre avec certitude à cette question...

Pour Thierry Lambelet, responsable régional, «cette initiative soulève certes encore beaucoup de questions. Si elle passe, de nombreuses discussions auront encore lieu au Parlement pour définir sa mise en œuvre. Néanmoins, si elle ne résout pas tous les problèmes, elle a au moins le mérite de mettre un terme à cet immobilisme qui dure depuis bien trop longtemps. Et le risque est que si elle est refusée, plus rien ne soit fait durant des années. Or la santé bucco-dentaire est un problème de santé publique qui doit être traité. Aujourd'hui, pas dans 15 ans».

La population vaudoise sera-t-elle favorable à l'idée d'étatiser ses soins bucco-dentaires? Verdict dans les urnes le 4 mars!

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

Stazioni di servizio

Finalmente condizioni di lavoro sicure!

Le dipendenti e i dipendenti dei negozi delle stazioni di servizio possono rallegrarsi di condizioni di lavoro buone e sicure. Il nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL), il primo contratto nazionale per la vendita al dettaglio, è un'autentica pietra miliare in questo settore. Non è tuttavia accettabile che il personale impiegato in Ticino non abbia un salario minimo.



Nei negozi delle stazioni di servizio si lavora anche 24 ore su 24. Questo rende particolarmente importanti condizioni d'impiego e salariali eque.
Foto: Patricia Schoch

Per Natale il Consiglio federale ha fatto un'importante promessa ai 13000 dipendenti dei negozi delle stazioni di servizio: da febbraio il nuovo CCL per i negozi delle stazioni di servizio sarà di obbligatorietà generale, e dovrà pertanto essere applicato da tutto il settore. Fa eccezione il Cantone di Lucerna, dove il CCL cantonale rimarrà in vigore sino a fine anno. Il nuovo CCL nazionale sostituisce, invece, gli attuali CCL cantonali di San Gallo e Friburgo. Finalmente i dipendenti delle numerose stazioni di servizio della Svizzera potranno lavorare in condizioni buone e sicure: tredicesima mensilità, salari minimi garantiti e supplemento per lavoro domenicale regolano

ormai equamente le remunerazioni. Il CCL disciplina altresì gli orari di lavoro, fattore centrale in un settore dove si lavora anche 24 ore su 24, e garantisce prestazioni sociali come un congedo di paternità e di maternità e un'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia.

Il Consiglio federale non guarda in faccia alla realtà

Il cammino per l'ottenimento del nuovo CCL è stato tutt'altro che semplice. Già a novembre 2015 Syna, con altri sindacati, era riuscito a concludere le trattative per il nuovo CCL con l'associazione padronale di categoria. All'inoltro della richiesta di obbligatorietà generale a gennaio 2016 sono seguiti interminabili scambi tra le autorità e singoli datori di lavoro desiderosi di affossare il CCL. Soprattutto in Ticino i ricorsi contro il CCL da parte di alcuni titolari di negozi di stazioni di servizio sono stati particolarmente veementi. E inspiegabilmente il Consiglio federale ha dato loro

un po' troppo corda, decidendo che il CCL avrebbe avuto validità in Ticino, ma senza salari minimi. Ancor meno comprensibile il fatto che il Governo si sia basato sul salario minimo contrattato in Ticino di 3600 franchi: è davvero convinto che per un impiego a tempo pieno un salario di 3600 franchi sia eccessivo! È incomprensibile. I principali CCL della vendita prevedono salari minimi di almeno 3900 franchi, anche in Ticino. Inoltre, senza salario minimo anche le altre componenti salariali garantite – quali la tredicesima o i supplementi domenicali – servono a ben poco. Ma soprattutto: apparentemente il Consiglio federale non è in chiaro sul fatto che questa decisione è un invito ai negozi delle stazioni di servizio a praticare il dumping salariale. Per Syna la questione non è chiusa. Continueremo a batterci per una soluzione equa anche per i dipendenti ticinesi!

claudia.stoeckli@syna.ch,
segretaria centrale Vendita al dettaglio

L'obiettivo: un CCL per la vendita al dettaglio

Nonostante qualche spiacevole «malattia infantile», il CCL per i negozi delle stazioni di servizio rappresenta un'assai lodevole pietra miliare nella vendita al dettaglio, un ramo professionale dove le condizioni di lavoro sono difficili e il personale è impiegato con salari bassissimi e si guadagna da vivere in interminabili giornate di lavoro. Syna esige da molto tempo ormai un CCL nazionale per l'intero settore della vendita al dettaglio, in analogia ad altri rami professionali come il la ristorazione-albergheria o l'edilizia. Ma il cammino è ancora lungo. Nel frattempo Syna persevera nel suo impegno per nuovi CCL in altri rami professionali della vendita, ad esempio per le assistenti di farmacia. Infatti, nonostante l'elevato profilo formativo, questa categoria professionale impiegata nelle farmacie guadagna ancora troppo poco.

