

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Fotolia

Salaires équitables pour un dur labeur

Plus de deux tiers des travailleurs en Suisse sont actifs dans le secteur tertiaire, tendance à la hausse. Le travail de Syna dans ce secteur hétérogène, qui fait face à de lourds défis, est primordial: la pression sur les horaires augmente et les salaires sont bas, des phénomènes contre lesquels lutte Syna. **Page 19**

Préoccupant: pas d'entrée en matière

Les négociations pour la convention nationale 2019 ont débuté dans le secteur principal de la construction. Les premières discussions ont été tout sauf prometteuses. La société des entrepreneurs rejette nos propositions. Il reste encore du temps pour trouver un accord. **Page 4**

Réjouissant: enfin réussi!

Après douze ans de travaux préparatoires, la convention collective de travail de l'économie forestière fribourgeoise a été déclarée de force obligatoire. Un succès dû surtout à la ténacité des partenaires sociaux, notamment de Syna. **Page 6**

Sommaire

Prestations complémentaires	Page	3
Négociations CN 2019	Page	4
Litige Mobile Ärzte AG	Page	5
Économie forestière fribourgeoise	Page	6
Site Internet Syna	Page	7
En bref	Page	8
Infos Régions	Pages	9–12
Pagine in italiano	Pages	13–14
Página em português	Page	15
Cours ARC	Page	16
Conseil juridique: Salaire	Page	17
Mesures d'accompagnement	Page	18
20 ^e anniversaire	Page	19
Young Syna	Page	20

Printemps 2018: révoltant et ... coloré!



Économiser sur le dos des plus faibles, surveiller les bénéficiaires de prestations sociales de plus près que les terroristes et offrir des milliards à l'économie tout en renonçant à autant d'impôts! Ne t'affole pas si ta prochaine promenade est interrompue par le cri d'un joggeur: ce sera probablement moi. En effet, courir à travers une forêt printanière ne suffit pas à évacuer le stress et la frustration. Non, j'ai besoin de crier ma colère face aux décisions de notre Parlement à majorité bourgeoise. Mais expliquons les choses dans l'ordre.

Un milliard de francs de moins pour la Confédération et un à deux milliards de francs de moins pour les cantons. Ces quelque trois milliards de francs de pertes fiscales, plus précisément de cadeaux aux entreprises, doivent être compensés par une contribution de l'économie s'élevant à tout juste 700 millions de francs (fiscalisation des dividendes et 30 francs d'augmentation des allocations familiales). Le Projet fiscal 17 présenté par le Conseil fédéral, et qui doit être prochainement discuté au Parlement, n'a pas su tirer les leçons de la Réforme de la fiscalité des entreprises III rejetée par le peuple suisse. Or, si l'on regarde les décisions marquantes de la dernière session du Parlement, on peut douter que celui-ci apporte des améliorations au Projet fiscal 2017 et propose de diminuer les pertes fiscales et de renforcer les contreparties dues par les milieux économiques (par exemple: quatre semaines de congé paternité?!).

Économiser sur le dos des plus faibles

De nombreux retraités et personnes en situation de handicap ne peuvent pas vivre de leur rente. Les loyers, les primes d'assurance maladie sont trop élevés, les rentes vieillesse ou invalidité sont bien trop maigres. Les prestations complémentaires (PC)

permettent aux personnes touchées de ne pas devoir vivre dans le dénuement le plus absolu. Les montants dévolus aux PC augmentent continuellement parce que nous vivons plus longtemps et que nous limons sur les assurances sociales. Notre organisation faitière Travail.Suisse a travaillé d'arrache-pied pour améliorer les PC dans le cadre de la révision dont elles doivent faire l'objet. Malheureusement, le Parlement à majorité bourgeoise ne semble plus vouloir permettre aux plus démunis de vivre dans la dignité. Il a donc bricolé un scandaleux projet d'économies: le montant dévolu aux PC, et donc aux personnes les plus démunies de notre pays, doit être amputé de 770 millions de francs. Apprenez-en plus à la page suivante sur ce scandale et sur la manière dont les bénéficiaires de prestations sociales seront désormais plus contrôlés que les terroristes.

Neu, nouveau, nuovo: www.syna.ch

Nous sommes fiers de nous! Depuis mi-mars, le site internet de Syna a fait peau neuve. L'adresse www.syna.ch n'a pas changé, tout le reste est neuf. Membre, non-membre, journaliste ou partenaire social: sur notre site haut en couleurs, tu trouveras les principales informations qui concernent Syna, ta région et ta branche. Et la rubrique Actualités te permettra de te tenir au courant des dernières nouveautés. Chaque article peut être partagé sur les réseaux sociaux. Chez nous pas de fake-news, mais des textes engagés et des informations utiles avec un positionnement clair: nous sommes toujours à tes côtés! À la page 7, nous te présentons sous une forme analogique ce que nous pouvons désormais te proposer en format numérique. Bien du plaisir!

arno.kerst@syna.ch, président

PS: Si, à l'avenir, tu veux pouvoir te promener sans entendre mes cris de colère et que tu aspiras à une politique plus sociale, plus humaine et plus respectueuse de l'environnement, tu as le choix! Que ce soit dans ta commune, ton canton ou, en automne 2019, au niveau fédéral: donne ta voix à des candidats qui s'engagent pour une politique favorable aux travailleurs.


Impressum

Syna magazine, journal officiel de publications pour les membres Syna

Parutions: 10 éditions par année

Tirage: 8002 exemplaires (REMP 2017)

Editeur: Syna – le syndicat,

Secrétariat central, case postale 1668, 4601 Olten, www.syna.ch

Rédaction/comp.: kommunikation@syna.ch

Rédaction Travail.Suisse: Linda.Rosenkranz@travailsuisse.ch

Impression/expédition:

Merkur Zeitungsdruck AG

Modifications d'adresses à: info@syna.ch

Prochaine édition: 11 mai 2018

Clôture de la rédaction: 25 avril, 12h00

Prestations complémentaires

Une claque pour les personnes touchées!

En fin de session, le Conseil national s'est attaqué aux plus démunis et aux handicapés dans le cadre de deux révisions législatives. Il a sabré dans les prestations complémentaires à l'AVS et à l'AI et a donné carte blanche aux assurances pour surveiller leurs assurés. Voilà à quoi ressemble la politique sociale bourgeoise en 2018.

En Suisse, toute personne dont la rente vieillesse ne suffit pas pour vivre a droit à des prestations complémentaires. Il en va de même pour les personnes handicapées qui dépendent d'une rente AI. Les PC, introduites au vu de l'impossibilité de trouver un accord sur des rentes AVS et AI permettant d'assurer le minimum vital, doivent permettre à toute personne âgée ou handicapée de vivre dignement. Jusqu'à présent, le système s'est montré efficace et les PC ont permis de diminuer la pauvreté chez les personnes âgées.

Coupe rase dans les PC

Considérant l'augmentation du nombre de personnes âgées et donc de bénéficiaires de prestations complémentaires, le Conseil fédéral a proposé une réforme modérée.

Le sort que le Conseil national a réservé à cette réforme est une gifle pour toutes les personnes dans le besoin: au total, il est prévu d'économiser plus de 770 millions de francs, soit environ 15 pour cent du budget total dévolu aux PC. Une coupe rase qui comprend une diminution des subsides pour l'assurance maladie, des allocations pour enfants et de la contribution aux frais de logement. Et ce n'est pas tout: une sorte de contrôle du mode de vie est introduit. Toute personne qui a trop dépensé au cours des années qui précèdent la retraite verra son droit aux PC réduit. Et quiconque a déjà retiré un montant de sa caisse de pension doit accepter une réduction supplémentaire de dix pour cent, ce quel qu'ait été son train de vie, quelle qu'ait été la somme retirée, et



Le Conseil national veut une nouvelle fois faire des économies sur le dos des plus faibles.

Photo: Fotolia

même si ce retrait remonte à des décennies et s'explique par exemple par le lancement d'une activité indépendante.

Loyer maximum

La décision relative au loyer maximum, qui fixe le montant maximum remboursable, est elle aussi proprement scandaleuse. Depuis 2001, les minimas n'ont jamais été ajustés alors que les loyers ont augmenté de plus de 20 pour cent. C'est pourquoi la révision en cours prévoyait une augmentation du loyer maximum qui aurait avant tout soulagé les personnes vivant dans des régions où les loyers sont élevés. Mais le Conseil national n'a pas voulu de cette adaptation. Pire encore: les cantons peuvent désormais diminuer le loyer maximum autorisé dans certaines régions – une vraie mascarade pour les personnes concernées. La promotion de l'habitat protégé, qui aurait évité des admissions inutiles et coûteuses dans des établissements médico-sociaux, a également été balayée. La seule amélioration est que les chômeurs âgés de 58 ans et plus peuvent rester assurés auprès de leur ancienne caisse de pension. Il appartient maintenant au Conseil des États de corriger ce travail de sape. Syna et Travail.Suisse

s'engageront de toutes leurs forces pour corriger le tir.

Plus de pouvoir que la police

Toujours au cours de la dernière semaine de la session, le Parlement a décidé que les compagnies d'assurances pourraient désormais surveiller leurs clients sans l'autorisation d'un juge. Bien sûr, la fraude devrait être punie. Mais il est inadmissible de faire de chaque assuré un suspect! Or c'est exactement ce que permet la nouvelle loi en octroyant aux compagnies d'assurances des pouvoirs étendus. Et ce sans autorisation judiciaire – contrairement à la procédure en vigueur pour les forces de l'ordre ou les services de renseignement. Il n'y a donc aucune garantie d'une suspicion initiale fondée. Cela donne aux compagnies d'assurances privées plus de pouvoir que la police, ce qui est disproportionné et juridiquement discutable. Le Conseil national accorde plus d'importance au travail de lobbying des compagnies d'assurances qu'aux lacunes mises en avant par des professeurs de droit renommés.

