

syna Magazine

Le syndicat



La fin du service public?

Les privatisations de prestations publiques se multiplient; des institutions publiques se transforment en entreprises privées qui doivent avant tout faire du bénéfice. Les travailleurs, et la qualité, sont les principales victimes de ces privatisations. C'est pourquoi Syna et Travail.Suisse s'engagent pour un service public fort.

Pages 4 et 5

C'est parti!

Les négociations pour renouveler la convention collective de travail (CCT) de l'industrie MEM ont débuté. Syna présente ses dix revendications principales. Celles-ci doivent permettre d'assurer que la digitalisation bénéficie également aux travailleurs.

Page 3

Attaque contre les CCT

Les syndicats et leur principal outil de travail, les conventions collectives de travail (CCT), sont actuellement attaqués par les milieux politiques. En entretien, Arno Kerst explique l'importance des CCT pour les travailleurs, et pourquoi les syndicats restent indispensables.

Page 19

Sommaire

CCT MEM: revendications	Page	3
Service public	Page	4
Congrès 2018: sondage	Page	6
Cours de 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
Formation continue	Page	16
Immigration	Page	17
Caisses de pension	Page	18
20 ^e anniversaire	Page	19
Young Syna	Page	20

Poser des jalons pour l'avenir



de Syna, Arno Kerst, relève que les CCT ont contribué au succès de Syna durant ses 20 ans d'existence, et qu'elles resteront indispensables à l'avenir pour les travailleurs et les patrons.

Les employés de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) bénéficient d'une CCT depuis longtemps. Les négociations pour son renouvellement ont débuté mi-février. Le moment est venu d'introduire des améliorations notables: les turbulences dues à la suppression du cours plancher sont désormais maîtrisées, et l'industrie est en plein essor. La CCT doit aujourd'hui jeter des bases solides pour demain. En page 3, nous vous présentons les demandes de Syna.

La situation des ouvriers de la construction n'est pas aussi bonne. Les partenaires sociaux n'ont pas trouvé d'accord lors des négociations salariales de 2018, l'offre des patrons ayant été misérable. Les ouvriers voient donc leur salaire stagner pour la quatrième année consécutive. C'est injuste! Plus d'info en page 7.

Congrès 2018

Le Congrès Syna du 19 et 20 octobre 2018 à Lausanne déterminera aussi des orientations pour l'avenir. La digitalisation sera au cœur des débats. Celle-ci est en effet source d'opportunités, en particulier pour l'industrie MEM: grâce à l'automatisation et la digitalisation des processus, la production en Suisse devient à nouveau rentable. Mais pour beaucoup, la digitalisation est synonyme d'insécurité: la flexibilité au travail augmente, l'accès à la formation continue est difficile, et la pression qui pèse sur les filets sociaux en cas de perte d'emploi ne cesse de croître.

La digitalisation ne doit pas faire de perdants! Lors du Congrès, nous formulerons des revendications concrètes concernant «le temps de travail», «la formation» et «la sécurité». Pour ce faire, nous avons besoin de ton aide: dis-nous ce qui t'importe! Nous joignons un sondage à ce Magazine. Plus d'informations en page 6. Participe et contribue à rendre notre Congrès inoubliable!

mathias.regotz@syna.ch,
vice-président

Il y a une semaine, nous avons pris une décision fondamentale devant les urnes: une couverture radio-télévisuelle neutre ne doit pas être laissée au libre-arbitre du marché. La majorité souhaite conserver un service public audiovisuel. Heureusement, car dans le cas contraire les préoccupations des travailleurs risqueraient d'être souvent négligées. Une «TV Blocher» serait peu encline à proposer une couverture neutre de sujets comme les mesures d'accompagnement visant à protéger la population active.

Le fait que le marché n'est pas la solution à tout, et qu'il n'est pas forcément moins coûteux, transparait également dans l'article de Travail.Suisse à la page 4. C'est pourquoi, avec notre association faitière, nous demandons que le service public ne soit pas privatisé – ou seulement lorsque les prestations ne sont pas mises en péril. Ce principe s'applique en particulier au monde de la santé. Les prestations ne devraient pouvoir être confiées à des tiers que lorsque des conditions de travail équitables sont inscrites dans la loi ou dans une convention collective de travail (CCT). Exemple en page 5.

CCT indispensables

Hasard? À la veille du vote sur «No Billag», l'UDC a lancé son initiative sur la suppression de la libre circulation des personnes, qui constitue une attaque frontale contre les syndicats et le partenariat social. En entretien (page 19), le président



Deviens membre de Syna maintenant!
 forts-ensemble.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 rosenkranz@travailsuisse.ch

Impression/expédition:

Merkur Zeitungsdruck AG

Modifications d'adresses à: info@syna.ch

Prochaine édition: 6 avril 2018

Clôture de la rédaction: 21 mars, 12h00

CCT de l'industrie MEM

Nos revendications dans les négociations

Les négociations pour la convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (CCT-MEM) ont enfin débuté! Les bouleversements dus à la digitalisation de l'industrie sont au cœur des discussions. Les revendications de Syna visent à garantir que ces évolutions ne fassent pas de perdants. Tout le monde doit avoir une chance de s'adapter à ce nouvel environnement.

Les chamboulements dans l'industrie MEM se poursuivent, même si la crise du franc fort est désormais surmontée. En effet, la digitalisation va continuer de bouleverser la branche. Il est donc urgent d'agir: Syna s'y engage en présentant dix revendications solides pour les négociations CCT.

L'environnement

La digitalisation est en cours, qu'on le veuille ou non. Élément positif: si certains emplois disparaissent, d'autres en revanche voient le jour. La plupart du temps, il s'agit d'emplois qui nécessitent de nouvelles compétences. Notre priorité doit donc être de former les personnes dont l'emploi est menacé pour qu'elles soient capables d'occuper ces nouveaux postes. Pour ce faire, il est indispensable de disposer d'un système robuste de formation et de perfectionnement – l'une des revendications principales de Syna dans ces négociations CCT. Certes, cela a un coût. Néanmoins, le moment est venu de prendre le taureau par les cornes, car comme l'attestent les carnets de commandes et les chiffres d'affaires, l'industrie MEM est en plein essor.

Les revendications de Syna

L'industrie doit faire face au défi de la digitalisation, mais aussi à la pénurie de personnel qualifié. En effet, les forces vives manquent dans de nombreux métiers techniques. Or la main d'œuvre étrangère ne peut pas suffire à combler ces vides. Ainsi, il faut enfin mieux exploiter le



L'industrie a besoin de plus de femmes! La compatibilité entre travail et famille doit donc être améliorée.
Photo: Fotolia

potentiel indigène, notamment celui des femmes. Pour améliorer la participation des femmes dans l'industrie, des progrès notables en matière de conciliation entre travail et famille sont nécessaires. Travail et vie privée doivent faire l'objet d'une séparation stricte. Syna exige par conséquent le maintien de l'enregistrement du temps de travail, de la semaine de 40 heures, une meilleure planification des

horaires et un congé paternité de 20 jours. Syna demande en outre une augmentation des salaires minimaux et une exécution performante de la CCT. En effet, c'est le seul moyen d'assurer que la branche ne perde pas son attractivité et que la CCT soit plus que des belles paroles.

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

Les dix revendications principales de Syna

Mon travail – mon temps

- Meilleure planification des horaires: grâce à des délais d'annonce prolongés et à la possibilité de refus.
- Renforcement des délais de congé: 2 mois de la 1^{re} à la 6^e année de service, 3 mois dès la 6^e année de service et 6 mois dès 50 ans ou dès 6 ans de service.
- 20 jours de congé paternité: un pas vers une meilleure conciliation entre travail et famille.
- Maintien de la semaine des 40 heures: Syna s'oppose fermement aux attaques répétées contre l'enregistrement du temps de travail et aux volontés de prolonger la durée du travail.

Mon travail – mon salaire

- Augmentation des salaires minimaux: le coût de la vie augmente dans toute la Suisse. Nous estimons donc que les salaires doivent augmenter et que les échelonnements régionaux des salaires minimaux doivent disparaître!
- Introduction d'une assurance d'indemnités

journalières obligatoire: une meilleure protection en cas de maladie est indispensable. La CCT-MEM ne doit pas rester à la traîne d'autres CCT.

- Renforcement de l'offre de formation et de perfectionnement: bilans de compétences réguliers et orientation professionnelle; augmentation à 10 jours de formation; meilleure participation des employeurs aux frais de formation, surtout pour les travailleurs âgés.

Notre partenariat social

- Exécution de la CCT: mise sur pied d'une commission paritaire habilitée à vérifier le respect de la CCT en collaboration avec les représentations du personnel.
- Adaptations de l'article de crise (Art. 57): prévention de recours superflus en impliquant directement les partenaires sociaux.
- Provisions pour plan sociaux: création de provisions visant à soutenir les plans sociaux ainsi que la formation et la formation continue.

Document de position de Travail.Suisse

Extinction des feux pour le service public?

Allumer la lumière, prendre une douche, monter dans le bus pour aller travailler, se délasser dans un parc public en fin de journée: autant de prestations de service public que nous utilisons! Un document de position de Travail.Suisse sur le service public rappelle ce que nous prenons pour acquis, et qui pourtant ne l'est pas.

Ce document tire aussi la sonnette d'alarme: libéralisations exagérées et privatisations mettent en péril ces prestations fondamentales de service public. On peut citer le transport ferroviaire avec la proposition de transformer CFF Cargo en une entreprise autonome, qui pourrait conduire à une privatisation, et remettrait en cause la convention collective de travail (CCT). Il y a aussi la libéralisation des services de bus (Flixbus), qui concurrence déloyalement l'infrastructure ferroviaire avec un effet négatif pour l'environnement et les conditions de travail. Il faut donc maintenir l'interdiction du cabotage (interdiction pour les entreprises étrangères de transporter des personnes à l'intérieur de la Suisse).

Parmi les autres domaines touchés, citons encore la santé et ses privatisations, le marché de l'électricité avec une libéralisation complète en ligne de mire, sans oublier l'audiovisuel public et l'initiative «No Billag» qui, si elle était acceptée, lui porterait un coup fatal.