	CCL STAZIONI DI SERVIZIO	PRESCRIZIONI DI LEGGE
Salario minimo	garantito, secondo la regione e la formazione	–
Tredicesima mensilità	garantita	–
Vacanze	fino a 20 anni: 25 giorni dai 21 anni: 22 giorni dai 50 anni: 25 giorni	20 giorni
Supplemento salariale per lavoro domenicale regolare	5%	–
Assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia	720 giorni, 80% del salario	a partire da settimane, ma secondo la durata del rapporto d'impiego
Assunzione con salario mensile	da 50% o più di occupazione, diritto a un contratto con salario mensile	–
Congedo di maternità	16 settimane, 80% del salario	14 settimane, 80% del salario
Congedo di paternità	4 giorni	–

Limpieza de edificios Suiza romanda

Aumento del salario mínimo

El nuevo CCT (Contrato Colectivo de Trabajo) de limpieza de edificios para la Suiza romanda está en vigencia desde el 1 de enero de 2018. Con una validez de cuatro años, el texto aporta beneficios significativos para los trabajadores, especialmente en el ámbito de la capacitación, y garantiza un aumento significativo en los salarios mínimos hasta 2021.

El término de la distinción entre tiempo de trabajo superior o inferior a 18 horas semanales y, por consiguiente, las diferencias de retribución y los obstáculos a la promoción que las acompañaban, son el primer paso significativo de este nuevo acuerdo. Esta modificación facilita a los empleados que trabajen menos de 18 horas aumentar sus horas de trabajo y por lo tanto sus salarios, más fácilmente.

Hasta un 6 por ciento de aumento

Syna está satisfecha de otro logro importante: el aumento y la progresión salarial de las categorías más bajas (E3 y E2) para

los próximos cuatro años. Esto afecta a un 80 por ciento del personal de limpieza de la Suiza romanda. Para 2018, el aumento es del 0,8 por ciento y el 2,8 por ciento en la Romandía y del 3,15 por ciento y el 4 por ciento en el cantón de Ginebra. En 2021, el incremento será del 3,7 por ciento y del 5,6 por ciento en la Romandía y del 5,5 por ciento y del 6,3 por ciento en Ginebra. Los aprendices también verán aumentados sus salarios en 2019 y 2021 (entre el 3,1 y el 5,6 por ciento)

Más capacitación

Otra ventaja adicional: a partir de 2018, los trabajadores se beneficiarán de cinco días de licencia por formación remunerada al año en lugar de uno solo hasta la fecha. La formación se puede seguir en las dos escuelas acreditadas (EGP y MRP). Si un empleador rehúsa repetidamente a conceder una licencia de capacitación a un empleado, este puede apelar ante la comisión profesional paritaria del cantón.

También se han obtenido mejoras en la formación del personal de la categoría E2. El derecho a la formación comienza después de seis meses de estancia en la empresa en lugar de los dos años de antes. Además, se ha suprimido el requisito de que las 80 unidades lectivas se hayan



El nuevo CCT de limpieza de edificios para la Suiza romanda ofrece numerosas ventajas.

Imagen: Shutterstock

completado durante un período mínimo de 12 meses. Ahora es posible completar la capacitación de forma más rápida. Al igual que el caso anterior, si el empleador se niega a conceder la licencia de capacitación, el empleado puede apelar ante la comisión profesional paritaria del cantón.