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

Début des négociations CN 2019

Travailler plus pour gagner moins?

Le président de la Société suisse des entrepreneurs l'a déjà annoncé à plusieurs reprises dans les médias: il veut des salaires plus bas pour les travailleurs âgés de la construction et des horaires plus longs et plus flexibles. En mars, la première ronde de négociations pour la nouvelle Convention nationale (CN) a confirmé cette impression.

Réunies à Zurich pour une première ronde de négociations, les délégations ont chacune fait part leurs revendications pour la CN 2019. Comme on pouvait s'y attendre, elles sont diamétralement opposées. Pourtant, la pression pour mener à bien ces négociations est déjà perceptible. En effet, la déclaration de force obligatoire pour l'ensemble de la branche deviendra caduque avec l'échéance de la CN fin 2018.



Les ouvriers de la construction demandent une augmentation de salaire.

Photo: Pascal Kemper

S'ajoute à cela le fait que la retraite anticipée (RA) doit – contrairement aux prévisions initiales des experts-conseils – à nouveau être assainie en raison de la génération du babyboom qui atteindra l'âge de la retraite ces prochaines années.

de sous-financement et faire partie d'un concept global équilibré. Assainir la RA uniquement aux dépens des prestations n'est ni proportionnel ni partie intégrante d'un concept global équilibré.

Grande manifestation de la construction à Zurich

Nos revendications principales sont claires:

- Remettre la RA sur de bons rails de manière solidaire
- Obtenir une augmentation de salaire de 150 francs pour tous les ouvriers de la construction

Pour faire entendre nos revendications, les syndicats organisent une grande manifestation de la construction.

Le samedi 23 juin 2018 à Zurich

Programme préliminaire

12h00 Rassemblement

12h30 Départ du cortège

14h00 Rassemblement final et discours

14h30 Musique live, ambiance festive avec groupe

16h00 Fin de la manifestation

Viens nous soutenir à Zurich! N'hésite pas à t'annoncer auprès de ton secrétariat régional, qui se chargera d'organiser les transports jusqu'à Zurich. Informations complémentaires (y.c. éventuels changements de programme) sur www.syna.ch/secteur-principal-construction

La RA, un point d'achoppement

Soyons clairs: la RA n'est pas menacée. Mais les exigences strictes de l'autorité de surveillance imposent des mesures d'assainissement en cas de sous-couverture, même temporaire. Les employeurs se sentent tellement mis sous pression par cette situation qu'ils veulent assainir la RA le plus vite possible, et ce par le seul biais de réductions de prestations. La solution de Syna en revanche est acceptable sur le plan social. Elle prévoit un assainissement via une hausse modérée des cotisations et une réduction différenciée des prestations. Cette solution permettrait aux futurs retraités en RA de prendre leur retraite bien méritée avec les mêmes avantages qu'aujourd'hui. Les employeurs n'apprécient pas du tout: ils ont jusqu'à présent opposé un refus catégorique à la solution que nous proposons.

Détail piquant: les hausses de cotisations pour la RA ne peuvent être décidées que par les parties contractantes à la CN. La mise en oeuvre de l'assainissement proposé par les employeurs, qui passe uniquement par des réductions de prestations, serait en revanche périlleuse. En effet, la loi stipule que les mesures d'assainissement doivent être proportionnées, adaptées au degré

Solution globale

Les enjeux sont importants. Toutefois, le comportement actuel des employeurs n'est pas de bon augure. Nous négocions actuellement encore de manière constructive. Mais si les employeurs s'en tiennent à leur ligne intransigeante en matière d'assainissement de la RA, la fin de l'année s'annoncera difficile. Pourtant, des différends bien plus importants ont déjà été résolus ces dernières années.

Les délégués aux négociations ont encore le temps de parvenir à un accord: quatre autres rencontres sont prévues avant les vacances d'été. Si aucune solution ne peut être trouvée d'ici là, un automne brûlant nous attend!

La solution doit être globale: les travailleurs n'ont bénéficié d'aucune augmentation de salaire depuis quatre ans. Une hausse conséquente des salaires simplifierait également la discussion sur la RA. Toutefois, les salaires ne seront pas négociés avant l'automne. Le secteur de la construction bénéficierait d'une planification précoce des questions qui concernent la CN et la RA.

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

Litige dans le secteur de la santé

Les employés se défendent avec succès

Le litige entre les membres de Syna et «Mobile Ärzte AG» a pris fin. L'entreprise a accepté de verser une somme conséquente aux personnes lésées que nous représentons. Celles-ci seront donc au moins dédommagées sur le plan financier. Pour Syna, ce résultat est une satisfaction.

En 2013, les employés de «Mobile Ärzte AG» nous demandent de l'aide en raison de désaccords sur leurs conditions de travail: ils indiquent être souvent en service presque 24 heures sur 24 sans que leur temps de travail soit correctement pris en compte.

L'examen des contrats et des horaires de travail met rapidement en lumière de nombreuses irrégularités. Les heures supplémentaires et le travail supplémentaire ne sont pas payés en raison d'un enregistrement lacunaire du temps de travail. Les contrats de travail comportent des dispositions illégales, par exemple en matière de paiement des suppléments pour travail de nuit. Les collaborateurs se voient régulièrement imposer des horaires qui s'étendent sur 24 à 36 heures de rang. Élément particulièrement choquant: au lieu de rémunérer les heures de travail effectives, chaque affectation est simplement rémunérée à un taux forfaitaire. Par exemple pour un travail de nuit de 20h à 8h, les employés ne sont rémunérés que sept heures au lieu des douze heures effectuées!

Les infractions sont aussi évidentes que nombreuses. Les employés ont été privés de prestations considérables, ce qui est particulièrement problématique dans un environnement de travail aussi sensible que celui de la médecine d'urgence.

Pas de mea culpa

L'employeuse «Mobile Ärzte AG» est une entreprise privée dont le modèle d'affaires réside dans l'exploitation d'un «cabinet de médecin de famille sur roues». Syna a cherché à dialoguer avec ses propriétaires et ses responsables, qui se sont obstinés à réfuter toutes nos accusations. Confrontés à une fin de non-recevoir, nous avons



Les employés touchés travaillent régulièrement plus de 24 heures sans interruption. Photo: Fotolia

finalement décidé d'intenter des actions en justice dans cinq cas.

Les cinq procédures individuelles sont maintenant terminées: dans chaque cas, l'employeuse a dû payer un dédommagement d'un montant à cinq chiffres. À lui seul, le supplément pour travail de nuit payé rétroactivement s'est élevé à plusieurs milliers de francs pour certains membres! Nos exigences ont ainsi été presque entièrement satisfaites.

Infractions graves

L'affaire avait par moments fait des vagues dans les médias: certains avaient été jusqu'à nous accuser de «nous en prendre à une employeuse innocente sans raison». Des attaques que nous avons fermement combattues, car le cas de «Mobile Ärzte AG» constitue une violation grave du droit du travail. Notre soutien aux membres concernés avait pour but de les aider à obtenir gain de cause.

L'Office cantonal de l'industrie, du commerce et du travail (KIGA) de Bâle-Campagne a finalement déclaré clairement que «Mobile Ärzte AG» avait gravement violé le Code du travail à plusieurs reprises. Nous avons donc obtenu gain de cause sur ce point également.

Tiré aucune leçon?

Malheureusement, l'affaire «Mobile Ärzte AG» montre une fois de plus le peu de

cas que certains employeurs font des dispositions de protection prévues par le droit du travail. Le journaliste Michael Nittnaus de la *Basellandschaftliche Zeitung bz* a consacré un article à l'issue de cette affaire. Il y révèle que l'entreprise, qui opère maintenant dans six autres cantons, est toujours dans le viseur des autorités de contrôle du marché du travail.

Aujourd'hui, de nouvelles accusations émergent: *Tele Basel* signale que «Mobile Ärzte AG» a prélevé des cotisations AVS aux employés, mais ne les a pas transférées. La caisse de compensation Baselbieter confirme l'ouverture d'une procédure de recours. L'entreprise doit maintenant divulguer ses décomptes de salaires. Syna continuera de veiller à ce que les employeurs qui manquent à leurs devoirs soient démasqués.

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

Actualité

Tu trouveras plus d'informations sur cette affaire et ses récents développements (en allemand) sur notre site internet: www.syna.ch/fr/actualites

Économie forestière fribourgeoise

Enfin la force obligatoire!

La convention collective de travail (CCT) de l'économie forestière fribourgeoise a été déclarée de force obligatoire. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2018. Petit historique.

Les démarches pour la force obligatoire de la CCT de l'économie forestière fribourgeoise ont enfin abouti, après plus de douze ans de procédure. Un succès pour Syna, qui récompense un engagement de longue haleine pour de meilleures conditions de travail pour le personnel forestier.