Avantages de la régulation

Un service public fort est indispensable pour garantir une économie prospère et une qualité de vie élevée sur tout le territoire. Les pouvoirs publics jouent un rôle essentiel pour un service public performant, que ce soit par le recours au monopole, à la régulation ou à la surveillance des marchés. Une régulation par l'État peut se justifier pour plusieurs motifs: par exemple, lorsque le marché libre ne per-



Libéralisation: l'ouverture du transport de personnes à des entreprises étrangères met en péril le transport ferroviaire.
Photo: Flixbus

met pas de garantir l'égalité des chances (comme dans la formation), ou lorsque les régions périphériques risquent d'être négligées (libéralisation du marché de la Poste par exemple). Une intervention sur le marché est également indiquée lorsque la pérennité des infrastructures n'est pas garantie (réseaux d'eau, de l'électricité, ferroviaire).

L'État doit aussi fixer les conditions requises pour des libéralisations là où il y a un marché. Mais cela ne signifie pas que les prestations de service public des privés soient plus efficaces et moins chères! En outre, il n'est pas acceptable qu'une diminution des coûts soit obtenue par une péjoration des conditions de travail.

Rôle de modèle?

Les entreprises publiques de la Confédération doivent jouer un rôle de modèle. Ce n'est plus toujours le cas des objectifs stratégiques fixés par le Conseil fédéral. Ainsi, l'obligation de CCT qui figurait dans les objectifs stratégiques de Swisscom a disparu. Quant à la Poste suisse, elle

n'a plus l'obligation de faire respecter les conditions de travail usuelles dans la branche par ses sous-traitants. Ces évolutions sont préoccupantes: il faut en revenir à des dispositions plus favorables au personnel.

Investir au lieu de démanteler

Enfin, rappelons le rôle clé de la politique financière pour le service public. Avec l'excellente situation financière de la Confédération, que confirment une fois de plus les comptes 2017 (bénéfice d'environ 3 milliards de francs alors que le budget prévoyait un léger déficit!), tout nouveau programme d'économies doit être proscrit. Les excédents structurels ne doivent plus servir à réduire la dette mais doivent être utilisés pour des investissements et des dépenses supplémentaires dans les infrastructures de service public indispensables pour maintenir la prospérité.

Denis Torche,
responsable service public Travail.Suisse,
torche@travailsuisse.ch

Pour un service public fort dans la santé

Pas d'externalisation sans CCT!

Partout en Suisse, de plus en plus d'hôpitaux et d'EMS voient leur statut juridique passer du public au privé. Pour le personnel de la santé, cela représente le plus souvent une péjoration des conditions de travail. La santé doit rester un service public et les conditions de travail doivent être régies par une convention collective de travail (CCT).

Lors de la récente Conférence nationale Santé2020 à Berne, les pouvoirs publics, les assureurs et les médecins ont eu droit à la parole. Mais pas le personnel de la santé. Syna le regrette, ils font directement et depuis six ans les frais du système de financement des soins stationnaires.

Implanté dans le but de créer une concurrence entre les hôpitaux et réduire la hausse des coûts de la santé, le système a surtout pour effet d'externaliser de plus en plus d'établissements de soins et de les transformer en institutions relevant du droit privé. Avec, malheureusement, des conséquences négatives réelles sur les conditions de travail des employés. Par exemple, les procédures de licenciement sont plus faciles; les salaires ne sont plus définis ni n'évoluent de manière transparente mais reposent sur le mérite; les conditions de travail sont de plus en plus flexibles: la durée du temps de travail augmente, la fluctuation du taux d'activité mensuel est toujours plus grande, les



Sans service public, une médecine à deux vitesses pourrait voir le jour.

Photo: Fotolia

plans de travail sont annoncés et modifiés à court terme.

Le partenariat social est la solution

Syna en appelle aux responsables politiques pour que lors d'externalisations d'établissements de santé, des CCT soient obligatoirement négociés. Le partenariat social est un instrument efficace pour relever les défis que rencontre le secteur de la santé mais Syna déplore qu'il soit trop peu reconnu par la classe politique.

Danger d'une santé à deux vitesses

Le personnel de la santé ne peut pas être vu comme un facteur de coûts qui doit donc être optimisé. La santé n'est pas un bien comme les autres qui peut être géré selon des critères uniques de rentabilité économique. Syna en est convaincu: la santé doit rester du ressort du service public, accessible à tous, sinon le danger est grand de voir une santé à deux vitesses s'installer en Suisse, où les riches bénéficieront de meilleurs soins que les plus démunis. Avec pour conséquences la péjoration des conditions de travail, la pénurie de personnel et une dégradation de la qualité des soins ainsi que des risques pour sécurité des patients.

juan.barahona@syna.ch,
secrétaire centrale de la santé

Exemple: Groupement hospitalier de la Suisse du Nord-Ouest

L'évolution actuelle de la région de Bâle illustre bien les défis auxquels sont confrontés les cantons aux vu des moyens financiers limités dont ils disposent. Elle illustre néanmoins aussi les possibilités qui s'offrent à la politique de garantir d'inscrire des conditions de travail dans la loi. Bâle-Ville et Bâle-Campagne souhaitent créer un Groupement hospitalier de la Suisse du Nord-Ouest. Celui-ci doit prendre la forme d'une société anonyme reconnue d'utilité publique. Les contrats de travail prendront donc la forme de contrat de droit privé. Toutefois, et comme le demande Syna, la politique exige dans son contrat de prestations: «Le conseil d'administration conclut une convention collective de travail (CCT) en accord avec les associations de personnel concernées.» Les CCT en vigueur jusqu'à ce jour dans les hôpitaux de la région seront fusionnées en une nouvelle CCT. Syna s'engagera pour le maintien des bonnes conditions de travail et combattra toute mesure de démantèlement.

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

Syna revendique:

- Fournir des prestations de santé de qualité doit rester une mission de service public.
- Il est nécessaire d'établir des bases légales pour qu'en cas d'externalisation de prestations de santé dans l'économie privée les conditions de travail restent définies en partenariat social et soient garanties par une CCT.
- L'attribution de mandats publics doit être liée aux conditions de travail: les deniers publics ne doivent être alloués qu'aux institutions assujetties à une CCT.

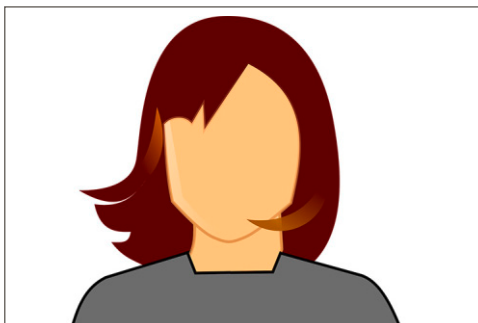
Évolution du travail

Mon travail – mon avenir?

Le Congrès 2018 des 19 et 20 octobre s'intéressera à l'évolution du travail. Celle-ci est source d'opportunités, mais aussi d'insécurité. Qu'est-ce qui t'importe pour que ton travail soit aussi ton avenir? Participe à notre sondage et tente ainsi de gagner 200 francs!



Andrea T. travaille à 50 pour cent dans un kiosque. Pendant longtemps, ses horaires irréguliers ne l'ont pas dérangée. Néanmoins, à la suite d'un départ non remplacé, le stress augmente. Plus possible de prendre une pause; les horaires sont modifiés à très court terme. Pour Andrea, cela devient compliqué, car elle ne parvient plus à organiser sa vie de famille. Depuis peu, elle doit venir en renfort dans un autre point de vente. Ses temps de trajets sont déduits de son temps de travail, ce dont elle se plaint auprès de son chef. Celui-ci lui indique que si elle refuse ces heures d'appoint, elle aura moins d'heures le mois suivant. Pour Andrea, c'est trop risqué...



Mila R. a quitté la Serbie pour la Suisse avec son mari il y a dix ans. Dans son pays d'origine, la dessinatrice en bâtiments travaillait comme formatrice. Ses connaissances linguistiques limitées ne

lui ont pas permis de trouver un emploi dans sa branche. Elle travaille aujourd'hui dans le département de préparation des travaux d'une entreprise de construction de machines de taille moyenne. Celle-ci envisage de délocaliser sa production dans les trois prochaines années. Lors de la dernière séance d'information, il a été indiqué que les employés compétents conserveraient un emploi. Mila est inquiète: elle n'a pas les moyens de s'offrir une formation continue, et sa formation n'est pas reconnue en Suisse. Elle craint de se retrouver sans emploi dans trois ans...



Pierre F. est fidèle à son entreprise, une grande menuiserie, depuis plus de 25 ans. Il s'est régulièrement formé et il est maintenant responsable d'équipe. Des problèmes au dos l'ont contraint à s'absenter plusieurs semaines. Même s'il est très apprécié dans son entreprise, il a senti qu'alors que la charge de travail ne cesse de croître, ses absences préoccupent ses chefs. Déjà avant ses problèmes de santé, il avait eu des périodes de doute. À 52 ans, il a déjà songé à plusieurs reprises à se réorienter, dans un environnement moins stressant. Il craint néanmoins de ne pas retrouver d'emploi. Il connaît en effet des travailleurs âgés qui ne trouvent plus leur place sur le marché du travail...

Beaucoup d'insécurité

Les récits d'Andrea, Mila et Pierre sont fictifs. Néanmoins, les problèmes évoqués font partie de notre quotidien syndical. Le monde du travail évolue. Nouveaux moyens de communication, globalisation et digitalisation: autant d'opportunités pour l'économie, les employeurs et les travailleurs. Mais aussi beaucoup d'insécurité et de doute:

- Nous avons de moins en moins de prise sur nos horaires de travail, nous devons

nous montrer toujours plus flexibles, souvent au détriment des loisirs, de la vie de famille et de la santé.

- Pour nous affirmer sur le marché du travail, nous devons nous perfectionner. Une tâche souvent ardue, car les employeurs n'accordent pas suffisamment de temps et de possibilités à cette mission.
- Beaucoup craignent de perdre leur emploi en raison de restructurations. Et celles et ceux qui ne peuvent plus ou n'ont plus le droit de travailler peuvent de moins en moins se reposer sur les assurances sociales.

Qu'est-ce qui t'importe?

Nous formulerons des revendications concrètes concernant: «le temps de travail», «la formation» et «la sécurité» lors de notre Congrès 2018. Les régions et les différentes instances de Syna élaborent actuellement les bases de ces revendications.

Ton avis nous intéresse! Participe à notre grand sondage et dis-nous ce qui t'importe dans le cadre de ton travail. Aide-nous à formuler des revendications concrètes et efficaces pour façonner le travail de demain à l'occasion de notre Congrès 2018 – pour nos membres, pour toi!

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

Comment participer?