juan.barahona@syna.ch,
secretario central sector servicios

Salarios mínimos a partir del 1 de enero de 2018

CAT.	FUNCIÓN/FORMACIÓN	ROMANDÍA	GINEBRA
CE	Jefe de Equipo		Fr. 28.90
N20	CFC mas de dos años		Fr. 27.20
N21	CFC menos de 2 años		Fr. 25.85
N30	AFP		Fr. 24.45
N4	Limpieza sin cualificación, más de 4 años		Fr. 23.60
N3	Limpieza sin cualificación, más de 3 años		Fr. 21.70
N2	Limpieza sin cualificación, más de 2 años		Fr. 21.70
N1	Limpieza sin cualificación, más de 1 año		Fr. 21.70
N0	Limpieza sin cualificación, de compromiso		Fr. 21.70
E2	Limpieza de mantenimiento, con certificado EGP/MRP	Fr. 19.95	Fr. 20.60
E3	Limpieza de mantenimiento, sin certificado EGP/MRP	Fr. 18.95	Fr. 19.60

Los salarios son brutos. La 13ª paga y vacaciones también se debe pagar.

Para los aprendices, el salario mensual se paga 13 veces.

¡Atención!

La supresión de la distinción entre el tiempo de trabajo semanal superior o inferior a 18 horas da lugar a una reconfiguración de las categorías profesionales en el ámbito de la limpieza de mantenimiento. Las antiguas categorías E0 y E1 ya no existen. Los limpiadores de mantenimiento se clasifican ahora como E3 (sin diploma) y E2 (con diploma). Pero estos cambios no tendrán ningún impacto sobre los salarios. En virtud del acervo social (artículo 32 de la nueva CCT), los limpiadores E0 y E1 que tenían un salario superior al E3 y E2 en la escala salarial del 2017 durante el 2018 conservarán su sueldo. Es muy importante poner atención a esto para luego hacer una reclamación al empleador. Si tienes alguna pregunta o duda, no dudes en ponerte en contacto con tu oficina regional de Syna.

A imigração cai 12 por cento

Êxodo de Portugueses?

Desde 2014 que o saldo migratório de Portugueses na Suíça tem decrescido fortemente. Em 2016 mal chegou às 1400 pessoas. Nos anos 2012 e 2013, o balanço migratório atingia os quase 12 000 Portugueses e Portuguesas anualmente. Será esta uma tendência a longo prazo? E o que aguarda quem regressa à sua terra-natal?

As trabalhadoras e os trabalhadores portugueses são muito queridos na Suíça: são considerados discretos, diligentes e dedicados à família. Valores que muitos Suíços tomam para si mesmos. Só na indústria de construção civil estão empregados 32 000 Portugueses com, pelo menos, o visto B. Nos ramos da restauração e hotelaria, 17 000 Portugueses trabalham com um visto de residência inicial ou um visto de residência permanente – a nacionalidade com mais representantes no sector. Por outro lado, milhares de Portuguesas e Portugueses trabalham na restauração e na indústria de construção civil com um visto de curto prazo. Também nas indústrias transformadoras (p. ex. na indústria alimentar, nas indústrias



Devido à recuperação económica moderada, os Portugueses na Suíça perguntam-se se vale a pena regressar à terra-natal.
Imagem: Fotolia

mecânica e engenharia eletrónica) e nos comércios a retalho e grossista trabalham muitos Portugueses: contabilizavam-se 24 000 empregados nas estatísticas em 2016.

A economia suíça tem, portanto, interesse em manter os Portugueses já residentes e integrados no mercado de trabalho. Que razões podem existir então para o decréscimo na migração?

A recuperação económica na zona euro

Não é apenas a Suíça que atravessa um bom momento económico! A economia alemã está em franco crescimento há já alguns anos e expande através das suas empresas aos países vizinhos a leste. Também Espanha e Portugal recuperam lentamente da sua grave crise financeira de 2008. Os destinos turísticos no sudoeste europeu beneficiam da prosperidade europeia. Este é também o ramo que mais cresce em Portugal, ao lado do ramo da construção civil, que cresce graças a investidores imobiliários estrangeiros.

A taxa de desemprego diminuiu continuamente desde 2012: no começo de 2017 alcançava quase os 10 por cento. No pico de 2012, a taxa atingia os 17 por cento em Portugal e em Espanha chegava mesmo aos 26 por cento! O governo português conseguiu que, em 2016, o défice orçamental descesse para os 2 por cento do PIB.

Coloca-se, portanto, a questão de quão sustentáveis são estes desenvolvimentos: o turismo está fortemente dependente das flutuações económicas. Especialistas defendem assim a descida da tributação às empresas para fortalecer a competitividade a nível internacional. Agora se esta liberalização é do agrado dos Portugueses após as concessões já feitas, já é outra questão.

selina.tribbia@syna.ch,
responsável do Departamento de Migração

Imigração em massa?!?