De la nécessité d'une CCT

Les métiers de la forêt sont exigeants, tant au niveau physique qu'intellectuel. La sécurité et la formation jouent un rôle prépondérant dans le travail quotidien des employé-e-s. La valorisation des professions forestières est vitale pour la pérennisation de la branche. Ces éléments, couplés aux défis liés à l'évolution du marché et aux problèmes toujours croissants de dumping salarial dans un domaine souffrant déjà de nombreuses difficultés économiques, rendent nécessaires un cadre légal unique

Bref historique

Après plusieurs essais, un grand nombre de modifications de la CCT demandées par le SECO et plusieurs réunions avec ce dernier et le Service de l'emploi du canton de Fribourg (SPE), la dernière demande de force obligatoire de la CCT de l'économie forestière fribourgeoise a été déposée au SPE le 1^{er} mars 2017. La publication de la demande a eu lieu dans la Feuille officielle du canton de Fribourg du 31.3.2017 et dans la Feuille officielle suisse du commerce FOSC du 3.4.2017. La demande de force obligatoire a donné lieu à un recours de l'Association des propriétaires forestiers bernois, recours qui a été ultimement rejeté par le Conseil d'État et le SECO. Le Conseil d'État a arrêté la décision d'extension du champ d'application (force obligatoire) lors de sa séance du 16 janvier 2018 et le SECO a validé la décision le 12 février 2018. La publication finale a eu lieu le 16 mars 2018, pour une entrée en vigueur au 1^{er} avril 2018.



La valorisation des professions forestières est vitale pour la pérennisation de la branche.

Photo: Michaël Pachoud

qui permet aux entreprises forestières, soumises à de fortes pressions concurrentielles, d'être sous un régime commun, tout en améliorant les conditions de travail du personnel forestier.

Une collaboration exemplaire

Malgré un début de collaboration compliqué, la nécessité d'une CCT a rapidement obtenu l'adhésion des acteurs de la branche. L'association du personnel forestier fribourgeois APFF, l'Association romande des entrepreneurs forestiers AREF et l'association des propriétaires forestiers fribourgeois ForêtFribourg ont, sous la conduite de Syna, avancé main dans la main tout au long de ces années de démarches. Le défi était de taille: le domaine de la forêt est composé de structures de droit public et de droit privé, dont l'État. Les problèmes juridiques et techniques liés à cette mixité ont considérablement ralenti le processus de déclaration de force obligatoire et ont demandé un investissement important des partenaires signataires pour informer leurs membres et procéder aux modifications nécessaires à une CCT étendue, telle que la modification de contrats ou de statuts.

Une ténacité qui paie

La complexité de la procédure et les retards importants en lien avec la validation

continue des démarches par les instances compétentes en auraient découragé plus d'un-e. La complexité d'une CCT de ce type a donné beaucoup de travail au SPE et au SECO, qui a suivi et validé chaque étape du processus. L'obtention de la force obligatoire pour la CCT n'a été possible que grâce à la ténacité des partenaires signataires qui, ensemble, ont fait face à toutes les embûches qui se sont érigées sur leur chemin.

Fribourg aujourd'hui, la Suisse demain

Tout le travail pour la demande de force obligatoire pour la CCT de l'économie forestière fribourgeoise – le texte de la CCT, les résultats de la collaboration avec le SPE et le SECO, les erreurs de parcours – a été repris par l'Association suisse du personnel forestier ASF qui planche actuellement sur une CCT nationale pour le personnel forestier.

Cette force obligatoire représente une grande victoire pour les acteurs de la forêt fribourgeoise et pour Syna, et récompense le travail et la persévérance de toutes les personnes qui ont accompagné ce dossier.

melanie.glayre@syna.ch,
secrétaire régionale Fribourg-Neuchâtel

Syna numérique

Viens voir!

L'as-tu déjà remarqué? Si ce n'est pas le cas, n'attends pas plus longtemps pour venir sur www.syna.ch afin de découvrir notre nouveau site Internet.

Des lignes fraîches et épurées caractérisent le nouveau design du site. L'objectif principal de cette refonte est clair: nous voulons offrir à nos usagers une plateforme informative et visuellement attrayante. Les informations doivent être faciles à trouver, les contenus proposés doivent donner envie de s'y plonger et de s'attarder sur notre site.

Pour les syndicats, une présence numérique qui répond aux standards actuels est importante. En effet, les membres s'informent toujours plus en ligne, souvent via leur smartphone. Pour nous, pas de doute: grâce à ce nouveau site Internet, Syna est devenu plus moderne, plus attractif. Quelques points forts:

Actualités

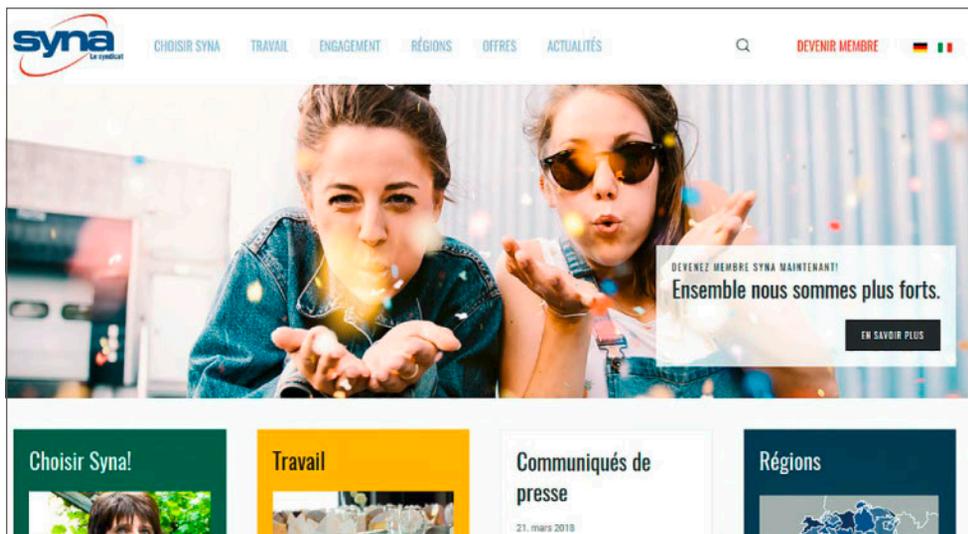
Le titre de cette rubrique est emblématique. La section «Actualités» propose les dernières informations et des articles de fond qui concernent la vie du syndicat. Ici, tu pourras sentir battre le pouls de Syna: tu découvriras quelles négociations sont en cours, quels résultats nous avons obtenus et comment nous œuvrons au quotidien pour les travailleurs. Cela vaut la peine d'y jeter régulièrement un coup d'œil!

Si une thématique t'intéresse plus particulièrement, tu peux t'y abonner. Ainsi, tu sauras immédiatement s'il se passe quelque chose dans ce domaine.

Au fait: tous les articles peuvent être partagés sur Facebook, Twitter, etc. Alors n'hésite pas à les diffuser pour mieux faire connaître notre syndicat.



www.syna.ch/fr/actualites

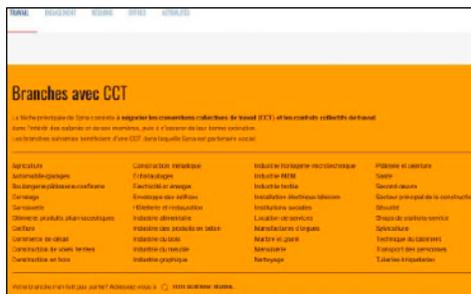


Sur syna.ch, tu trouves les dernières nouvelles et des informations importantes sur tous les aspects du travail.

Travail – branches

Dans le menu «Travail», tu trouveras tout ce que tu dois savoir sur les conditions de travail, les salaires, le temps de travail ou la santé. Si tu veux en savoir plus sur les conditions de travail dans ta branche, tu trouveras les conventions ou contrats collectifs de travail les plus importants. Tu pourras découvrir pour qui, où et quand ils sont valables.

Tu y trouveras également des informations sur les conventions régionales, des liens utiles pour ta branche ainsi que le nom de personnes de contact qui peuvent t'apporter une aide sur mesure.



www.syna.ch/fr/travail/branches

Régions

Le site Internet des régions Syna a également fait peau neuve. Tu peux maintenant accéder encore plus facilement et rapidement aux actualités pertinentes de ta région. Et ton secrétariat régional alimentera régulièrement la rubrique «Actualités» avec des informations sur les nouveautés dans ta région.



patricia.schoch@syna.ch,
collaboratrice communication

Qu'en penses-tu?

Que penses-tu de notre nouveau site Internet? Qu'est-ce qui te plaît? Qu'est-ce qui te plaît moins? Manque-t-il quelque chose? Nous nous réjouissons de recevoir tes commentaires et suggestions à kommunikation@syna.ch.

? Sondage: Qu'est-ce qui t'importe?



Le Congrès Syna se tiendra à Lausanne les 19 et 20 octobre. Nous y parlerons de la mutation du monde du travail, source d'opportunités, mais aussi d'insécurité, pour nous tous. C'est pourquoi nous formulerons des revendications concrètes concernant: «le temps de travail», «la formation» et «la sécurité». Les régions et les différentes instances de Syna élaborent actuellement les bases de ces revendications.

Ton avis nous intéresse! **Qu'est-ce qui t'importe pour que ton travail soit aussi ton avenir? Participe à notre grand sondage!**

Des prix de 5 x 200 francs sur l'App-Store ou sous forme de chèques Reka seront tirés au sort parmi les participants.

Réponds à nos questions jusqu'au 4 mai dernier délai sur www.syna.ch/congres2018 aussi disponible en italien et en portugais.

Chiffre du mois

25

membres sur les 46 que compte le Conseil des États, soit une majorité, ont refusé fin février de modifier la loi sur l'égalité. Cette modification aurait obligé les entreprises à se montrer transparents vis-à-vis des différences de salaire entre les femmes et les hommes, et à réaliser régulièrement des analyses de leurs grilles salariales. En effet, de nombreuses femmes sont moins bien rémunérées que les hommes pour un travail équivalent, ce alors même que le principe de l'égalité figure dans notre constitution depuis 37 ans. La lutte contre la discrimination se poursuit donc.