Remplis le sondage joint à ce Syna Magazine.

Ou réponds en ligne sous:

www.syna.ch/congres2018

Notre sondage est également disponible en italien et portugais.

5x 200 francs dans l'App Store ou en chèques Reka seront tirés au sort parmi les participants.

Cours de construction en Espagne et au Portugal

Vieux murs, nouvelle formation

Une nouvelle édition des cours de construction en Espagne et au Portugal s'est déroulée en janvier et février. Ces cours très appréciés s'adressent à des ouvriers espagnols et portugais qui rentrent dans leur pays durant l'hiver et qui souhaitent adapter leurs connaissances au niveau de formation suisse.

En Espagne, les cours ont pour la première fois eu lieu dans un nouveau centre de formation proche de Santiago de Compostela. En effet, après quatre ans de travaux, la «Fundación Laboral Santiago de Compostela» a pris possession de ses nouveaux locaux dans une ancienne tannerie. Les exploitants sont parvenus à mettre en valeur les volumes généreux des bâtiments historiques pour créer un centre de formation ultramoderne tout en préservant le contexte historique du site. C'est dans ce cadre magnifique que huit collègues espagnols ont pu consolider les connaissances du bâtiment acquises sur les chantiers suisses. Le deuxième cours s'est déroulé dans le centre de formation «CICOPN» à São Pedro de Avioso au Portugal. Il a accueilli 25 collègues portugais.

Pas de cours à Lisbonne

Les deux centres de formation sont des institutions paritaires liées à la branche de la construction et qui bénéficient d'un soutien de l'État. Depuis les années 1980, elles sont soutenues par les partenaires sociaux de la convention nationale (CN), dont fait partie Syna. Les participants à ces formations augmentent leurs chances de promotion en Suisse. Malgré ces atouts et une promotion intensive de la part des partenaires sociaux, il n'a pas été possible d'organiser une formation au «CENFIC» à Prior Velho près de Lisbonne cette année. En effet, le nombre d'inscrits était insuffisant.

Nouveaux cours en 2019

De nouvelles formations seront organisées l'an prochain. L'avantage: conformément à la CN, une participation fructueuse garantit aux participants un contrat de travail pour le reste de l'année ainsi qu'un salaire en classe A.

Ce qu'il faut savoir: les inscriptions sont en règle générale ouvertes d'août à octobre. Elles sont publiées sur le site Internet de la Société suisse des entrepreneurs. Les cours ont lieu en janvier et février de l'année suivante. Les employeurs doivent inscrire les candidats. Deux participants au maximum sont acceptés par entreprise. Pour pouvoir s'inscrire, il faut être employé depuis au moins six mois et avoir payé ses contributions au Parifonds Construction.



Une participation à ce cours de construction garantit au participant un salaire en classe A.

Photo: Syna

Intéressé-e?

Informations complémentaires sur le site internet de la Société suisse des entrepreneurs www.baumeister.ch

Informations auprès de Ricarda Will, rwill@baumeister.ch

N'hésite pas à contacter ton secrétariat régional Syna si tu souhaites participer à cette formation. Nous nous chargeons volontiers de la négociation avec ton employeur.

Partenariat social dans le secteur principal de la construction

Vers une nouvelle convention nationale

La convention nationale (CN) en vigueur arrivera à échéance fin 2018. Mi-mars, les partenaires sociaux du secteur principal de la construction entameront les négociations en vue d'une nouvelle CN, qui devrait entrer en vigueur en 2019.

La priorité est évidemment d'obtenir des conditions de travail équitables. Il

s'agit également de pérenniser la retraite anticipée (RA) en perspective du départ à la retraite des «baby-boomers». Et nous continuons bien sûr à nous engager pour des justes hausses de salaires, après quatre années consécutives de blocage des salaires.

Après négociations

Notre impression: les négociations seront difficiles. En effet, les déclarations du président des constructeurs ne présentent rien de bon. Les employeurs semblent viser une flexibilisation des temps de travail et

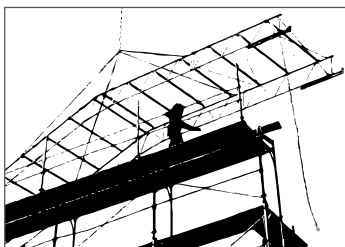
de repos, tout en remettant en question d'autres prestations encore. Pour nous, c'est inacceptable!

Tant que nous négocions ensemble et que la paix du travail s'applique, nous continuerons à nous engager de toutes nos forces pour des solutions constructives et acceptables pour une majorité. En effet, risquer un vide conventionnel serait la pire des solutions: elle ne produirait que des perdants des deux côtés.

guido.schluep@syna.ch,
secrétaire central de la construction



Échafaudages



Fin février, les négociations salariales pour les échafaudages ont débuté. Syna s'engage pour les employés de la branche, qui font face à une pression croissante. Le temps et la main d'œuvre à disposition pour monter les échafaudages ne cessent de se réduire.

Les monteurs d'échafaudage se plaignent également des horaires prolongés et irréguliers, qui entravent leur vie de famille et leurs loisirs. Ils sont nombreux à

s'inquiéter de vieillir, car cette branche se concentre avant tout sur les jeunes travailleurs de moins de 43 ans en pleine santé. «Alors que les accidents et les conséquences néfastes pour la santé sont particulièrement nombreux dans cette branche, elle n'offre pratiquement pas de possibilités de formation continue au personnel qui ne peut plus effectuer ce travail très physique», déplore Daniel Arm, secrétaire central des échafaudages chez Syna. Pour Syna, il est clair que le moment est venu de leur accorder une hausse de salaire équitable et adaptée.



Menuiserie

Les négociations dans la menuiserie se sont malheureusement achevées sur un blocage des salaires. Les syndicats demandaient une hausse générale de 1,5 pour cent.

En dépit de carnets de commandes bien remplis, les employeurs ont refusé, se contentant de proposer une compensation du renchérissement.

Malgré cet échec, les partenaires sociaux poursuivent leur travail en vue de l'introduction d'un modèle de pré-traité au cours des prochaines années.



Restauration

Les conditions de travail dans l'hôtellerie et restauration sont dures – notamment dans les établissements de montagne, comme la montre l'émission «Kassensturz» en janvier: dans l'Oberland Bernois, un travailleur saisonnier tchèque n'a pu travailler que cinq heures par jour au lieu des 100 pour cent promis. Durant l'émission, Carlo Mathieu, membre du Comité directeur de Syna, a dénoncé d'autres infractions de ces établissements contre la CCT. **Syna s'engage activement pour les employés de l'hôtellerie et restauration!**



Lidl récompense aussi la fidélité

Syna est partenaire de la CCT à laquelle sont soumis les employés de Lidl, et fait part de ses revendications lors des négociations annuelles. **En 2018, le détaillant a augmenté sa masse salariale globale de 1 pour cent.** Trois quarts sont réservés à des hausses individuelles selon le système tarifaire en vigueur. Outre l'augmentation de l'indemnité de fonction pour les assistants de magasin, Lidl adapte ses grilles tarifaires dans les cantons de Fribourg, de Neuchâtel, du Jura, de Soleure, du Tessin, du Valais et de Vaud. Au total, au moins 85 pour cent des employés bénéficieront d'une adaptation de leur salaire. Les 0,25 restants de l'augmentation de la masse salariale seront utilisés pour des promotions et des primes de fidélité contractuelles (suppléments réguliers). Grâce à une CCT solide, les employés de Lidl bénéficient des salaires minimums les plus élevés du commerce de détail. Ceux-ci vont de 4100 francs pour un collaborateur non-qualifié à 4350 francs pour des collaborateurs au bénéfice d'un apprentissage de trois ans.

Chiffre du mois

49

pour cent: c'est la proportion des pistes de ski suisses pouvant bénéficier d'un enneigement artificiel. **Presque la moitié des pistes sont donc artificiellement enneigées.** La possibilité de prolonger la saison de sports d'hiver est économiquement très importante pour les régions alpines. En comparaison avec ses voisins, la Suisse est en milieu de peloton: en Autriche, la part de pistes équipées de canons à neige atteint 70 pour cent. En Italie, elle atteint 87 pour cent!



Industrie des produits en béton: petits pas



En janvier, les négociations salariales dans l'industrie des produits en béton se sont achevées sur un succès mitigé: pour 2018, les employés de la branche devront se contenter d'une hausse de salaire anecdotique de cinq francs par mois. **Néanmoins, l'amélioration de l'assurance d'indemnités journalières est plus importante que**

ce geste symbolique. La cotisation est directement prélevée sur le salaire: d'ici la fin de l'année, la part de l'employé sera réduite à 30 pour cent.

L'employeur prendra alors à sa charge les 70 pour cent restants. Selon les situations, cela revient à une hausse de salaire réelle pouvant atteindre 20 francs par mois. L'assurance d'indemnités journalières dans l'industrie des produits en béton est exemplaire pour la branche, ce notamment parce qu'elle ne prévoit pas de période de carence: en cas de maladie, le travailleur perçoit son salaire dès le premier jour d'absence.

Région Fribourg/Neuchâtel

Nouvelles du secteur Énergie

Le secteur de l'énergie est actuellement animé par de nombreux changements. Nous vous présentons ici quelques éléments saillants de ce début d'année 2018.

Syna et Groupe E renouvellent la CCT: Les 69 pour cent des travailleurs de Groupe E SA membres de Syna qui ont retourné leur bulletin de vote ont largement accepté le renouvellement de la Convention collective de travail (CCT) d'entreprise.

Ce nouveau document – signé le 30 janvier 2018 – remplacera la CCT actuelle à compter du 1^{er} juillet 2018, pour une durée d'au moins trois ans. La CCT reste inchangée dans sa substance. Face à une remise en cause toujours plus forte par Groupe E des acquis durement gagnés et mérités, nos membres se réjouissent que le texte-cadre dont dépendent leurs conditions de travail soit prolongé.

Nous savons que le Groupe E consolide sa position en diversifiant son activité et en adaptant son fonctionnement à la perspective d'une ouverture complète du marché de l'électricité, prémisse à d'éventuels accords sur l'énergie entre la Suisse avec l'Union européenne.

Les centaines de membres Syna travaillant pour l'énergéticien fribourgeois se conforment à cette politique de changement. En contrepartie, ils obtiennent une prise en compte au plus haut degré de leurs préoccupations dans le cadre d'un partenariat social exemplaire.