Quem não se lembra da iniciativa contra a imigração em massa aprovada pelo eleitorado suíço em fevereiro de 2014? Em 2017, a imigração desceu 12 por cento relativamente ao ano anterior. Ao mesmo tempo, a emigração subiu 2 por cento. Não se pode falar, portanto, de «imigrantes em massa»! De acordo com um estudo da Fundação Suíça para o Trabalho e para a Formação, até 2030 faltarão cerca de 300 000 trabalhadores a tempo inteiro na Suíça devido ao desenvolvimento demográfico (mais pensionistas que pessoas em idade ativa). Como a Alemanha e a Áustria também estão a lutar contra uma escassez de pessoal qualificado entraremos numa batalha competitiva por mão-de-obra qualificada e que fala alemão.

Tendo em vista este facto, a Suíça faria bem em investir na formação e em cursos de línguas para imigrantes!

Juntos somos mais fortes

Para o Syna, os funcionários portugueses são o maior grupo de imigrantes: quase 17 por cento dos nossos membros são Portugueses! Estão empregados sobretudo na indústria da construção civil. Contudo, são igualmente representativos na indústria hoteleira, da limpeza, bem como nos contratos a curto-prazo. O Syna gostaria de garantir boas condições de trabalho e de vida a todos os funcionários na Suíça. Estamos por isso dependentes do teu apoio ativo. Juntamente contigo, estamos empenhados na formação profissional e contínua e na compatibilidade entre trabalho e família!

Cours 2018

formation-ARC.Suisse

Informatique: Découvrir Windows et assurer la maintenance de mon PC!

Vendredi 16 mars 2018, de 9h00 à 17h00, Synergic/Perform, Yverdon-les-Bains

Objectifs: Les participant-e-s seront en mesure de rechercher les informations système du PC, d'appliquer les réglages de base sur Windows, de réaliser les opérations de maintenance du PC, de créer des dossiers, d'utiliser les fonctions de base de l'explorateur de fichiers.

Animation: Monsieur Otto Keller, formateur avec brevet fédéral

Inscription: dernier délai, mercredi 14 février. Il est préférable de venir avec son propre matériel (PC ou tablette) ainsi les réglages pourront être directement appliqués sur votre matériel. Et si vous possédez une clé USB et/ou un disque dur externe prenez-le(s) avec vous.

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

Lundi 19 mars 2018, de 9h00 à 17h00, Parc Hôtel, Fribourg

Objectifs: Découvrir et approfondir l'utilisation de LinkedIn et Viadeo.

Animation: Monsieur Kevin D'Alton, formateur, coach, développeur de sites web et conseiller en stratégie de communication multimédia

Inscription: dernier délai, mercredi 14 février

Comment positiver au quotidien lors de situation de contraintes professionnelles ou autres!

Lundi 26 mars 2018, de 9h00 à 17h00, Hôtel Elite, Sion

Objectifs: Déterminer les sources de stress ou d'inconfort, explorer comment concilier la performance et le bien-être au travail.

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

Inscription: dernier délai, lundi 5 mars

Nouveau: Mes droits et mes devoirs en tant que locataire!

Mardi 27 mars 2018, de 9h00 à 17h00, Hôtel Elite, Sion

Objectifs: Présentation théorique: reconnaître les pièges! Un accent particulier sera porté sur les délais de résiliation, l'importance de l'état des lieux, les défauts: quelles sont les obligations du locataire et du propriétaire?

Intervenante: Madame Cindy Genin, juriste SCIV et service cantonal Asloca Valais

Inscription: dernier délai, mardi 6 mars

Ma retraite dans moins de 10 ans! Comment m'y préparer financièrement et moralement?

Jeudi 12 avril 2018 de 9h30 à 17h00, et vendredi 13 avril 2018, de 9h00 à 16h30, Hotel Bad Muntelier, Morat

1^{er} jour

Contenu: Comment procéder lorsqu'on désire partir à la retraite? A quoi faut-il être attentif? Quelles sont les incidences financières? Quelles sont les assurances sociales?