👥 Assemblée des délégués 2018



Annnonce préliminaire: l'assemblée des délégués ordinaire de Syna se déroulera cette année aussi fin juin au **Stadttheater d'Olten**. Les invitations pour l'événement qui se tiendra le **samedi 23 juin au matin** ainsi que l'ordre du jour définitif seront envoyés en temps utile.

Les demandes, qui doivent respecter les prérogatives dévolues à l'assemblée des délégués, doivent être transmises au Comité deux mois à l'avance. Les régions, les branches, la conférence des secrétaires, les commissions et le Comité central peuvent transmettre leurs demandes. Un grand merci pour votre attention. Vos secrétariats régionaux ainsi que notre président Arno Kerst: arno.kerst@syna.ch se tiennent à votre disposition pour tout complément d'information.

😞 Valora

Une fois de plus, Valora déçoit. Fin mars, l'entreprise gestionnaire de kiosques a annoncé des résultats annuels positifs. Alors que les actionnaires bénéficient pleinement de ces bons résultats, les salaires des employés font du sur place: **avec 19.89 francs/heure, ce sont les plus bas du commerce de détail en Suisse**. La convention collective de travail dont Valora a évincé Syna il y a un peu plus d'un an ne prévoit aucune hausse des salaires. Nous appelons encore une fois Valora à faire bénéficier ses employés de son succès!

🗨️ Gastronomie

Les négociations salariales du domaine de l'hôtellerie et restauration ont échoué en raison de l'offre minimaliste des patrons. Le tribunal arbitral a donc tranché: **dès avril 2018, les salaires minimaux augmenteront de 0,5 pour cent**, ce qui compense tout juste le renchérissement. Une décision qui déçoit beaucoup Syna. Au vu de la situation économique favorable dont bénéficie l'hôtellerie et restauration, une augmentation des salaires réels aurait été plus que justifiée.

Informations et tabelles des salaires minimaux:

www.syna.ch/hotellerie-restauration

⚖️ Construction métallique: un compromis



Les négociations en vue de la nouvelle CCT de la construction métallique dès 2019 se sont achevées avec succès: **dès 2019, le salaire des employés augmentera de 2,5 pour cent, et les salaires minimaux de 3,5 pour cent**.

Mais ce résultat n'a pu être obtenu qu'au prix d'une concession: les constructeurs métalliques devront désormais travailler

41 heures par semaine, soit une de plus que jusqu'à présent.

Deux autres points positifs de cette CCT méritent encore d'être soulignés: l'indemnité pour repas de midi passera de 15 à 16 francs, et les pères bénéficieront désormais de cinq jours de congé paternité. Enfin, des travaux préparatoires ont débuté en vue d'introduire un modèle de préretraite dans la branche.

Région Neuchâtel

Non au régime sec voulu par l'État!

Le 10 mars, Syna était dans la rue aux côtés des 1500 Neuchâtelois qui ont manifesté contre le plan d'austérité. Les économies imposées par l'État ciblent une fois de plus les plus démunis. Les institutions et associations actives dans le social et la santé sont également touchées de plein fouet.

Malgré la pluie incessante, la population neuchâteloise a répondu présent à l'appel du comité de crise, dont Syna fait partie. Convaincus que le canton a «plus mal à ses recettes qu'à ses dépenses», les manifestants ont crié leur ras-le-bol de voir l'argent prélevé sur le dos de personnes en situation précaire et a enjoint les autorités à aller chercher les ressources financières là où elles sont. Tout le monde devrait passer à la caisse et se montrer solidaire en période de crise. Dans le but de trouver de nouvelles recettes, le comité a lancé deux



Syna en première ligne quand il s'agit de défendre l'égalité et la solidarité en temps de crise.

Photo: Juan Barahona

motions et une pétition que Syna vous invite à signer (lire encadré).

Entre la nouvelle mouture du budget 2018 et le plan financier de l'État pour les quatre prochaines années, ce ne sont pas moins de 100 millions d'économies qui doivent être trouvées. Le domaine de la santé et du social n'échappe pas aux coupes drastiques.

Subventions amputées

Les institutions et entités paraétatiques perdront 1,5 million de francs supplémentaires de subventions cette année. Quant à l'Hôpital neuchâtelois, il n'a pas attendu que la population se remette du succès de la manifestation pour annoncer trois millions de francs d'économies supplémentaires pour 2018. Cela se traduit dans les faits par la suppression de 114 postes et l'externalisation du service de nettoyage et d'intendance.

«Le personnel de la santé et du social se donne sans compter, met ses compétences et son humanité au service de celles et ceux qui en ont besoin, mais il est continuellement mis sous pression, ses conditions de travail se péjorent et la crainte de perdre son emploi augmente», a dénoncé notre secrétaire régionale Nathalie Matthey face à la foule et aux médias présents le 10 mars.

Elle relève encore la pression dictée par la rentabilité, à laquelle s'ajoute un contexte

de travail où le relationnel disparaît, ce qui affecte la qualité de prise en charge des patients. Pour Syna, cela est inacceptable: chaque travailleur et chaque travailleuse mérite le respect, chaque bénéficiaire mérite des prestations de qualité. Syna y veille!

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

Pétition et motions à signer

Le comité de crise a lancé une pétition sur la fiscalité demandant l'instauration d'une contribution de solidarité sur les revenus ou fortunes les plus élevés.

Il a également lancé deux motions. La première demande à l'État d'engager plus de contrôleurs fiscaux pour lutter contre la fraude et exercer un meilleur contrôle et une meilleure gestion des déclarations d'impôts des personnes morales et physiques. La deuxième propose d'abolir le frein à l'endettement, trop contraignant, qui empêche l'État d'investir là où c'est essentiel, c'est-à-dire pour aider ceux qui en ont le plus besoin.

Le libellé exact, l'argumentaire complet des trois textes ainsi que les feuilles de signatures sont disponibles sur notre site Internet:

www.syna.ch/frne

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 4/18:

Clôture de la rédaction: 23 avril
Date de parution: 11 mai

Région Genève

Externalisation et sous-traitance en EMS

Fin février, le Conseil d'État a adopté une modification du règlement d'application de la loi sur la gestion des établissements médico-sociaux (EMS) afin de limiter les prestations qu'ils peuvent externaliser ou sous-traiter, et ainsi de garantir des conditions sociales correctes pour les employés concernés.

La modification adoptée par le Conseil d'État est le fruit du groupe de travail mis en place à la fin de l'année 2017¹ (voir Syna Magazine de décembre 2017). Elle vise à cadrer et limiter plus précisément les prestations pouvant être externalisées ou sous-traitées par les EMS, ce qui permettra de garantir de bonnes conditions sociales pour les employés concernés, ainsi que la prise en charge globale des résidents. Les prestations de soins ne pourront pas être externalisées, mais pourront être sous-traitées, à condition que cela ne soit que



À Genève, les travaux de buanderie pourront être externalisés ou sous-traités, sous certaines conditions. Photo: Fotolia

Contrats de prestations et financement des mécanismes salariaux

Les contrats de prestations ont été renouvelés pour quatre années et âprement discutés par chaque structure individuellement. Les employeurs demandent à l'État de financer les mécanismes salariaux dans leur totalité au même titre que l'annuité qui a été accordée à l'ensemble de la fonction publique pour 2018 et donc par analogie au personnel des EMS. L'octroi de l'annuité n'est pas automatique car elle est soumise à la décision du Grand-Conseil qui vote le budget en fin d'année. Depuis 1993 elle a été intégralement versée seulement 12 fois. Les perspectives économiques étant positives en 2018 nous nourrissons l'espoir d'obtenir une pleine annuité en 2019 et naturellement nous nous battons pour faire reconnaître les droits des travailleuses et travailleurs en EMS.

pour une durée limitée. L'externalisation et la sous-traitance de la préparation des repas, ainsi que des travaux de buanderie pour le traitement des draps, des linges de toilette et des uniformes sont pour leur part possibles, à la condition que les prestataires fournissent des garanties quant à la couverture sociale de leurs employés et au respect des règles usuelles dans la profession concernée. «La qualité et la proximité des relations humaines en relation avec la mission des établissements doivent primer sur l'économicité», a déclaré Mauro Poggia, conseiller d'État chargé du département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé.

Syna regrette cependant qu'en cas de sous-traitance, le personnel ne puisse pas être soumis automatiquement à la

convention collective de travail (CCT) des EMS et bénéficier ainsi de protections et de conditions plus favorables.

Exigences du personnel entendues

À l'issue d'un sondage mené auprès des EMS genevois, les réponses données n'ont pas démontré que la sous-traitance des prestations de cuisine et de buanderie diminue la qualité de prise en charge socio-hôtelière des résidents. En revanche, elles ont suscité un questionnement sur l'encadrement nécessaire des EMS dans le but de pérenniser la qualité de la prise en charge globale des résidents ainsi que leur sécurité. Dans le cadre de cette réflexion, les exigences du personnel hôtelier des EMS — en lien direct avec les résidents — ont été entendues et ont donné lieu à la modification du règlement sur l'externalisation et la sous-traitance dans les EMS.

Suppression de la classe 4: premières avancées

Déjà 7 EMS sur 53 ont décidé de supprimer totalement la classe 4 dès janvier 2018 comme le revendiquaient syndicats et personnel depuis 2015. Cela est donc possible et le personnel remercie les directions qui montrent l'exemple.