Installation: expérience valorisée

Après avoir obtenu pour 2017 des avantages bénéficiant aux jeunes travailleurs (augmentation de 100 francs des salaires minimaux, jour de vacances supplémentaire pour les 21 à 35 ans), les négociateurs de Syna ont obtenu en 2018 une augmentation générale qui permet aux plus expérimentés d'être aussi valorisés:

«A compter du 1^{er} janvier 2018, les salaires de tous les travailleurs soumis à la CCT USIE (Branche suisse de l'installation électrique et de télécommunication) sont augmentés de 50 francs, soit 0.29 francs par heure. En sus, toutes les entreprises assujetties à la CCT emploient 0,5 pour cent du total de la masse salariale AVS des salariés soumis à la CCT à la date de référence du 31.12.2017 en faveur des travailleurs pour des adaptations de salaire individuelles.»

Même s'ils ne représentent que le quart des travailleurs de la branche, ces collègues expérimentés sont aussi les plus fidèles, bien que leurs salaires aient souvent stagné depuis l'augmentation obligatoire de 30 francs en janvier 2014. Ils assument d'importantes responsabilités sur les chantiers, pour la formation des nouveaux collègues de travail et l'encadrement des travailleurs temporaires. Souvent, ces «anciens» fonctionnent comme des chefs d'équipe et des formateurs sans en avoir le salaire. Ils sont les piliers qui permettent aux entreprises de fonctionner.

Nouvelle section «Syna Energie»

Destinée à rassembler nos membres qui travaillent dans les entreprises de production, captage, traitement, transport, épuration et recyclage de l'eau, électricité, gaz et autres formes d'énergie, installation électrique, infrastructures de réseau, production de chaleur et climatisation, la section fribourgeoise «Syna Energie» a été constituée le 14 juin 2017 à Bulle. Ses buts: recruter et organiser les membres Syna



Dominique Gachoud (à gauche), Directeur général du Groupe E, et Jean-Michel Faivre, Président de la section syndicale Syna Groupe E et de la Commission du personnel de Groupe E SA, lors du renouvellement de la CCT.

Photo: Iris Mende, Groupe E

dans ce secteur, synthétiser les revendications et proposer un interlocuteur syndical aux patrons de PME. N'hésitez pas à nous contacter pour participer à ces actions!

xavier.hemmer@syna.ch,
secrétaire 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 3/18:

Clôture de la rédaction: 19 mars
Date de parution: 6 avril

Syna vu par ses responsables régionaux (2/4)

«Formez-vous en permanence!»

Dans le second volet de cette série, Joël Mugny, responsable régional à Genève, dresse le bilan de 2017 et aborde ses priorités pour 2018.

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

Joël: En fait, nous travaillons de plus en plus au niveau régional, au niveau romand, et pas seulement au niveau cantonal. Il n'est donc pas évident de dresser un bilan de notre région uniquement. Pour cette année, je note des résultats en demi-teinte. Dans le gros-œuvre et la santé notamment, les résultats obtenus sont encore bien loin de nos attentes. Dans le nettoyage, où nous avons une convention collective de travail romande, nous sommes satisfaits d'avoir pu obtenir une grille de salaire différente, plus élevée, spécifique pour Genève. En effet, la proposition qui était faite au niveau romand aurait bloqué, voire pénalisé certains travailleurs genevois, ce à quoi nous étions bien entendu fermement opposés. Après avoir mis la pression sur les employeurs, nous sommes parvenus à négocier le tarif de 20.05 francs de l'heure, que nous souhaitions. La hausse sera toutefois étalée sur plusieurs années, et ce montant sera atteint en 2021.

Autre résultat sur Genève, la CCT Parcs et Jardins a été reconduite pour trois ans. Ce secteur est parfois difficile à mobiliser, car il est constitué de beaucoup de petites structures. Néanmoins, nous sommes parvenus à faire participer quelques-uns de nos militants aux négociations, et les patrons ont accepté de payer les heures que ces membres de la base ont passées à négocier.

Quelles sont les priorités de Syna Genève pour 2018?

Notre travail va s'axer sur plusieurs priorités:

- Premièrement, sur le plan politique, nous travaillons avec nos collègues d'autres syndicats – réunis sous l'égide de la CGAS – sur une initiative pour l'introduction d'un salaire minimum, à l'image de ce qui s'est fait à Neuchâtel. Le texte est en préparation et



L'équipe de Syna Genève lors d'une manifestation à Berne.

Photo: Pedro Leite

nous comptons bien lancer l'initiative l'année prochaine.

- Deuxièmement, en ce qui concerne le chômage, nous souhaitons lutter pour une intégration réelle des chômeurs dans un cadre formatif. Bien trop souvent, on se contente d'offrir des prestations de gardiennage aux personnes sans emploi, ce qui ne répond absolument pas à leurs besoins et n'améliore pas leur employabilité. Nous demandons donc que des formations robustes, débouchant sur une qualification ou une validation des acquis, soient accessibles à tout le monde. En particulier, nous luttons pour que ces prestations soient réellement proposées aux frontaliers.
- Troisièmement, Syna fête ses 20 ans cette année. Nous souhaitons marquer l'événement ici à Genève. Comment? Vous le saurez bientôt...

Enfin, toujours sur le plan événementiel, nous commémorons à Genève chaque année la fusillade du 9 novembre 1932. Cette année, nous commémorons également les 100 ans de la grève générale de Suisse. Pour fêter ce double événement, nous travaillons avec les autres syndicats de Genève à l'organisation d'un événement rassemblant des anciens grévistes ainsi que des syndicats d'autres pays ayant participé à des manifestations de grande ampleur pour discuter de nouveaux moyens de mobiliser les travailleuses

et travailleurs. En effet, la ferveur n'est plus la même, nous devons redynamiser le syndicalisme, trouver un discours qui attire les plus jeunes générations.

Quel a été pour toi LE moment fort de l'année passée?

Pour la politique syndicale, sans contexte la victoire du referendum contre la RIEIII. Au niveau de notre syndicat, le dépôt de l'initiative pour un congé paternité raisonnable. Pour le secteur conventionnel, la limitation du travail temporaire dans les marchés publics à 20 pour cent (même si nous souhaitons que celle-ci soit fixée à 10 pour cent).

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

Formez-vous en permanence! Nous vivons dans une société en mouvement perpétuel, et ne pas se former rime avec rester sur le carreau. Chez Syna, nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour que les adultes et les plus jeunes bénéficient de formations dignes de ce nom. En matière de technologie notamment tout va très vite. Il faut toujours être prêt à rebondir, à faire ses preuves. Par conséquent: formez-vous, allez au bout de votre formation initiale, et continuez à vous former tout au long de votre vie!

tania.severin@syna.ch,
rédactrice région Romandie

Négociations CCT

Vers une CCT pour les forestiers-bûcherons vaudois

Dans le canton de Vaud, une démarche visant à conclure une convention collective de travail (CCT) pour les forestiers-bûcherons a vu le jour. Encore à un stade embryonnaire, le projet doit à terme permettre d'assurer des conditions de travail de qualité aux professionnels de la branche.

En 2017, l'association vaudoise du personnel forestier (AVPF) a sollicité Syna pour rédiger et négocier une future CCT pour la branche des forestiers.

En fin d'année, les associations d'employeurs et propriétaires forestiers et l'AVPF se sont concertés en vue de l'ouverture de négociations qui ont débuté en janvier 2018. À cette même période, les gardes-forestiers se sont joints à cette démarche, accompagnés du syndicat SSP.

L'objectif final est de conclure une CCT et d'obtenir qu'elle soit de force obligatoire.



L'objectif final est de conclure une CCT pour les forestiers-bûcherons vaudois et d'obtenir qu'elle soit de force obligatoire.

Photo: Fotolia

Le projet n'en est qu'à ses débuts: les premières séances de négociations ont eu lieu et nous discutons déjà des premiers articles de la CCT entre les parties. Néanmoins, les sujets difficiles comme la grille salariale et les conditions matérielles pour le personnel vont certainement être âprement débattus.

Nous ne manquerons pas de vous informer de la suite des négociations et si vous

vous êtes concernés par cette CCT, nous sommes à votre disposition. Dans la phase actuelle, vous avez la possibilité de donner votre avis sur cette future CCT. Alors n'hésitez pas à vous manifester, car votre avis est important!

thierry.lambelet@syna.ch,
responsable régional

RÉGION VAUD: Du soutien pour votre déclaration d'impôts

Malheureusement, voici le moment de remplir à nouveau votre déclaration d'impôts. Comme à chaque période fiscale, nous prévoyons des permanences impôts pour vous assister dans cette tâche.

Permanences sur rendez-vous

Merci donc de bien vouloir contacter le secrétariat Syna au 021 323 86 17.

Ces déclarations sont établies avec l'aide de Monsieur Roger Benoît, Cabinet fiduciaire et fiscal.

Ces permanences se tiendront au secrétariat Syna, Rue du Valentin 18, Lausanne.

Merci de prendre avec vous les documents suivants:

- L'enveloppe envoyée par le département des finances
- Copie de la déclaration d'impôts 2016
- Certificats de salaire 2017 pour Madame et Monsieur
- Certificats de rente AVS-AI et 2e pilier, attestation de chômage, RMI etc.
- Bail à loyer si vous avez déménagé en 2017
- Intérêt des dettes 2017 ou relevé des intérêts d'épargne ou justificatifs de pension alimentaire
- Pour les propriétaires d'un bien immobilier: Pièces relatives aux intérêts hypothécaires et montant des emprunts, factures relatives aux charges extraordinaires justificative de frais d'entretien

Attention!

Les cotisations 2017 doivent être réglées! N'oubliez pas de prendre rendez-vous!

Participation

- membres: 60 francs
- propriétaires: supplément de 50 francs
- membres au chômage: 50 francs
- rentiers AI-AVS: 40 francs
- apprentis: 10 francs
- non-membres: 180 francs

Date des permanences impôts

Jeudi 8 mars	16h00 à 19h00
Samedi 10 mars	8h30 à 12h00
Jeudi 15 mars	16h00 à 19h00
Samedi 17 mars	8h30 à 12h00
Samedi 24 mars	8h30 à 12h00
Samedi 14 avril	8h30 à 12h00
Samedi 21 avril	8h30 à 12h00
Jeudi 3 mai	16h00 à 19h00
Jeudi 17 mai	16h00 à 19h00

Initiative «monnaie pleine»

Un monde dirigé par l'argent?