Animation: Monsieur François Wagner, expert fédéral diplômé en assurances sociales

2^e jour

Contenu: Théorie des besoins: théorie différentielle envie et besoin, théorie sur le changement et le deuil, théorie sur les lois qui régissent la gestion du temps

Animation: Monsieur Jean-Marc Ouellet, formateur d'adultes et praticien en relation d'aide

Inscription: dernier délai, jeudi 8 mars pour les deux journées de formation

Pour les membres de 40–55 ans: Comprendre mon règlement de prévoyance professionnelle!

Vendredi 20 avril 2018, de 9h00 à 17h00, Hôtel Beaulac, Neuchâtel

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

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

Inscription: dernier délai, jeudi 1^{er} mars

Inscription au cours

Nous sommes à votre disposition pour traiter vos inscriptions et répondre à toutes vos questions: 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!

Handicap et travail

Intégration: Il faut agir

La troisième Conférence nationale en faveur de l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail s'est tenue en décembre 2017 sous l'égide du président de la Confédération Alain Berset. Syna et Travail.Suisse étaient présents. Travail.Suisse a présenté une étude consacrée au rôle des conventions collectives de travail dans l'intégration de personnes handicapées sur le marché du travail.

L'intégration de personnes handicapées sur le marché du travail est devenue un enjeu politique, économique et sociétal important. Quel rôle les conventions collectives de travail (CCT) jouent-elles? Peuvent-elles contribuer à cette intégration? Ou constituent-elles au contraire une barrière à l'intégration de personnes handicapées?

Dispositions actuelles

Dans le cadre du projet «Favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail au moyen de conventions collectives», Travail.Suisse a étudié les dispositions existantes en la matière. Les discussions avec divers spécialistes et les analyses réalisées mettent en lumière quatre grands axes:

1. Rémunération de travailleurs dont la productivité est réduite;
2. Maintien de l'emploi de personnes malades ou accidentées;
3. Discrimination de personnes handicapées sur le lieu de travail;
4. «Ré-intégration» de personnes handicapées dans une branche ou une entreprise.

Le rapport est disponible sous: www.travail-suisse.ch/themes/travail/cct_et_personnes_avec_handicap

Le projet a été soutenu financièrement par l'Office fédéral pour l'égalité des personnes handicapées (BFEH).



Selon le handicap, les exigences d'une intégration réussie varient.

Photo: Fotolia

Intégration lacunaire

De manière générale, il existe également des zones d'ombre dans les CCT. Les spécialistes interrogés estiment qu'elles pourraient combler des lacunes dans les domaines suivants:

- Coaching et formation continue;
- Sensibilisation du personnel;
- Réglementations en matière d'assurance perte de gains;
- Salaires dans les entreprises sociales.

En outre, les entretiens réalisés dans le cadre de l'étude ont clairement démontré que les situations de départ pour l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail sont très diverses. Pour la négociation de CCT, il est donc important de tenir compte du type de personnes handicapées pour lesquelles des dispositions doivent être prises: pour des jeunes en formation, pour des personnes handicapées au bénéfice d'une rente, pour des personnes handicapées sur la plan physique, psychique, ou polyhandicapées, etc.

Propositions aux partenaires sociaux

Un atout particulier des CCT est de pouvoir inclure des dispositions spécifiques à une branche. Celles-ci sont plus à même de tenir compte de la situation spécifique à une branche que des dispositions légales de portée générale. Ceci vaut naturellement

aussi en matière d'intégration sur le marché du travail: les branches qui souhaitent y contribuer bénéficient d'un large champ d'action, même si ce potentiel est actuellement encore bien trop peu exploité.

L'étude de Travail.Suisse inclut des propositions à l'égard des partenaires sociaux sur la manière de mettre en œuvre dans une CCT des dispositions visant à améliorer l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail. À titre d'exemple, une meilleure réglementation des salaires en cas de productivité réduite est pertinente. En outre, au sein de la branche il peut être intéressant de mettre en place des structures venant en aide aussi bien aux entreprises qu'aux personnes handicapées. Les possibilités d'agir étant nombreuses, il faut fixer des priorités, que ce soit dans le domaine de l'information, de la sensibilisation, du coaching, de la formation continue ou de la numérisation – qui soit dit en passant offre de nouvelles opportunités pour l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail. Enfin, la question de la faisabilité financière des mesures envisagées doit être débattue, afin que des solutions puissent être trouvées.

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

Planification des vacances

Dois-je vraiment prendre mes vacances?