Lors de l'assemblée générale du personnel des EMS du 25 janvier 2018, une résolution a été votée. Mandatés, les syndicats de la branche poursuivront les démarches dans ce sens.

Mise en conformité: trois ans de délai

Outre la garantie de la stabilité et la qualité de prise en charge des résidents, les ajustements proposés dans cette modification répondent aux besoins des structures mixtes. La période transitoire de trois ans permettant aux EMS de se mettre en conformité est jugée suffisante pour appréhender toutes les situations particulières.

Marguerite Bouget,
geneve@syna.ch

¹ Groupe de travail composé des deux associations faitières: Agems et Fegems, de représentants de l'État et des quatre syndicats signataires de la CCT des EMS.

Région Fribourg

Appel à manifester le 1^{er} mai

Sous le mot d'ordre de «Prenons notre part, nous y avons droit», une grande manifestation se déroulera à Fribourg à l'occasion de la Fête du travail du 1^{er} mai. Discours, cortège, moments d'échange: rejoignez-nous nombreux pour faire valoir vos droits!

Transports: La convention collective de travail (CCT) des CFF est considérée comme une CCT modèle, dont s'inspirent la plupart des entreprises de transport concessionnaires. Dès lors, cette CCT doit garder sa valeur étalon. Elle doit intégrer une protection contre les dangers de la digitalisation.

Pour affronter cette nouvelle révolution, il est impératif que ces changements se fassent avec le personnel et non contre le personnel. Alors tous unis, tous solidaires sur la place Georges Python. Allumons les moteurs car nous devons être prêts à nous mobiliser pour une CCT protectrice.

Bâtiment: lutter pour préserver pour nos droits!

Le secteur de la construction a vu ses dernières années une augmentation considérable du volume du travail effectué. Les entreprises engrangent des bénéfices globaux considérables alors que les salaires n'ont pas été améliorés depuis quatre ans. La sous-traitance fait rage, avec pour conséquence un dumping sur les conditions de travail et une pression sur tous les salariés. Quant à la retraite à 60 ans, les employeurs refusent les adaptations qui s'imposent. La CCT du bâtiment est l'un des piliers du tissu conventionnel de ce pays et la référence pour les conditions de travail. Aujourd'hui plus que jamais, la volonté des employeurs la met en péril.

Travailleurs du bâtiment, mobilisez-vous pour une augmentation de vos salaires, contre le dumping salarial et social, et pour défendre votre retraite à 60 ans.

Secteur public: pas touche à nos retraites!

Les retraites des quelque 18 000 employés de la fonction publique fribourgeoise sont menacées. Une révision de la Loi sur la



Manifestation du 1^{er} mai à Fribourg: «Prenons notre part, nous y avons droit!» Source: Pascale Werren

Caisse de prévoyance du personnel de l'État de Fribourg (CPPEF) est en cours de préparation. Le Conseil d'État souhaite passer de la primauté des prestations (= rente fixée en fonction du salaire) à la primauté des cotisations (= rente fixée en fonction des cotisations accumulées), ce qui se traduira par une diminution généralisée des rentes de retraite. Par ailleurs, une augmentation de l'âge de la retraite est envisagée.

Après plusieurs années de coupes salariales injustifiées, pas question de toucher aux conditions de retraite du personnel de l'État! Venez nombreux défendre vos retraites!

Commerce de détail: 16 h, ça suffit!

Dix ans après le refus d'une extension des horaires d'ouverture du samedi par le peuple fribourgeois, le personnel de la vente est à nouveau menacé par cette même question sans pour autant qu'une amélioration des conditions de travail ne soit apparue. Les temps de pause sont rarement respectés; les dotations sont insuffisantes; les temps de préparation ne

sont ni comptés ni rémunérés. L'assurance perte de gain en cas de maladie n'est pas une généralité. Le travail sur appel se généralise. Les stages non rémunérés de plusieurs semaines sont monnaie courante. Les vendeuses doivent s'adapter à des horaires fractionnés, étalés sur six jours par semaine. Les heures de fermeture du soir ne correspondent ni aux heures de fermeture des accueils extra-scolaire ni à celles des crèches. Les salaires pour un équivalent plein temps ne permettent pas de vivre dignement et les inégalités d'une enseigne à l'autre restent une réalité.

Il est urgent de trouver une solution afin de stopper la précarisation des métiers de la vente en instaurant une CCT solide. Sans amélioration notable des conditions de travail pour tous les vendeurs et toutes les vendeuses, aucune extension des horaires d'ouverture du samedi ne doit être envisagée. Vendeuses et vendeurs, rejoignez-nous pour faire entendre votre voix!

**Comité unitaire du 1^{er} mai,
fribourg@syna.ch**

Syna vu par ses responsables régionaux (3/4)

«Le bilan est plutôt positif»

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 Rebetz (Fribourg-Neuchâtel) reviennent sur les moments forts de 2017 et nous parlent des priorités de leur région pour l'année à venir. Cette troisième édition de l'année 2018 donne la parole à Véronique Rebetz.

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

Véronique: À mon sens le bilan 2017 de Syna Fribourg-Neuchâtel est plutôt positif. D'une part, nous sommes parvenus à augmenter l'effectif de nos membres de deux pour cent, grâce avant tout à un excellent travail d'équipe dans tous les secteurs. Notre nouvelle section Énergie a notamment attiré de nouveaux membres, et nous a permis de nous confronter à de nouveaux défis.

Au niveau tertiaire, le soutien que nous apportons dans la résolution de litiges individuels nous a également permis d'accroître le nombre de nos membres.

Sur le plan de notre travail sur le terrain, le protocole d'accord signé avec l'hôpital intercantonal de la Broye (HIB) en fin d'année est une jolie réussite, qui nous a également amené une publicité positive. Notre travail n'est cependant pas terminé, nous allons maintenant poursuivre les négociations.

Dans un autre secteur, la percée réalisée dans le domaine de la convention collective de travail (CCT) des forestiers est très réjouissante. En effet, nous nous dirigeons vers une extension de cette CCT sur le canton de Fribourg, qui nous permettra enfin de commencer à réaliser des contrôles.

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

Je pense spontanément à la Fête du 1^{er} mai. En effet, en 2017 Syna Fribourg a assuré la présidence de la manifestation. Nous avons décidé d'innover en organiser



Véronique Rebetz et Thierry Jaquet lors d'une mobilisation pour l'artisanat à Bulle. Photo: Syna

l'événement en fin de journée afin de permettre à un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs de nous rejoindre. Et cela a très bien fonctionné: malgré un temps très maussade et humide, un nombreux public nous a rejoints.

Les stands montés pour la récolte de signatures pour l'initiative en faveur d'un congé paternité, ainsi que le dépôt de l'initiative à Berne, sont pour moi d'autres moments forts de l'année 2017.

Quelles seront les priorités de Syna Fribourg pour 2018?

Nous allons consacrer beaucoup d'énergie au suivi des dossiers en cours, comme par exemple la réalisation du plan social de l'imprimerie St-Paul, ou encore l'extension de la CCT forestiers que je mentionnais tout à l'heure, et que nous attendons depuis plus de dix ans.

Dans le domaine de l'énergie, nous allons suivre de près la situation en Suisse et en Europe. En effet, en tant que syndicat nous devons suivre attentivement ce secteur en mutation profonde et rapide. Et puis la poursuite des discussions avec l'hôpital intercantonal de la Broye, notamment en matière de retraite anticipée, va également nous occuper.

Sur le plan général, nous devons continuer à nous préoccuper du développement de notre base de membres, et surtout des meilleurs moyens de fidéliser nos adhérents.

Et puis l'assemblée des délégués de Syna Fribourg-Neuchâtel, qui a lieu tous les trois ans, se tiendra cette année, en septembre. Ce sera un moment important pour remercier nos membres, mais aussi et surtout pour dresser le bilan des trois ans écoulés, et pour fixer des objectifs pour les trois ans à venir. Tout cela quelques semaines avant le congrès national de Syna, et alors que notre syndicat fête son 20^e anniversaire. Cette année sera donc importante pour poser les jalons de nos axes de travail prioritaires pour les années à venir.

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

Merci pour votre fidélité, votre solidarité. Notre priorité est de rester aux plus près de vos attentes, et nous avons toujours du plaisir à nous mettre à votre service pour améliorer vos conditions de travail.

**tania.severin@syna.ch,
rédactrice régions Romandes**

Convivere in Svizzera

Più tolleranza sul luogo di lavoro

Da una ricerca dell'Ufficio federale di statistica (UST) emerge che l'accettazione degli stranieri è la più bassa proprio sul lavoro. Un risultato che dovrebbe farci riflettere: dobbiamo migliorare la nostra sensibilità nei confronti delle discriminazioni.

Già tra il 2010 e il 2014, il Servizio per la lotta al razzismo (SLR) aveva realizzato un sondaggio riguardante la xenofobia in Svizzera, un tema che riveste un ruolo importante in relazione con l'immigrazione nel nostro Paese. Nel 2016 il Consiglio federale ha pertanto incaricato l'UST di condurre ogni due anni un'«Indagine sulla convivenza in Svizzera».

I risultati del 2016 sono pubblicati su www.bfs.admin.ch. Si è voluto comprendere l'atteggiamento nei confronti della «diversità» legata ad es. a colore della pelle, nazionalità, religione, lingua o non residenza in vari ambiti della vita. Al sondaggio hanno partecipato sia cittadini svizzeri che cittadini stranieri.