L'initiative «monnaie pleine» sera soumise au peuple cette année. Il s'agit de déterminer qui peut créer des francs suisses: des banques privées ou uniquement la banque nationale. Aujourd'hui, 90 pour cent de notre argent sont produits par des banques privées.

Les pièces et les billets sont des moyens de paiement légaux. Ils ne représentent toutefois que 10 pour cent de la masse d'argent en circulation. Les 90 pour cent restants sont de la monnaie électronique (monnaie comptable) que les banques créent par un simple clic, afin de financer leurs crédits, leur affaires immobilières ou encore le négoce d'actions. La plupart des gens croient que l'avoir qu'ils ont en compte correspond à de la vraie monnaie, ce qui est en fait loin d'être le cas. Un montant en compte représente uniquement la hauteur de la créance qu'un client peut exiger que la banque lui verse. Avec l'initiative «monnaie pleine», l'argent électronique que nous avons en compte deviendrait un moyen de paiement légal, c'est à dire de l'argent liquide sous forme électronique.

Qui dirige le monde?

Aujourd'hui, la majeure partie de l'argent est en fait créé par des banques privées. En bref: c'est le monde à l'envers! L'argent,

L'initiative «monnaie pleine» en bref

L'initiative «monnaie pleine» veut que seule la Banque nationale produise l'argent, y compris l'argent électronique. Ceci correspond à l'intention initiale de la Constitution fédérale (dès 1891 l'article 36, aujourd'hui l'article 99): «La monnaie relève de la compétence de la Confédération.» L'initiative est portée par l'association «Modernisation monétaire» (MoMo), indépendante de tout parti politique, et son comité scientifique.

Le texte de l'initiative est disponible en ligne: www.initiative-monnaie-pleine.ch



L'argent est et reste malgré sa valeur matérielle une énergie «froide».

Photo: Bruno Füchslin

les marchés financiers et la concurrence entre places économiques décident de ce qui se passe à l'intérieur et entre les pays, une situation qui est justifiée par le fait que le marché libre est un meilleur régulateur que l'État. Or, de facto, si tout le monde est dépendant des banques, le marché n'est plus libre. On assiste alors à une position de monopole des banques face aux citoyens.

C'est pourquoi l'initiative pour la monnaie pleine demande que seule la Banque Nationale crée de la monnaie, comme c'est en principe prévu par la constitution fédérale. Il avait été interdit aux banques, depuis plus de cent ans, d'imprimer de la monnaie en papier. La même chose est maintenant nécessaire pour la monnaie scripturale, qui représente aujourd'hui 90 pour cent de la monnaie en circulation!

Quels sont les avantages?

Il existe des avantages pour toutes les personnes impliquées dans l'économie réelle, pour les citoyens et les consommateurs, et même pour les banques:

- Techniquement, le passage à une monnaie pleine est simple.
- Les charges administratives et la réglementation des banques peuvent être allégées, de nouveaux modèles d'affaires deviennent possibles, bénéficiant in fine à la place bancaire suisse.

- Le positionnement national et international de la place bancaire suisse est renforcé, la monnaie pleine est une campagne d'image gratuite.
- Le passage à une monnaie pleine ne pénalise pas financièrement les banques.
- Les domaines d'activité des banques ne changent pas.
- Les banques sont désendettées, et les risques du marché interbancaire sont réduits.
- La discrimination systémique des petites banques face aux géants de la branche disparaît.
- Pour les collaborateurs et les clients des banques, le modèle d'affaires des banques devient à nouveau compréhensible.
- Les collaborateurs des banques retrouvent leur motivation.

La question demeure: l'argent est-il un mal nécessaire? Quelle valeur a-t-il réellement? Quoi qu'il en soit: il est et restera une «énergie froide».

Jakob Koch,
membre Syna,
koch.laag@shinternet.ch

Adapté par
tania.severin@syna.ch,
rédactrice région Romandie

Evoluzione del lavoro

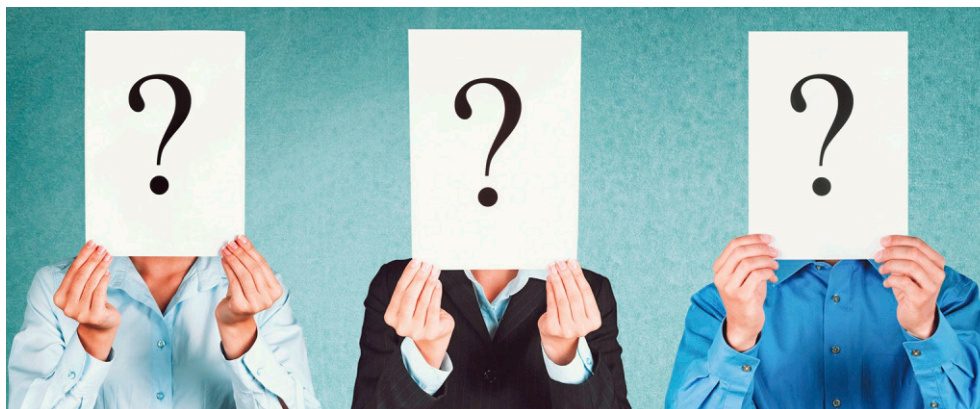
Il mio lavoro, il mio avvenire?

Il Congresso 2018 che si terrà i 19 e 20 ottobre prossimi si occuperà dei cambiamenti nel mondo del lavoro. L'evoluzione del lavoro offre indiscusse opportunità, ma è anche fonte di insicurezza. Che cosa è importante affinché il tuo lavoro sia anche il tuo avvenire? Partecipa al sondaggio – e con un po' di fortuna potresti anche vincere 200 franchi!

Lucia T. è impiegata al 50 per cento presso un'edicola. Per molto tempo non ha badato agli orari di lavoro irregolari, ma da quando nel punto vendita una partenza non è stata rimpiazzata, lo stress è in aumento. Non c'è più tempo per le pause e i piani di lavoro vengono comunicati con preavvisi sempre più brevi. Lucia è preoccupata perché non riesce a programmare praticamente più nulla con la famiglia. Da qualche settimana è pure impiegata come ausiliaria in un'altra filiale. Poiché il tempo di spostamento alla filiale le viene dedotto dal tempo di lavoro, si è lamentata con il capo. Ma secondo lui, se non accetta il lavoro nella seconda sede, alla fine del mese avrà semplicemente meno ore in busta paga. Lucia è alquanto disorientata...

Mila R. è giunta in Svizzera dalla Serbia con il marito dieci anni fa. Disegnatrice edile qualificata, in patria lavorava come formatrice. Le lacune linguistiche le hanno però impedito di trovare in Svizzera un impiego consono alle sue capacità. Oggi Mila lavora nel dipartimento AVOR di un'impresa metalmeccanica di medie dimensioni, che però prevede di spostare la produzione all'estero entro tre anni al massimo. I collaboratori qualificati potranno sicuramente rimanere nell'impresa, è stato comunicato nell'ultimo incontro con il personale. Ma Mila è incerta: un perfezionamento professionale non se l'è mai potuto permettere, e in Svizzera la sua formazione non è riconosciuta. Fra tre anni teme di rimanere senza impiego...

Massimo F. è fedele all'azienda, una grande falegnameria, da oltre 25 anni. Ha seguito regolarmente corsi di formazione



L'evoluzione futura del lavoro suscita incertezze. Partecipa al nostro sondaggio e dicci cosa ti preoccupa!
Foto: Fotolia

continua e oggi è caposquadra. A causa di problemi alla schiena, lo scorso anno è stato inabile al lavoro per alcune settimane. In azienda è molto apprezzato, ma ha percepito che le sue assenze hanno causato una pressione di lavoro che ha creato difficoltà ai suoi superiori. Questo problema di salute lo preoccupa parecchio: a 52 anni si ritrova spesso a riflettere su un possibile riorientamento professionale, magari in un campo meno stressante. Ma teme di non trovare un altro impiego. Conosce anche lui lavoratori in là con gli anni diventati inutili per il mondo del lavoro...

Incerteza soprattutto

Le storie di Lucia, Mila e Massimo sono inventate – ma nelle nostre attività sindacali i problemi descritti li incontriamo quasi quotidianamente. Il mondo del lavoro sta mutando. Le nuove modalità di comunicazione, la globalizzazione e la digitalizzazione offrono numerose opportunità all'economia, ai datori di lavoro e ai lavoratori, ma per molte persone questi cambiamenti sono soprattutto fonte di incertezza:

- possiamo disporre sempre meno del nostro tempo di lavoro e lavoriamo in maniera sempre più flessibile. A farne le spese sono il tempo libero, la vita di famiglia e la salute;
- per rimanere competitivi nel mondo del lavoro dobbiamo perfezionarci. Ma non è sempre così semplice, perché i datori di lavoro mettono a disposizione poco tempo e mezzi;
- molte persone temono di perdere il lavoro a causa delle ristrutturazioni. E chi non può più lavorare, può fare

sempre meno affidamento sulle assicurazioni sociali.

Che cosa ti preoccupa?

Al Congresso 2018 formuleremo richieste concrete sui tre temi «tempo di lavoro», «formazione» e «sicurezza». Nelle regioni e nelle commissioni Syna si stanno già elaborando delle proposte.

Ma anche la tua opinione è importante! Partecipa al nostro grande sondaggio e dicci che cosa ritieni essenziale riguardo al tuo lavoro! In vista del Congresso 2018, aiutaci a stilare un elenco di rivendicazioni concrete ed efficaci per il lavoro del futuro – per i nostri affiliati, per te!

dieter.egli@syna.ch,
responsabile della comunicazione

Come partecipare



Compila il sondaggio allegato a questo numero di Syna Magazin.

Puoi anche rispondere alle domande online su www.syna.ch/congresso2018

Il sondaggio è disponibile anche in tedesco, spagnolo, francese e portoghese.

Fra tutti i partecipanti verranno sorteggiati 5x 200 franchi sotto forma di buoni per l'App-Store o di assegni Reka!

¡Por un servicio público de Salud más fuerte!

¡No más tercerización sin CCT!

En toda Suiza, cada vez más hospitales, residencias y asilos de ancianos se traspasan a empresas privadas. Para los empleados, esto suele significar condiciones laborales peores. ¡La Salud debe seguir siendo parte del servicio público! Y las condiciones de trabajo debieran estar aseguradas mediante Contratos Colectivos de Trabajo (CCT).