Au travail, il n'y a rien de mieux que les vacances. Mais au moment de les planifier, des tensions peuvent survenir sur votre lieu de travail.

«Mon chef peut-il m'imposer des dates de vacances?» – «J'ai des enfants scolarisés, ai-je droit à des congés durant les vacances scolaires?» – Ces questions, et bien d'autres, vous êtes nombreux à vous les poser au moment de planifier vos vacances.

Dans cet article, le service juridique de Syna présente quelques bases légales.

À combien de vacances ai-je droit?

Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, chaque travailleur a droit à cinq semaines de vacances au minimum, puis à quatre semaines au minimum. Un grand nombre de CCT et de contrats individuels offrent de meilleures conditions (par exemple 5 semaines de vacances pour tous les employés, 6 semaines de vacances pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans, etc.).

Mon salaire est-il également dû pendant mes vacances?

L'employeur doit verser l'entier du salaire durant les vacances. En font partie le salaire de base ainsi que les suppléments et participations de caractère durable.

Peut-on me refuser des vacances?

En règle générale, les vacances doivent être accordées durant l'année en cours; au moins deux semaines doivent être prises consécutivement. Pendant la durée des rapports de travail, les vacances ne peuvent en principe pas être compensées par une prestation en argent ou une autre compensation.

Qui décide des dates de mes congés?

L'employeur est en principe autorisé à fixer la date des congés. Il doit néanmoins tenir compte des souhaits du collaborateur tant que ceux-ci sont compatibles avec les intérêts de l'entreprise. Une décision unilatérale des dates de congés doit être communiquée au minimum deux à trois mois à l'avance.

Une famille avec enfants scolarisés doit pouvoir partir du principe que son souhait



Les vacances doivent permettre au collaborateur de se reposer, c'est même inscrit dans la loi.

Photo: Pixabay

de disposer de congés en période de vacances scolaires sera respecté. Idéalement, la planification des vacances est réalisée en début d'année et couchée par écrit.

Les ponts sont-ils des jours de vacances?

Pour pouvoir bénéficier des ponts, de nombreuses entreprises prévoient une augmentation du temps de travail hebdomadaire, ce qui permet de compenser le temps de travail non-effectué sur toute l'année. Dans les entreprises qui n'ont pas augmenté la durée hebdomadaire de travail, les ponts doivent être pris sous forme de vacances ou de compensation d'heures supplémentaires.

Comment mon droit aux vacances est-il traité si je suis malade?

Lorsqu'un collaborateur est empêché de travailler durant plus d'un mois, un douzième des vacances peut lui être retiré par mois (par exemple, en cas de congé non-payé ou en cas d'absence supérieure à un mois pour raison de maladie, accident ou service militaire). Lorsqu'une maladie d'un collaborateur est attestée durant ses vacances, et qu'il ne peut donc pas se reposer, il peut par la suite récupérer les jours de vacances ainsi manqués.

Prendre des vacances durant un délai de congé?

Durant le délai de congé, des vacances ne peuvent être imposées que lorsque la dite

période de congé excède largement le droit aux vacances.

Que se passe-t-il avec les vacances qui n'ont pas été prises?

Le droit aux vacances échoit après cinq ans. Ainsi, les jours de vacances restants peuvent encore être pris jusqu'à cinq ans après la naissance du droit aux vacances.

leander.zemp@syna.ch,
collaborateur juridique

En paroles et en actions à tes côtés

Syna offre à ses membres un conseil juridique professionnel. Le service juridique de Syna emploie une équipe de juristes. Ils sont les spécialistes pour des problèmes relatifs aux rapports de travail et aux assurances sociales. Et ils peuvent aider en cas de conflit en matière de:

- Licenciement ou démission
- Durée du travail et heures supplémentaires
- Poursuite du versement du salaire
- Certificat de travail
- Assurances sociales (AI, SUVA, indemnités journalières, accident, AC, etc.)

Tu as besoin de notre aide? Tu peux t'adresser directement à ton secrétariat régional.

Rétrospective, et bien plus encore

20 ans de travail engagé

À une époque où l'environnement politico-économique s'oriente avant tout sur le marché, Syna doit s'engager vigoureusement pour défendre ses valeurs fondamentales: la solidarité et l'intégration.