Il dato che spicca maggiormente: è al lavoro che la popolazione si sente maggiormente disturbata dalla presenza di persone percepite come diverse (ben il 28 per cento degli intervistati), soprattutto per le caratteristiche etniche. Ciò che irrita maggiormente è il fatto di parlare una lingua straniera. Nel vicinato e nel quotidiano, invece, lo straniero è accettato più facilmente. Le affermazioni delle vittime di discriminazione o violenza razzista lo confermano: fra le persone discriminate negli ultimi cinque anni, il 48 per cento lo è stata nel contesto lavorativo. Per un confronto: solamente il 6 per cento delle vittime ha subito una discriminazione razziale da parte della polizia.

Cosa significa nel lavoro di tutti i giorni?

Il caposervizio per la lotta al razzismo, Michele Galizia, cita due ragioni per cui l'ambiente di lavoro è tanto sensibile: «Da un canto, trascorriamo molto tempo al lavoro; inoltre, queste esperienze sono particolarmente dolorose per le vittime.



Sul luogo di lavoro le differenze culturali emergono rapidamente.

Foto: Fotolia

Quando il buttafuori di un locale ti sbarra la strada per il colore della tua pelle, allora passi semplicemente al prossimo bar». Per Galizia il luogo di lavoro è una sfera centrale per l'integrazione. Qui le contraddizioni sociali vengono a galla molto rapidamente.

Galizia raccomanda di lavorare con dei mentori, visto che nella quotidianità professionale agli stranieri ciò che fa sovente difetto è una rete di relazioni. Questa rete diviene però essenziale quando sorgono problemi, anche non direttamente legati al lavoratore straniero: «È importante che i mentori intervengano presso il datore di lavoro facendo da intermediari con le loro buone relazioni. Ma anche i datori di lavoro dovrebbero avere un servizio al quale potersi rivolgere in caso di difficoltà. Infatti, le discriminazioni avvengono non tanto per motivi dichiaratamente razzisti, quanto più a causa di una conciliazione insufficiente tra stili di vita e comportamenti differenti!»

Che cosa posso fare, personalmente?

Razzismo e discriminazione non vanno assolutamente tollerati! A prescindere

dall'etnia, dal genere o dalla lingua, se riconosci un'ingiustizia o addirittura una palese discriminazione razziale, puoi anche designarla come tale. È una dimostrazione di coraggio civile non distogliere semplicemente lo sguardo, ma chiamare come tale un'ingiustizia. Se la vittima di un'offesa sei tu, puoi rivolgerti al consultorio riconosciuto più vicino (www.networkracism.ch). Anche il Servizio per la lotta al razzismo offre una guida online, che trovi su www.rechtsratgeber-frb.admin.ch.

Dal 19 al 25 marzo 2018 si è tenuta l'annuale settimana d'azione contro il razzismo. Michele Galizia constata che mai come quest'anno sono state organizzate tante attività in tutta la Svizzera. Negli ultimi anni nella popolazione è cresciuta la consapevolezza per questo problema, ma anche la sensibilità delle vittime, si rallegra l'esperto.

selina.tribbia@syna.ch,
responsabile del servizio
per la migrazione

Corsi professionali presso l'ENAIP IB

Motivi per un corso di formazione continua

La formazione professionale è un investimento per il futuro, un passo verso il successo per le persone che vogliono ottenere una qualifica federale, per coloro che hanno esperienza ma non possiedono una qualifica professionale né un certificato di idoneità riconosciuto.

L'accesso alle offerte ENAIP Internationaler Bund (ENAIP IB) offre l'opportunità di crescere dal punto di vista professionale, di qualificarsi e di ampliare i propri orizzonti a condizioni economiche particolarmente vantaggiose. Grazie ai suoi docenti l'ENAIP IB, qualificati ed esperti del settore, l'ENAIP IB, riesce da anni a dare ai suoi clienti, una giusta ed adatta preparazione in modo da far sì che superano senza grandi difficoltà gli esami federali.

La gamma dei corsi a disposizione è stata ampliata e le possibilità di scelta sono svariate.

I vantaggi della formazione

Spesso i lavoratori con una lunga esperienza professionale hanno poche possibilità di stabilizzare la propria posizione lavorativa per la mancanza di un'adeguata formazione professionale. Un attestato federale, un certificato riconosciuto o un diploma «ENAIP Internationaler Bund» assicurano un futuro anche in termini di salario, sicurezza del lavoro e carriera. Un'opportunità dedicata a tutti coloro che hanno la voglia e le capacità di mettersi in gioco.

I corsi, che si svolgono a Zurigo, Lucerna e presto in altre località della Svizzera, sono strutturati modularmente offrendo quindi a tutti la possibilità di potersi costruire una professione certificata, senza assentarsi dal posto di lavoro, in quanto tutti i corsi professionali sono serali, infrasettimanali e il sabato.

Le opportunità nella formazione professionale ENAIP IB

- Saldatore (in tedesco)
- Muratore (in tedesco e italiano)



Incrementa il tuo potenziale nel mondo del lavoro con un corso professionale all'ENAIP. Foto: Fotolia

- Gessatore (in tedesco e italiano)
- Caposquadra e Capocantiere muratore (in italiano)
- Portiere/Custode di immobili (in tedesco)

I corsi di formazione ENAIP IB

- Le lezioni si svolgono la sera e durante il fine settimana, senza doversi assentare dal posto di lavoro
- Non v'è alcuna perdita di retribuzione. Al contrario la formazione può contribuire ad ottenere un aumento salariale
- I corsi sono sia teorici che pratici e orientati all'inserimento lavorativo
- I corsi hanno un sostegno finanziario Parifonds (muratori), Gimafonds (gessatori), o sostegno cantonale o dal Bund.(caposquadra/capocantiere).

Le novità del 2018

- Corso di Capocantiere Muratore (gennaio 2018)
- Corso di Aiuto Cuoco (agosto-settembre 2018)
- Corso per il «servizio in Gastronomia» (agosto-settembre 2018)
- Corso per «Pizzaiolo» (agosto-settembre 2018)

Un'altra importante novità per il 2018, è la nuova regola sul finanziamento, entrata in vigore proprio a gennaio 2018. A partire dal 1° gennaio 2018 coloro che partecipano ai corsi di preparazione agli esami federali riceveranno un sostegno finanziario direttamente dalla Confederazione, che

aunderà i contributi a favore della formazione professionale superiore in modo significativo. Il 15 settembre 2017 il Consiglio federale ha infatti approvato la modifica dell'ordinanza sulla formazione professionale e la sua entrata in vigore.

D'ora in poi ai partecipanti verrà rimborsato il 50 per cento dei costi computabili dei corsi, fino a un massimo di 9 500 CHF per gli esami federali di professione e di 10 500 franchi per gli esami professionali superiori. I partecipanti potranno richiedere i contributi federali dopo aver sostenuto l'esame federale, indipendentemente dall'esito dell'esame. Coloro che non possono garantire il prefinanziamento fino al momento in cui vengono versati i contributi federali potranno richiedere, a determinate condizioni, il pagamento di contributi parziali prima di aver sostenuto l'esame federale.

Antonio Scolamiero,
architetto, insegnante per i corsi di formazione professionale ENAIP IB Lucerna

Ulteriori informazioni

Chi desiderasse avere ulteriori informazioni potrà partecipare, senza impegno, alle prossime serate dedicate ai corsi di formazione professionale, contattare la sede ENAIP IB di Lucerna allo 041 250 40 56 o consultare il sito www.enaip-ib.ch

Início das negociações do LMV 2019

Salários mais baixos e trabalhar durante mais tempo?

O presidente da Associação dos Construtores Civis já o havia anunciado várias vezes nos media: ele deseja salários mais baixos para funcionários de construção civil mais velhos e tempos de trabalho mais longos e ainda mais flexíveis. A primeira volta de negociações para o novo Acordo Coletivo Nacional de Trabalho (LMV) em março confirmou esta impressão.



Os funcionários de construção civil exigem um aumento salarial há já muito devido.

Imagem: Dieter Egli

Na volta de negociações em Zurique, as delegações trocaram as suas exigências para o novo LMV 2019. Como já era esperado, estas são completamente diferentes. A pressão para o sucesso existe, deste modo, desde já: pois no fim de 2018 acaba também

com o LMV o seu carácter vinculativo geral para todo o setor. Para agravar ainda mais a situação: a reforma flexível por idade (FAR) tem de ser reestruturada devido aos esperados «baby boomers» – ao contrário dos prognósticos originais dos especialistas consultados.

têm de ser proporcionais ao grau de défice e devem fazer parte de um conceito geral equilibrado. Reestruturar o FAR apenas a custo dos benefícios não é proporcional nem tão pouco faz parte de um conceito geral equilibrado.

Grande protesto dos funcionários da construção civil em Zurique

As nossas principais exigências são claras:

- colocar a FAR de novo sobre boas bases
- aumento salarial de 150 francos para todo o pessoal da construção civil

Para enfatizar uma vez mais as nossas exigências, os sindicatos organizarão um grande protesto dos funcionários de construção civil:

Sábado, 23 de junho de 2018, em Zurique

Programa provisório

12h00 Ponto de encontro

12h30 Começo do protesto

14h00 Comício final com discursos

14h30 Música ao vivo, continuação da festa com banda

16h00 Fim do comício

Vem tu também e apoia-nos em Zurique! Apresenta-te na secretaria geral regional: lá será organizado o transporte até Zurique para ti. Mais informações há disponíveis em www.syna.ch/bauhauptgewerbe

FAR – Ponto de discórdia

Deve ser dito de forma clara e precisa que o FAR não corre perigo, mas os rigorosos requisitos da autoridade supervisora exigem medidas reestruturais em caso de défice – mesmo que apenas temporário. Os empregadores sentem-se assim sob pressão, de tal forma que só querem reestruturar o FAR o mais rapidamente possível e com cortes de benefícios.