En la conferencia nacional Gesundheit2020, participaron las entidades administrativas, aseguradoras y médicos, pero no los trabajadores de la Salud. Esto es lamentable, puesto que los empleados se han visto directamente afectados por



Sin servicio público, existe el peligro de una Salud de dos clases en la que los ricos pueden permitirse una mejor atención y tratamiento que los pobres.
Imagen: Fotolia

el nuevo plan de financiación de los hospitales durante ya seis años.

Condiciones laborales deficientes

Con la idea de frenar el aumento de los costes sanitarios a través de la competencia entre las distintas instituciones, cada vez más hospitales, residencias y asilos de ancianos se van poniendo en manos privadas. Desafortunadamente, esto a menudo significa condiciones laborales deficientes para los empleados: Por ejemplo, la protección contra los despidos está disminuyendo y los sistemas salariales se van volviendo opacos, con honorarios vinculados al rendimiento y por tanto no garantizados. Pero, y es lo más importante, se están flexibilizando las condiciones de trabajo: Los horarios son cada vez más largos, las cargas de trabajo que fluctúan mensualmente aumentan, los cronogramas laborales se anuncian con poca anticipación y se alteran con frecuencia.

Solución: Colaboración entre las partes

Syna hace un llamamiento a los líderes políticos: Cuando se subcontratan los servicios de Salud, ¡se deben negociar contratos colectivos de trabajo! La colaboración entre los distintos actores sociales involucrados sería un instrumento importante para hacer frente a los retos del sistema sanitario. Desafortunadamente, sin embargo, esta política es poco reconocida, siendo incluso descuidada hasta de manera punible.

El peligro de una Salud de dos clases

El personal de sanidad no debe ser considerado como una cuestión de costos que pueda optimizarse a voluntad. La Salud no es un bien que pueda administrarse según los criterios economicistas del libre mercado. Syna está convencida: La Salud debe seguir siendo parte del servicio público y ser accesible para todos. De lo contrario, existe la amenaza de una Salud de dos clases en la que los ricos pueden permitirse una mejor atención y tratamiento que los pobres. La escasez de personal y las complicadas condiciones de trabajo implican también un deterioro en la calidad de la atención a nivel de cuidados, ¡y por lo tanto un riesgo para la seguridad de los pacientes!

juan.barahona@syna.ch,
secretario Central de Salud

Ejemplo: Grupo de hospitales de Suiza Nor-Occidental

El desarrollo actual en la región de Basilea revela las dificultades que los cantones enfrentan, en vista de las reducciones en las finanzas, pero también las posibilidades que tiene la política de garantizar por ley las condiciones laborales. La ciudad de Basilea y Basilea Campiña planean un grupo de hospitales que abarquen una parte de los cantones de la Suiza Nor-Occidental. El grupo de hospitales debe asumir la forma jurídica de una sociedad anónima con un fin público. Las relaciones laborales actuales pasarán a contrataciones del derecho privado. De todas formas, y de acuerdo con la exigencia de Syna, la política establece lo siguiente en el tratado cantonal: «El Consejo de Administración debe cerrar de mutuo acuerdo con las asociaciones de personal un contrato colectivo de trabajo (GAV).» Los contratos colectivos que rigen hasta ahora para los hospitales de la región deben ser trasladados a un nuevo contrato colectivo de trabajo. Syna va a defender el mantenimiento de las buenas condiciones laborales actuales y luchará contra cualquier medida de recorte.

irene.darwich@syna.ch, responsable del Sector de Prestación de Servicios

Syna exige

- Una prestación de Salud Pública de alta calidad en Suiza debe seguir siendo una tarea del servicio público.
- Se necesitan fundamentos jurídicos que regulen las relaciones laborales en la tercerización de los servicios de Salud hacia el sector privado en el marco de una colaboración entre las diferentes instituciones y para asegurarlas en un contrato colectivo de trabajo.
- El financiamiento público debe estar vinculado a las condiciones de trabajo: Los fondos públicos se pagaran solo a instituciones que mantengan contratos colectivos de trabajo.

Cursos de construção civil em Espanha e em Portugal

Nova formação dentro de antigos muros

Em janeiro e fevereiro realizaram-se novamente os cursos de construção civil no estrangeiro em Espanha e em Portugal. Os populares cursos dirigiam-se a trabalhadores de construção civil espanhóis e portugueses, que regressam às suas terras natais nos meses de inverno e que gostariam de adaptar os seus conhecimentos de construção civil aos padrões de formação na Suíça.

Este ano, o curso em Espanha decorreu pela primeira vez no novo centro de formação localizado perto de Santiago de Compostela. A «Fundación Laboral Santiago de Compostela» instalou-se no ano passado no espaço de uma antiga fábrica de curtumes, depois de quatro anos em construção. Os operadores criaram, com sucesso, um centro de formação de última geração nesta generosa área com edifícios históricos, sem menosprezar a história do lugar. Oito colegas espanhóis aperfeiçoaram, sob estes pressupostos, os seus conhecimentos sobre construção civil adquiridos nas obras na Suíça. O segundo curso realizou-se no centro de formação «CICOPN» em São Pedro, em Porto-Avioso, Portugal. Aqui, 25 colegas

portugueses continuaram a sua formação em construção civil.

Sem cursos em Lisboa

Ambos os centros de formação são instituições paritárias, relacionadas ao meio da construção civil, com apoio estadual. Desde os anos 80, são também apoiados pelos parceiros sociais do Acordo Coletivo Nacional de Trabalho (LMV) – e, portanto, também pelo Syna. Quem participar no curso, ganha oportunidades de carreira na Suíça. Apesar destas vantagens e apesar da publicidade intensiva através dos parceiros sociais, não foi possível realizar este ano um curso no terceiro local de formação, no «CENFIC» do Prior Velho, em Lisboa: infelizmente, o número de inscritos foi insuficiente.

Cursos de construção civil também em 2019

Também no próximo ano realizar-se-ão cursos de construção civil. A vantagem: depois de frequentar o curso com sucesso, os participantes têm, de acordo com o LMV, direito a um contrato de trabalho para o resto do ano, bem como direito à inserção na classe salarial A.

É necessário saber que: o período de inscrição para os cursos decorre normalmente entre agosto e outubro e estará disponível no site da Associação dos Construtores Civis. Os cursos realizam-se nos meses de janeiro e fevereiro do ano seguinte. Os empregadores devem inscrever os candidatos



Depois de participar no curso de construção civil, os participantes têm direito a um salário da classe salarial A.

Imagem: Syna

ao curso. Por ano, são considerados no máximo dois candidatos por empresa. Os requisitos de aplicação são: estar empregado há pelo menos seis meses e ter feito as contribuições ao Parifonds.

Interessado?

Mais informações no site da Associação dos Construtores Civis www.baumeister.ch

Informações concedidas por Ricarda Will: email rwill@baumeister.ch

Regista-te, por favor, na Secretaria Regional do Syna, se quiseres participar no curso. Nós encarregamo-nos com prazer da mediação entre ti e o teu empregador.

Parceria social na indústria de construção civil

A caminho do novo Acordo Coletivo Nacional

O atual Acordo Coletivo Nacional de Trabalho (LMV) termina no fim de 2018. Os parceiros sociais da indústria de construção civil começam as suas negociações para o novo LMV em meados de março, que entrará em vigor a partir de 2019.

Tratam-se aqui, naturalmente, de condições de trabalho justas. Contudo, trata-se também de garantir no futuro a reforma

antecipada (FAR) dos próximos «baby-boomers». E continuaremos, obviamente, a lutar por um aumento salarial adequado, depois dos funcionários de construção civil terem tido de viver com zero aumentos há já quatro anos de seguida!

Negociações difíceis

As nossas previsões: as negociações este ano serão difíceis, pois, até então, as manifestações públicas do presidente de «Baumeister» não deixam prever algo de positivo. Os empregadores querem flexibi-

lizar, abertamente, os horários de trabalho e de descanso e ainda colocar em questão outros serviços. Não podemos aceitar isto!

Enquanto estivermos em fase de negociação e enquanto estiver em vigor um compromisso de paz, atuaremos também em toda a força por soluções construtivas e que apoiem a maioria. Arriscar um estado sem contrato seria o pior que poderia acontecer ao ramo: sairiam todos a perder de ambos os lados.

guido.schluep@syna.ch,
secretário central da construção civil

Cours 2018

formation-ARC.Suisse

Des outils pour être encore plus performants professionnellement et avec son entourage!

Lundi 9 avril 2018, de 9h00 à 17h00, Hôtel Elite, Sion

Contenu: Des outils de planification; les 10 principes essentiels pour toujours être efficace; la boîte à outils pour être performant et heureux au travail et au quotidien/objectifs pertinents – diagrammes divers.

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

Inscription: Dernier délai, vendredi 16 mars

Nouveau: Syndicats – Politique – Patronat = un partenariat indispensable!

Mercredi 18 avril 2018, de 9h00 à 17h00, Hôtel Elite, Sion

Contenu: Intervention d'une personne du monde politique, patronal et syndical. Pourquoi les syndicats sont importants pour la politique et les patrons? La réputation des syndicats au jour d'aujourd'hui?

Intervenant: Monsieur Marcel Bayard, vice-président SCIV, plus un représentant patronal et un représentant politique

Inscription: Dernier délai, mardi 27 mars

Motivation et confiance en soi: secrets de l'anti-burnout!

Mercredi 25 avril 2018, de 9h00 à 17h00, Au Parc Hôtel, Fribourg

Contenu: Les déterminants de la motivation humaine (axes affectifs et cognitifs); présentation de l'influence de la gestion de la boucle comportementale sur la motivation; divers outils et stratégies pour stimuler la motivation intrinsèque; s'approprier un outil pour retrouver une cohérence interne entre son objectif rêvé et l'action pour y parvenir.

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

Inscription: Dernier délai, lundi 19 mars

Nouveau/pour le personnel de la santé: Comment améliorer ses connaissances d'allemand?

Jeudi 26 avril 2018, de 9h00 à 17h00, Hôtel Elite, Sion

Contenu: Les participants reçoivent des infos concernant les stratégies pour apprendre l'allemand (informatique, livres, vocabulaire, adresses utiles etc.) ainsi qu'un dossier avec du vocabulaire spécifique.

Intervenant: Monsieur Marcel Bayard, vice-président SCIV et professeur ECCG, Sierre

Inscription: Dernier délai, mardi 3 avril

Parcours professionnel et réalisation de soi!