Cette déclaration est d'actualité. Et pourtant, elle a été prononcée en 1998 par le co-président fondateur de Syna, Hugo Fasel. Rien n'aurait changé depuis? À première vue, non, mis à part un environnement économique encore plus concurrentiel. Néanmoins, depuis sa création, Syna a pu obtenir de nombreuses améliorations pour les travailleurs.

Unir nos forces pour des objectifs clairs

Une première tentative de réunir tous les syndicats chrétiens de Suisse échoue en 1995 en raison des intérêts propres à chaque organisation. Les syndicats FCTC



Syna a été fondée à Bienne le 12 septembre 1998.

Photo: Syna

et FCOM lancent une deuxième tentative en 1997, en demandant à l'USSA et au SAG de les rejoindre. En septembre 1998, après neuf mois de négociations, les quatre organisations fusionnent à Bienne pour devenir Syna. Associer leurs forces leur permet d'envisager de nouveaux objectifs:

- renforcer leur base de membres dans la construction, l'artisanat et l'industrie;
- entrer dans le secteur des services, où ils étaient jusqu'alors peu présents.

Social et indépendant

Le nouveau syndicat se construit sur des valeurs d'éthique sociale chrétienne et d'ordre démocratique – des valeurs toujours d'actualité. Syna privilégie la dignité humaine plutôt que le pouvoir des actionnaires, en mettant en avant les conventions collectives de travail. Syna

est indépendant de toute confession et de tout parti politique, mais n'affiche pas la neutralité de ses prédécesseurs. En effet, en fonction de ses intérêts, Syna peut conclure des partenariats avec différents partis et groupes.

L'union fait la force

La syllabe grecque «syn», qui signifie «ensemble», est à l'origine du nom de Syna. Ce nom reflète aujourd'hui encore le travail syndical quotidien: agir ensemble, se tenir aux côtés des travailleurs. Il reflète aussi la manière dont nous défendons et renforçons les droits des travailleurs: par des négociations factuelles, dures, mais toujours équitables au sein du partenariat social.

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

Ils ont fondé Syna en 1998

FCTC – Fédération chrétienne des travailleurs de la construction de Suisse

FCOM – Syndicat chrétien de l'industrie, du commerce et de l'artisanat

SAG – Syndicat des arts graphiques

USSA – Union suisse des syndicats autonomes

Hier – aujourd'hui – demain



Trix Kuchen a vécu la fusion qui a donné vie à Syna en tant que membre du SAG. En 2009, elle est devenue membre du Comité central de Syna. Depuis

2016, elle est responsable régionale de la région du haut du lac de Zurich.

Syna Magazine: En tant que membre d'un syndicat, qu'est-ce qui a changé pour toi avec Syna? J'ai assisté aux bouleversements structurels dans l'industrie, auxquels la branche a été forcée de

s'adapter. Cette fusion devait renforcer le professionnalisme du syndicat. Il fallait se réorganiser, trouver des pistes pour s'adapter à cette nouvelle ère, et ce sans renier les valeurs morales syndicales que sont la valeur du travail et la justice sociale.

Syna a-t-il atteint les objectifs fixés en 1998?

Nous sommes maintenant la deuxième plus grande organisation de travailleurs et nous sommes sur la bonne voie, même si nous avons dû faire face à des situations qui, en 1998, n'étaient pas prévisibles, telles que des changements structurels, le choc du franc fort, la globalisation et la numérisation. Dans les services, nous espérons des succès plus conséquents. Toutefois, les nombreuses femmes qui travaillent à temps partiel sont toujours restées relativement hermétiques aux

syndicats. En revanche, des succès importants ont été enregistrés dans le secteur principal de la construction: la concrétisation de la retraite flexible a été un jalon important dans l'histoire des syndicats.

Quelle devrait être l'évolution de Syna?

Nous avons encore un potentiel d'amélioration en matière de visibilité au sein de la société et de la politique. C'est un travail de tous les jours. Le travail syndical exige beaucoup de temps, de persévérance et de patience. Je souhaite être entourée de collègues motivés à tous les niveaux, qui défendent avec ardeur et conviction les priorités de notre syndicat. Syna doit rester un partenaire solide et fiable pour ses membres!

Coaching de vie

L'archivage – pas sexy, mais important!

En ce début d'année, tu souhaites faire un tri drastique? Il t'arrive souvent de jeter des lettres encore fermées ou des quittances?