O Syna contrapropõe assim uma solução socialmente aceitável: a reestruturação deve ser conseguida com um aumento moderado das contribuições e com um corte diferenciado de benefícios. Desta forma, futuros pensionistas FAR poderiam começar a sua merecida aposentadoria com os mesmos benefícios de hoje. Isto não agrada aos empregadores de forma alguma. Eles recusaram a aprovação da nossa proposta de solução até agora.

Para apimentar a situação: o aumento das contribuições para o FAR pode ser decidido apenas pelos partidos do contrato LMV. As reestruturações propostas pelos empregadores de cortes de benefícios seriam, portanto, dificilmente aplicadas. A lei diz que as medidas de reestruturação

Soluções no pacote geral

Está por isso muito em jogo: o comportamento dos empregadores não prevê, contudo, nada de positivo, muito embora estejamos ainda a negociar de forma construtiva. Mas se os empregadores se mantiverem na sua linha sem assumir compromissos na reestruturação da FAR, a situação tornar-se-á complicada no fim do ano. Já nos anos passados houve grandes diferenças a resolver.

Ainda há tempo para que as delegações de negociações se entendam: até ao fim das férias de verão estão planeadas mais quatro encontros. Caso não se encontre qualquer solução até lá, espera-nos um outono a ferver.

O caminho passa por um pacote geral: há já quatro anos que os funcionários não recebem qualquer aumento salarial. Um aumento salarial substancial facilitaria também a discussão da FAR. Os salários, contudo, serão apenas negociados neste outono. Para isso, seria bom o setor da construção civil ter o mais cedo possível um plano de segurança quanto ao LMV e à FAR.

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

Cours 2018

formation-ARC.Suisse

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: Échange de questions/réponses notamment sur des régimes matrimoniaux: les conséquences en cas de décès, le système successoral suisse, les conséquences financières patrimoniales lors d'entrée en EMS et dessaisissement volontaire de la fortune.

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

Inscription: Dernier délai, lundi 9 avril

Apprendre à gérer ses priorités!

Mercredi 30 mai 2018, de 09h00 à 17h00, Hôtel La Prairie, Yverdon-les-Bains

Contenu: A la fin de la journée de formation, les participant-e-s auront découvert comment: prioriser ses tâches, se concentrer sur l'essentiel, se protéger du stress, vivre sa vie et s'en réjouir.

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

Inscription: Dernier délai, mercredi 25 avril

Comment créer son compte Facebook et l'utiliser à bon escient à des fins professionnelles!

Lundi 4 juin 2018, de 9h00 à 17h00, Continental Hôtel Lausanne

Contenu: Au cours de cette formation, vous aurez l'occasion d'approfondir votre connaissance de Facebook pour une utilisation professionnelle et/ou privée. A travers des approches de Marketing et la découverte des outils Facebook existants, vous serez accompagnés tout au long de la journée pour engranger un savoir-faire qui vous permettra de profiter du plein potentiel de Facebook.

Animation: Monsieur Kevin d'Alton, développeur et conseiller en stratégie de communication multimédia

Inscription: Dernier délai, vendredi 11 mai

Informatique – Word et ses nombreuses possibilités!

Jeudis 7 et 14 juin 2018, de 09h00 à 17h00, Synergic/Perform, Yverdon-les-Bains

Contenu: A la fin de la journée, les participant-e-s seront en mesure: de rédiger une lettre type selon les règles actuelles de la correspondance suisse-française, de créer un document d'invitation sur une ou deux pages, d'utiliser de façon efficace la mise en page, les paragraphes, le correcteur de grammaire et d'orthographe, le remplacement de texte, d'éditer des étiquettes pour un publipostage à partir d'une base de données Excel, d'insérer des images, créer un tableau; imprimer.

Animation: Otto Keller, Ingénieur dipl. HES et formateur avec brevet fédéral

Inscription: Dernier délai, vendredi 4 mai

Avoir le sens de la répartie dans les situations difficiles!

Vendredis 8 et 15 juin 2018, de 09h00 à 17h00, Astra Hôtel Vevey

Contenu: A la fin de la journée, les participant-e-s auront vu comment: déterminer les composantes d'une communication efficace, adapter sa communication selon la situation, développer un style affirmé de communication, différencier sa responsabilité de celle d'autrui.

Animation: Monsieur Julien Gogniat, formateur et conférencier en communication

Inscription: Dernier délai, vendredi 4 mai

Savoir et oser dire non!

Lundi 18 juin 2018, de 9h00 à 17h00, Hôtel Eden Palace Au Lac, Montreux

Contenu: S'exercer à: comprendre le processus de «savoir dire non», refuser la contrainte, garder sa motivation en évitant la procrastination, se réapproprier notre échelle de valeurs et de croyances.

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

Inscription: Dernier délai, vendredi 11 mai

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!

Droit du travail – le salaire

Quand le salaire devient un problème ... que faire?

Le salaire, contrepartie essentielle du travail fourni par le travailleur (art. 319 et 322 CO), peut vite devenir un problème si on ne sait pas à quel salaire on a droit ou pire, quand l'employeur ne paie plus.

Où se renseigner? Comment réagir dans ces conditions? Si contacter ton secrétariat régional doit être ton premier réflexe, tu trouveras ici quelques explications générales pour y voir plus clair.

Ai-je droit à un salaire minimum?

Il n'y a pas de salaire minimum prévu dans les règles générales du droit des obligations. Ainsi, le salaire dépend de l'accord entre l'employeur et l'employé. Il existe toutefois des exceptions: en effet, des contrats-type ou des conventions collectives de travail (CCT) prévoient souvent des salaires minimums, auxquels l'employeur est tenu. Ton secrétariat régional peut te renseigner à ce sujet.

Jusqu'à quelle date, au plus tard, l'employeur doit-il verser le salaire?

Sauf accord contraire prévu dans le contrat, le contrat-type ou une convention collective, le salaire doit être versé par l'employeur à la fin de chaque mois (art. 323 al. 1 CO).

Que puis-je faire si l'employeur ne verse pas le salaire à la date prévue?

Tout d'abord, il convient de rappeler par écrit à l'employeur de te verser ton salaire. Ainsi, une petite lettre (envoyée par recommandé ou en mains propres contre signature avec une copie pour toi) ou un e-mail (avec accusé de lecture) peuvent suffire.

Ensuite, si l'employeur ne paie toujours pas, il faut le mettre formellement en demeure de te payer ton salaire. Concrètement, il faut lui adresser une lettre recommandée, dont tu garderas une copie avec le reçu du recommandé. Pour cette lettre, il faut impérativement, en plus des salutations d'usage, que tu écrives à ton employeur: «Je vous mets en demeure de me payer le salaire dû



En cas de non-paiement du salaire, l'employé a le droit de cesser de travailler.

Photo: Fotolia

pour le mois de (par exemple: juillet 2018) à hauteur de (par exemple: 3500 francs brut) dans un délai de (par exemple: cinq jours) dès réception de la présente. Cette mise en demeure fait courir les intérêts de retard à hauteur de 5 pour cent. En cas de non-paiement du salaire dans le délai imparti, je saisisrai l'autorité compétente.»

Sache également qu'en cas de non-paiement du salaire, tu as le droit de cesser de travailler.

Et si l'employeur ne paie toujours pas, que puis-je faire?

D'une part, il faudra engager une procédure de poursuite contre l'employeur. L'office des poursuites compétent est celui du siège de la société.

D'autre part, il faudra déposer une demande en paiement (précédée d'une requête de conciliation) auprès du Tribunal compétent, soit celui du lieu du siège de l'entreprise, soit celui où tu avais l'habitude de travailler.

Ces procédures sont compliquées pour les non spécialistes, alors prends rendez-vous avec ton secrétariat régional.

Mon employeur a fait faillite, puis-je récupérer une partie ou tous les salaires impayés?

Ça dépend. Il existe deux procédures à mener pour faire valoir les salaires impayés. Mais celles-ci sont également complexes pour le profane, d'où l'importance de s'adresser à ton secrétariat régional.

En conclusion

Tu constateras que si le salaire semble être un sujet simple, il n'en est rien. En effet, c'est un thème qui a fait couler beaucoup d'encre et dont les procédures peuvent rapidement devenir complexes. Pour cette raison, Syna décline toute responsabilité en cas de procédures effectuées par les personnes elles-mêmes. En effet, nos spécialistes sont présents pour te conseiller, mais également pour effectuer les démarches nécessaires à sauvegarder tes droits. Alors, n'attends pas que ta situation professionnelle se dégrade! Prends rendez-vous avec ton secrétariat régional!

Angélique Rudaz,
collaboratrice juridique,
fribourg@syna.ch

Suisse – UE

Mesures d'accompagnement sous pression

Les attaques contre les mesures d'accompagnement sont régulières, et les discussions sur les relations entre la Suisse et l'UE tendent à les renforcer. Pourtant, la libre circulation est inconcevable sans ces mesures, seule garante d'une certaine protection des salaires et de conditions de travail équitables.

La Suisse négocie actuellement un accord-cadre institutionnel avec l'UE. L'enjeu est double: comment répercuter les évolutions du droit communautaire dans les accords bilatéraux existants? Et qui doit décider de l'interprétation des traités en cas de désaccord? Bien que plusieurs cycles de négociations aient déjà eu lieu, il est difficile de parvenir à un accord. Les mesures d'accompagnement risquent donc d'être sacrifiées. En effet, elles ont fait l'objet de multiples critiques par l'UE, qui estime qu'elles constituent une entrave à la concurrence. Le Conseil fédéral et le nouveau ministre des Affaires étrangères Ignazio Cassis ont également envoyé des signaux inquiétants.