Jeudi 24 mai et vendredi 25 mai 2018, de 9h00 à 17h00, Hôtel Continental Bienne, Bienne

Contenu: S'engager dans une démarche de développement professionnel; développer sa capacité à agir de manière éthique, en discernant ses valeurs personnelles, celles de l'organisation et les valeurs communes aux deux; communiquer de manière claire et être capable de mettre en œuvre des règles en vue de favoriser les relations interpersonnelles et la réalisation de ses objectifs professionnels. Tout au long de ces journées, divers travaux pratiques interactifs et variés accompagnent la présentation des chapitres théoriques.

Intervenante: Madame Odette Bourquard, formatrice indépendante

Inscription: Dernier délai, jeudi 22 mars

Cours pour seniors: Ce qu'il faut savoir pour bien transmettre son patrimoine! – donations et fiscalité dans le canton de Fribourg

Mercredi 9 mai 2018, de 14h00 à 17h00, Secrétariat Syna, Villars-sur-Glâne

Contenu: 1^{re} partie – conférence/présentation par Me Frédéric Hank
2^e partie – échange de questions – réponses notamment sur:

- Régimes matrimoniaux: conséquences en cas de décès;
- système successoral suisse;
- conséquences financières patrimoniales lors d'entrée en EMS et dessaisissement volontaire de la fortune.

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

Inscription: Dernier délai, lundi 9 avril

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!

Baisse de l'immigration en Suisse

Exode portugais?

Depuis 2014, l'immigration nette des Portugais vers la Suisse est en forte baisse. En 2016, le bilan migratoire a atteint à peine 1400 personnes, alors qu'en 2012 et 2013, il atteignait encore 12 000 ressortissants portugais. S'agit-il d'une tendance à long terme? Et à quoi faut-il s'attendre lors du retour au pays?

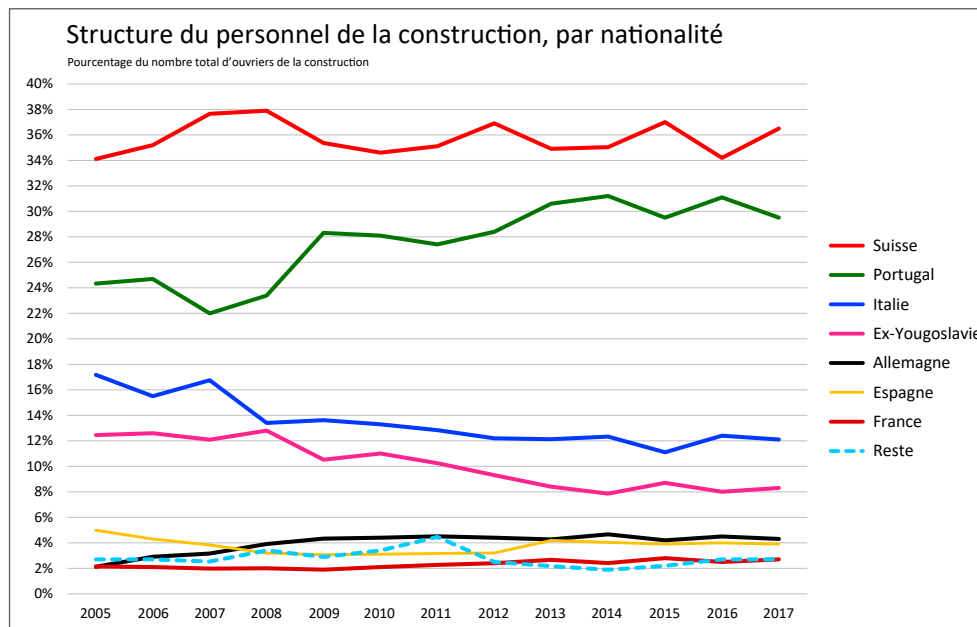
Les travailleurs portugais sont très appréciés en Suisse: on les considère comme discrets, travailleurs et très axés sur la famille: des valeurs qui sont aussi celles des Suisses. Dans le seul secteur de la construction, quelque 32 000 Portugais sont au bénéfice d'un permis B ou C. Dans l'hôtellerie et restauration, 17 000 Portugais bénéficient d'une autorisation de séjour ou d'établissement: il s'agit de la nationalité la plus représentée dans ce secteur. À noter que cette branche emploie également plusieurs milliers de Portugais au bénéfice d'une autorisation de séjour de courte durée (permis L). Dans l'industrie manufacturière (par exemple industrie agroalimentaire, des machines et de l'électrotechnique) ainsi que dans le commerce de gros et de détail, la main d'œuvre portugaise est également nombreuse: elle atteignait 24 000 personnes en 2016.

L'économie suisse a donc tout intérêt à garder ces travailleurs installés en Suisse et intégrés sur le marché du travail. Comment s'explique donc cette baisse de l'immigration?

Essor économique dans la zone euro

La Suisse n'est pas le seul pays à connaître un essor économique. L'économie allemande tourne à plein régime depuis plusieurs années, et ses entreprises s'étendent dans les pays voisins à l'Est. Pour leur part, l'Espagne et le Portugal se remettent peu à peu de la crise financière de 2008. Les destinations touristiques du Sud de l'Europe profitent de la prospérité européenne. C'est d'ailleurs la branche qui connaît la plus forte croissance au Portugal, à côté de la construction, en pleine expansion grâce aux investisseurs immobiliers étrangers.

Depuis 2012, le taux de chômage ne cesse de diminuer: début 2017, il atteignait tout juste



Dans la construction, la nationalité portugaise est la deuxième nationalité la plus représentée, après la Suisse. La libre circulation au sein de l'UE n'a pas d'effet sur la proportion de Suisses au sein du personnel de la construction: celle-ci est d'environ 35 pour cent depuis des années.

Graphique: Société suisse des entrepreneurs

10 pour cent, alors qu'en 2012, il s'élevait à 17 pour cent au Portugal, et même à 26 pour cent en Espagne! En 2016, le gouvernement portugais est parvenu à réduire son déficit budgétaire à 2 pour cent du PIB.

Il est en revanche difficile de déterminer si ces tendances seront durables: le tourisme dépend fortement des fluctuations économiques. C'est pourquoi les experts recommandent une baisse de l'imposition des entreprises dans le but de renforcer la compétitivité internationale. À la lumière des concessions déjà effectuées, cette libéralisation est-elle du goût des Portugais? C'est une autre question.

Ensemble, nous sommes forts

Pour Syna, les travailleurs portugais constituent le plus grand groupe de migrants: quelque 17 pour cent de nos membres sont Portugais! Ils sont particulièrement bien représentés à Genève, Fribourg, Lucerne et Lausanne. Ils travaillent avant tout dans le secteur de la construction, mais aussi dans l'hôtellerie et restauration, le nettoyage ou comme travailleurs temporaires. Partout, ils sont très appréciés.

selina.tribbia@syna.ch,
responsable du service migration

Quelle immigration de masse?!

Qui ne se souvient pas de l'initiative contre l'immigration de masse, sur laquelle le peuple suisse s'était prononcé en février 2014? En 2017, l'immigration a diminué de 12 pour cent par rapport à l'année précédente. Dans le même temps, l'émigration a augmenté de 2 pour cent. Impossible donc de parler d'immigration de masse!

En Suisse, une analyse de la Fondation Suisse pour l'Emploi et la Formation prévoit que l'évolution démographique conduira à une pénurie de 300 000 travailleurs à plein temps d'ici 2030.

Comme d'autres pays européens font également face à une pénurie de personnel qualifié, la concurrence pour séduire un personnel qualifié parlant une langue nationale sera acharnée. La Suisse aurait donc tout intérêt à investir dans la formation et les cours de langue pour les migrants!

Caisses de pension

Les bénéfices ne seront pas distribués

2017 aura été une année faste pour les caisses de pension, qui ont affiché un taux de rendement oscillant entre 6 et 8 pour cent. Le moment est venu de plus impliquer les assurés dans ces succès. Travail.Suisse s'engage donc pour une hausse du taux d'intérêt minimal.

Alors que les taux bas sont sur toutes les lèvres, l'année 2017 a été une année extrêmement fructueuse pour les caisses de pension. En effet, avec une politique de placements dans la moyenne, une caisse de pension (CP) a pu obtenir un rendement de 6 à 8 pour cent grâce aux actions et à l'immobilier. Exemples: le rendement de la CP de la Confédération s'est élevé à 6,7 pour cent; celui de la CP de Bâle-Campagne à 8 pour cent et certaines fondations collectives ont même atteint les 10 pour cent! Néanmoins, au vu du taux d'intérêt minimal très bas, les caisses de pension ne doivent verser qu'un pour cent d'intérêt sur le capital vieillesse des travailleurs. Ce n'est ni juste ni justifiable.

Faire participer les travailleurs: grandes différences

Les rendements obtenus doivent évidemment également servir à alimenter des réserves. En outre, certaines caisses de pension doivent utiliser une partie de leurs rendements pour le financement croisé du taux de conversion légal de 6,8 pour cent dont bénéficient leurs retraités. Néanmoins, le solde reste important. Alors qu'en 2017, certaines caisses de pension ont accordé à leurs assurés un taux nettement supérieur au taux minimal (à l'instar de la CP du canton de Berne avec 4,25 pour cent ou de l'asga avec 2,5 pour cent), les autres s'en sont tenues au strict minimum de 1 pour cent (par exemple la CP du canton d'Argovie).

Travail.Suisse demande que tous les travailleurs bénéficient de manière accrue des bon taux de rendements. Interpeller les différentes caisses de pension ne suffit pas: le Conseil fédéral doit contraindre les caisses à augmenter leur taux minimum à un niveau adéquat.



Pour les retraités, le coût de la vie ne va pas diminuer.

Photo: Fotolia

Taux minimum trop bas

Le Conseil fédéral fixe chaque automne le taux d'intérêt minimal pour l'année suivante. Lors de ce calcul, le comportement de placement de la majorité des caisses de pension n'est pas suffisamment pris en compte. En effet, on considère qu'une CP ne place presque que dans des obligations de la Confédération, dont le taux d'intérêt est quasi nul. Or la réalité est très différente. Ainsi, les taux d'intérêt minimaux fixés n'ont aucune logique et minent la confiance de la population dans la prévoyance professionnelle.