En entretien, notre juriste

Corinne Bachmann nous explique pourquoi, en cas de conflit, cela pourrait te coûter des milliers de francs.

Pourquoi devrais-je conserver ces documents?

Corinne: Tu dois absolument conserver les documents reçus! En cas de problème ou désaccord avec ton supérieur, tu dois pouvoir justifier tes revendications. Mais si tu n'as pas de preuve, parce que tu n'as pas conservé les documents utiles, tu auras un problème au tribunal. Les déclarations orales sont en règle générale insuffisantes. Elles doivent alors être renforcées par d'autres témoignages. Mais trop souvent, ceux-ci sont trop vagues et imprécis.

Qui est particulièrement touché?

Il arrive plus souvent aux jeunes de ne plus avoir les documents nécessaires. Par

exemple, plusieurs de nos membres, en particulier chez les plâtriers-peintres, ont eu des problèmes liés à l'indemnisation des repas de midi. Leur employeur ne défrayait pas les repas de manière forfaitaire. Cela signifie que les travailleurs devaient conserver la quittance de chaque repas de midi. S'ils ne les avaient pas conservées, ils ne pouvaient donc pas être remboursés. Les sommes en jeu pouvaient atteindre 5000 francs par année!

Mais que se passe-t-il si mon chef n'enregistre pas le temps de travail?

Les employeurs avisés le font, car c'est inscrit dans la loi. Si ce n'est pas le cas, enregistre ton propre temps de travail. Cela pourra être utilisé comme preuve au Tribunal. Bien sûr, tu dois effectuer une saisie honnête, et de préférence la faire signer par ton responsable. En outre, il est conseillé de faire une copie pour que tu aies quelque chose en main en cas de conflit.

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

Checklist

Tu dois conserver les documents suivants:

Travail

- Contrat de travail ou d'apprentissage
- Décomptes de salaire
- Enregistrement du temps de travail
- Quittances
- Documents de postulation

Assurances

- Documents de ta caisse de pension
- Police d'assurance maladie
- Documents relatifs aux assurances ménage et RC privée
- Documents relatifs au 3^e pilier
- Décompte de l'assurance perte de gain et accident

Impôts

- Impôts fédéraux, cantonaux et communaux
- Taxe militaire

Conseil: Photographie tes documents importants avec ton smartphone et enregistre-les en local. Ainsi, tu pourras facilement les transmettre par email si tu as un problème.

#NoBillag

«No Billag» ou «Yo Billag?»



Trois questions à l'acteur Julian Koechlin:

Syna Magazine: On te voit souvent à l'écran, comme récemment dans

la série policière de la SRF «Wilder». Comment vois-tu ton avenir?

Julian Koechlin: Avec «Wilder», j'ai eu une chance incroyable. Je vais terminer ma formation en théâtre ce printemps, et après je vais essayer de trouver un poste fixe dans un théâtre. À côté de ça, je veux

continuer à tourner des films. Je rêve d'avoir le rôle principal dans une série comme «Breaking Bad». Ou dans une série TV comme «Wilder», qui est d'excellente qualité. Mon rêve est de devenir un acteur reconnu tout d'abord en Allemagne, puis à un moment donné en Angleterre et aux États-Unis.

En parlant de séries TV: As-tu peur de «No Billag»?

Oui, très peur. Il y a quelques années, j'ignorais tout du sujet. Mais aujourd'hui je connais bien mieux le milieu et je comprends mieux son fonctionnement. Par exemple, il n'y aurait pas de deuxième saison de «Wilder». Et «Wilder» ne serait pas la seule touchée, le téléjournal et bien d'autres émissions le seraient aussi. Ce

serait vraiment dommage, car la SSR fait partie de notre culture et appartient au peuple suisse. J'espère vraiment que cette initiative sera refusée. Sinon, ce seront à l'avenir des riches privés qui décideront de ce que nous pouvons voir.

Penses-tu que cette initiative passera?

Si les 20–30 ans votent – ce qu'ils ne font en général pas – alors elle serait acceptée, car ils préfèrent regarder Netflix en streaming. Le public de la TV suisse a 40 ans et plus, et c'est cette tranche d'âge qui, en règle générale, vote. C'est pourquoi je suis relativement confiant que l'initiative ne passera pas. Les jeunes n'ont pas assez conscience de ses conséquences. C'est pourquoi je m'engagerai contre l'initiative sur les réseaux sociaux.