Travail.Suisse demande des bases permettant de mieux tenir compte du comportement de placement type d'une caisse de pension en matière d'actions et d'immobilier. Il salue par conséquent le fait que le Conseil fédéral entende analyser ses bases de décision en matière de fixation du taux d'intérêt minimal LPP d'ici l'été prochain et fera part de ses priorités au sein du groupe de travail constitué à cet effet. Poursuivre sur les bases d'aujourd'hui mènera à plus ou moins long terme à un taux zéro, ce qui signifierait que le deuxième pilier se supprimerait lui-même. Travail.Suisse est confiant d'être entendu.

Matthias Kuert Killer, responsable politique sociale Travail.Suisse,
kuert@travailsuisse.ch

Prévoyance vieillesse: Le Conseil fédéral élabore les bases d'une nouvelle réforme

Travail.Suisse exige du Conseil fédéral qu'il s'engage à préserver le niveau de prestation de l'AVS et du deuxième pilier. Ce n'est pas parce qu'on vit plus longtemps et qu'une génération nombreuse arrive à la retraite qu'il faut moins d'argent pour vivre.

En revanche, un financement complémentaire solide est nécessaire. Dans l'AVS, un pour cent de TVA «baby-boomers» supplémentaire peut notamment permettre d'atteindre le but recherché. Par ailleurs, les rentes AVS des bas revenus doivent être augmentées.

En revanche, Travail.Suisse considère qu'une hausse de l'âge de la retraite des femmes n'obtiendra pas une majorité.

La méfiance est grande

La méfiance de la population envers les caisses de pension s'érode, notamment parce que les banques et les assurances engrangent d'importants bénéfices grâce à la prévoyance professionnelle. Travail.Suisse est prêt à entamer des discussions avec les partenaires sociaux. Néanmoins, avant de discuter d'une nouvelle baisse du taux de conversion minimal, les bénéfices des assureurs dans le deuxième pilier et les diverses ponctions sur le capital épargné doivent clairement diminuer.

Interview: Syna et le partenariat social

«Nous devons poursuivre sur cette voie»

En 1998, plusieurs associations de travailleurs fondaient Syna, afin de lutter ensemble pour de meilleures conditions de travail. Pour Arno Kerst, président de Syna, la négociation des conventions collectives de travail (CCT) est la clé du succès de cette union, et les récentes critiques envers le partenariat social sont une attaque contre la dignité des travailleurs.

Lors de sa création, Syna s'est fixé pour but d'accroître le nombre de ses membres et de s'affirmer dans le secteur tertiaire. Qu'avons-nous pu obtenir pour nos membres, pour les employés?

Arno Kerst: Nous sommes aujourd'hui un acteur reconnu dans le secteur tertiaire. En effet, dans cette branche et dans d'autres, nous avons conclu au total plus d'une centaine de CCT. Celles-ci garantissent des conditions de travail stables, souvent pour toute la branche, et des prestations non imposées par la loi, comme le 13^e salaire ou des modèles de préretraite. Cela semble aujourd'hui aller de soi, et pourtant rien n'est moins vrai!

Les CCT sont le pivot du progrès social des 20 dernières années. Personnellement, j'en suis fier. De plus, les CCT garantissent la paix sociale, car elles sont le fruit de négociations conjointes. Elles sont donc également un succès pour les patrons.

Alors que nous fêtons nos 20 ans, les CCT sont aujourd'hui critiquées: lors de la présentation de son «initiative de limitation», l'UDC a critiqué l'administration que génèrent ces conventions, les qualifiant de «machines à fric» pour les syndicats...

Cela montre qu'on nous accorde de l'importance! Sérieusement: les personnes qui parlent ainsi veulent simplement pouvoir fixer unilatéralement les salaires et les conditions de travail afin de maximiser leurs gains. Elles veulent interdire la participation économique et politique des travailleurs, et sont même prêtes à sacrifier la paix sociale. C'est irresponsable!

Les CCT permettent aux partenaires sociaux de s'accorder en toute autonomie



Arno Kerst: «Les CCT sont le pivot du progrès social des 20 dernières années. Personnellement, j'en suis fier.»
Photo: Patricia Schoch

sur des conditions de travail et sur leur contrôle. Charger l'État de cette mission coûterait bien plus cher. En parlant d'argent: les montants versés par les patrons et les travailleurs dans un fonds paritaire sont utilisés de manière solidaire pour la formation et pour des contrôles, des mesures d'accompagnement par exemple.

L'UDC considère ces mesures d'accompagnement comme la source de tous les maux, car elles entraveraient toute liberté contractuelle entre employeurs et employés. Les nombreux contrôles empêcheraient en outre toute flexibilité au travail.

Parler de liberté est du cynisme pur! Il s'agit uniquement de la liberté du patron, pas de l'employé. Voulons-nous retourner à l'ère des grèves nationales, le seul outil qui était disponible lorsque les travailleurs ne bénéficiaient d'aucune protection? L'UDC s'en prend au partenariat social, à la protection de la santé et à la protection contre la sous-enchère salariale. Pour reprendre un terme qui nous est cher: il s'agit d'une attaque contre la dignité de tous les travailleurs!

Les chefs de l'UDC ne font que peu de cas des personnes qui travaillent sur les chantiers ou dans la restauration. La peur des cinquantenaires de perdre leur emploi leur est inconnue. Les jeunes couples qui

ont toutes les peines du monde à concilier emploi, famille et santé, ne les intéressent pas. C'est pour toutes ces personnes que nous défendons la loi sur le travail, le partenariat social et les mesures d'accompagnement.

Sincèrement: la libre circulation ne représente-t-elle pas avant tout un risque pour les travailleurs? Si l'arrivée d'étrangers en Suisse était contrôlée, alors les mesures d'accompagnement seraient superflues...

Nous ne pouvons pas faire comme si la Suisse était seule au monde! Pour réussir et créer des emplois, les entreprises ont besoin d'un accès aux marchés internationaux. Or, celui-ci n'existe pas sans libre circulation.

C'est pourquoi cette libre circulation est dans l'intérêt des travailleurs – pour autant que les salaires et les conditions de travail à l'intérieur du pays soient garantis et contrôlés. Cela ne nécessite pas une administration exagérée, mais un partenariat social d'égal à égal: employeurs et travailleurs doivent rechercher ensemble des solutions. Grâce aux CCT, c'est possible. C'est pourquoi nous devons poursuivre sur cette voie.

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

Loi sur le travail et CCT

Lutte pour une convention collective de travail

Un travailleur suisse sur deux est soumis à une convention collective de travail (CCT). Mais seule une minorité sait ce que cela implique, notamment que sans CCT les bonnes conditions de travail pourraient rapidement appartenir au passé!

La convention collective de travail est un contrat collectif négocié entre les syndicats et les employeurs. Elle s'applique à tous les employés d'une entreprise ou d'une branche, et peut être de portée nationale ou intersectorielle. Mais à quoi sert donc une CCT puisque chaque travailleur reçoit un contrat de travail! C'est juste: ce contrat individuel s'appuie sur la loi sur le travail. Comme nous vivons dans un pays où les entreprises ont une grande marge de manœuvre, cette loi leur est malheureusement très favorable. La loi sur le travail ne fixe que des exigences

minimales: elle ne prescrit ni salaire minimum, ni 13^e salaire.

La négociation comme moyen de lutte

Plus on est nombreux, plus on est forts. Les employés ont donc tout intérêt à se regrouper en adhérant à un syndicat. C'est là que Syna intervient: nos secrétaires utilisent leur pouvoir de négociation pour discuter avec les patrons afin d'obtenir les meilleures conditions de travail, de salaire et sociales possibles. Si toutes les CCT en vigueur en Suisse n'existaient pas, beaucoup plus d'employés travailleraient régulièrement jusqu'à 50 heures par semaine, pour seulement quatre semaines de vacances. Après trois ans d'apprentissage, un maçon n'obtiendrait jamais son salaire minimum de 5500 francs, et les électriciens travailleraient sans aucun doute plus de 40 heures par semaine.

Péril sur les CCT

Pour pouvoir participer aux négociations, il faut qu'au moins la moitié du personnel concerné soit membre d'un syndicat. Les



Daniel Zoricic: «Plus les sommes distribuées en haut sont importantes, moins il en reste pour le bas de la pyramide.»
Photo: Syna

employeurs peuvent en tout temps résilier ou affaiblir la convention. C'est ce qui se passe actuellement avec la CCT électricité et télécommunication: lors de la première ronde de négociations, les patrons ont formulé des demandes qui équivalent à une réduction de salaire de 20 pour cent!

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

Entretien avec le secrétaire régional de Syna

Daniel Zoricic, notre secrétaire régional de Zurich, n'est pas surpris par les développements dans l'industrie électrique. Négociateur expérimenté, il perce rapidement les patrons à jour: «C'est une manière d'affirmer qu'ils ne veulent pas payer plus. Ils veulent supprimer tous les acquis des dix dernières années. Ils ne parviendront pas à leurs fins, mais ils nous nous forcent à nous défendre, à modérer nos ardeurs.»

Qu'est-ce que les personnes touchées peuvent faire?

Daniel: Elles peuvent devenir membres, convaincre leurs collègues de devenir membres et, si nécessaire, participer à une grève. Les électriciens n'ont pas pour habitude de descendre dans la rue. Et pourtant ils seraient alors en position de force, car sans eux tous les chantiers s'arrêtent!

Les CCT sont attaquées dans les médias...

Cela ne me surprend pas. Les entreprises veulent des bénéfices toujours plus importants pour leurs managers et actionnaires. Plus les sommes distribuées en haut sont importantes, moins il en reste pour le bas de la pyramide. C'est ce qui explique la volonté des patrons de péjorer les conditions de travail. C'est regrettable, car les ouvriers de la construction doivent déjà être de plus en plus productifs. En effet, pour diminuer les coûts, on réduit également les temps de construction. Depuis les années 70, cette libéralisation conduit à toujours plus d'inégalités. Souvent, ces liens ne sont pas compris, car l'évolution est lente, et on ne la perçoit pas consciemment. Pas encore en tout cas.

Aimes-tu négocier?

Négocier est souvent passionnant, parfois plaisant. Certaines dispositions sont

très complexes, alors c'est parfois ardu! Seul, on ne parvient à rien. Mais chez Syna nous pouvons, en collaborant avec d'autres syndicats, convaincre la partie adverse du bienfondé de nos revendications.

13 / 14 avril 2018



FRIBOURG

CONSEIL NATIONAL DE LA JEUNESSE 2018

Un rassemblement des jeunes partageant les mêmes valeurs dans une atmosphère détendue. Des présentations et ateliers sur le thème du marché du travail.

Inscription: arc@travailsuisse.ch
Informations: 044 279 71 66