La protection des employés doit être préservée

Du point de vue des employés, un accord-cadre institutionnel n'est pas crucial. Syna et Travail.Suisse ont donc clarifié leur position: nous défendons la libre circulation des personnes et des relations régulières avec nos voisins et nos partenaires commerciaux les plus importants, car ce sont deux éléments vitaux pour une petite économie ouverte et orientée vers l'exportation. Toutefois, les mesures d'accompagnement ne doivent pas être sacrifiées. Les utiliser comme un pion dans les négociations entre la Suisse et l'UE constitue un jeu dangereux.

La libre circulation ne doit pas conduire à une sous-enchère salariale et à une détérioration des conditions de travail – le Conseil fédéral s'y est toujours engagé. Après de



Les mesures d'accompagnement protègent les employés qui travaillent en Suisse. Elles ne doivent pas devenir un pion dans les négociations internationales.
Photo: Fotolia

longues querelles internes, le gouvernement semble s'en être souvenu et s'en est tenu à ce principe dans ses dernières discussions. Les négociations entourant l'accord-cadre institutionnel et le tribunal arbitral doivent se poursuivre rapidement. En revanche, on peut se laisser plus de temps pour les mesures d'accompagnement, primordiales pour protéger les employés.

Répartition plus équitable du succès

Pour les employés, l'essentiel est que les succès enregistrés par l'économie suisse grâce à la libre circulation soient redistribués équitablement. Ils ne doivent plus bénéficier uniquement aux entreprises alors que la pression exercée sur les travailleurs ne cesse de croître. Ils doivent être perceptibles pour la population, pour chacun d'entre nous. Dans le cas contraire, beaucoup ressentiront la libre circulation comme une menace, et s'y opposeront devant les urnes.

Service public plutôt que dumping fiscal

L'obligation d'annoncer les emplois vacants à l'ORP décidée par le Parlement constitue un premier pas vers une meilleure répartition de ce succès. En effet, elle renforce les chances des chômeurs d'obtenir un entretien et, donc, d'accéder à l'emploi. En outre, les cantons devraient cesser de miser sur le dumping fiscal afin d'attirer encore plus d'entreprises et de

main d'oeuvre de l'étranger. Les recettes fiscales que ce dumping fait perdre pourraient en effet être utilisées pour investir dans les infrastructures et dans un service public digne de ce nom, permettant ainsi de garantir de nouveaux emplois.

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

L'initiative de l'UDC, la pire des solutions

Même indépendamment de l'accord-cadre institutionnel, les relations avec l'UE resteront à l'ordre du jour politique: l'UDC continue d'exercer des pressions et a lancé son initiative visant à mettre fin à la libre circulation des personnes au début de l'année. Contrairement à son initiative contre l'immigration de masse, le parti joue cette fois franc jeu, et demande sans équivoque que nous coupions les ponts avec nos voisins européens: l'initiative risque donc de conduire à la suppression des accords bilatéraux. Les conséquences seraient fatales: l'économie suisse entrerait dans une spirale négative, de nombreux emplois seraient condamnés. Les mesures d'accompagnement disparaîtraient, la pression sur les salaires et sur les conditions de travail se renforcerait encore. Du point de vue des travailleurs, l'initiative de l'UDC est la pire solution!

Tertiaire

Le travail doit être valorisé!

Ces 20 dernières années, Syna s'est beaucoup développé dans le secteur tertiaire. Cependant, les défis restent multiples, à l'instar des bas salaires ou des changements profonds qu'entraîne la numérisation. Irene Darwich et Carlo Mathieu nous parlent de leur vision de l'avenir et de ce qui fait l'attrait des professions de services.



En entretien: Irene Darwich est la responsable du secteur tertiaire chez Syna. Carlo Mathieu a été son prédécesseur jusqu'en 2017. Il est aujourd'hui responsable des projets et de la formation chez Syna.
Photo: Vanessa Trupia

Syna est né en 1998 de la fusion de syndicats principalement actifs dans l'artisanat et l'industrie. Un objectif important consistait à prendre pied dans le secteur tertiaire. Y sommes-nous parvenus?

Irene Darwich: Nous avons su nous développer, ce qui nous a permis de conclure ou renégocier de nombreuses conventions collectives de travail (CCT). La plus récente, qui concerne les shops de stations-service, est entrée en vigueur en février. Cependant, l'objectif est encore loin d'être atteint et le niveau de syndicalisation reste faible, par rapport notamment à l'industrie.

Comment s'explique cette situation?

Carlo Mathieu: Le secteur est très hétérogène. Il est composé d'entreprises de tailles très différentes: des petits salons de coiffure aux géants du commerce de détail, en passant par les établissements médico-sociaux régionaux.

Irene: Le secteur tertiaire est dominé par les métiers féminins, où de nombreuses femmes reviennent sur le marché du travail après une pause familiale. Elles travaillent à temps partiel, effectuent des horaires irréguliers. Du point de vue syndical, elles sont difficiles à atteindre. Et leurs intérêts sont très différents: au-delà des questions relatives aux conditions de travail et de salaire, les aspects de conciliation entre travail, famille et vie privée prennent toujours plus d'importance. Les messages qui présentent l'homme comme celui qui subvient aux besoins de sa famille ne mènent pas loin. Au cours des vingt dernières années, les syndicats ont dû s'adapter...

Quels sont les principaux défis et objectifs du secteur tertiaire?

Irene: Les employés dans les soins, la vente et le nettoyage travaillent déjà de manière très flexible. Mais la pression sur leurs horaires de travail, communiqués et modifiés à toujours plus court terme, ne cesse de croître. Les employés des services doivent pourtant aussi planifier du temps pour leur famille, leurs loisirs et leur repos. En outre, les salaires restent très bas. Nous avons certes obtenu quelques améliorations, notamment dans la coiffure, mais le niveau général reste bas.

Carlo: L'enjeu consiste à mieux mettre en lumière la valeur du travail. Dans les services, on travaille tout aussi dur que sur un chantier! Nous devons en outre combattre un préjugé totalement dépassé, selon lequel les femmes qui travaillent dans les services le font juste pour «arrondir les fins de mois»... aujourd'hui, beaucoup dépendent de leur salaire pour nourrir leur famille! Le travail doit être rémunéré de manière équitable.

À quels défis le secteur tertiaire fait-il face?

Carlo: Prenons l'exemple du commerce de détail: la croissance du commerce en ligne et la rapidité des livraisons conduiront à une diminution du nombre de collaborateurs dans les magasins, et à une hausse dans la logistique. L'immense pression sur les coûts renforce le risque de conditions de travail précaires. Nous

devons sensibiliser les consommateurs, car ce travail est devenu invisible.

Les collaborateurs en magasin devront avoir de meilleures compétences en matière de conseil, car les travaux répétitifs comme les rangements en rayon seront automatisés. C'est pourquoi la formation continue est primordiale. Nous devons donc placer les employeurs devant leurs responsabilités.

Irene: On ne peut pas tout automatiser. Le secteur tertiaire a besoin de services personnalisés, qui ne peuvent être assurés que par des humains. C'est ce qui rend ces métiers captivants et attractifs – dans la mesure où ils sont reconnus et rémunérés équitablement!

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

Mot-clé: secteur des services

En Suisse, plus de deux tiers des travailleurs sont employés dans le secteur tertiaire. Environ 17 000 sont membres de Syna. Syna est un partenaire dans d'importantes CCT de branches:

- santé: hôpitaux, EMS et soins à domicile
- commerce de détail: Coop, Lidl, Fenaco
- hôtellerie et restauration
- coiffure
- nettoyage
- boulangerie
- entreprises de sécurité
- shops de stations-service

Life Coach

Évalue ton apprentissage

Notre système dual de formation professionnelle est l'un des meilleurs au monde. Néanmoins, le taux d'échec dans certaines branches est alarmant. Les apprenants ne sont pas les seuls à blâmer: en effet, les entreprises formatrices ne remplissent pas toutes leur mandat de formation.

Deux tiers des jeunes optent pour une formation professionnelle initiale. Beaucoup poursuivent ensuite leur formation et gravissent avec beaucoup de motivation les échelons au sein de leur entreprise, parfois même jusqu'au poste de directeur. Cependant, cette image d'Épinal s'écroule lorsque l'on sait que presque un jeune sur dix échoue à ses examens de fin d'apprentissage. Dans certaines professions comme installateur sanitaire ou de chauffage, jusqu'à un tiers des apprentis ne réussissent pas l'examen final.

Tous des fêtards paresseux? Rejeter toute la faute sur les apprenants relève d'une vision simpliste. Contrairement à une relation de travail normale, l'apprentissage met l'accent sur la formation: les entreprises formatrices ont pour mission de former les apprenants en mettant à leur disposition un spécialiste compétent pour les épauler et en leur donnant suffisamment de temps pour suivre leurs cours. Lorsque cela n'est pas – ou insuffisamment – le cas, on peut penser que les apprenants ont été engagés principalement pour économiser de l'argent.

⚠ Attention!

Les apprenants doivent faire valoir eux-mêmes leurs droits. Contacte-nous si tu as le sentiment de ne pas être suffisamment soutenu par ton entreprise formatrice: young@syna.ch

Apprentis = main d'œuvre bon marché?

Pour Daniel Arm, secrétaire central de l'artisanat, cela ne fait aucun doute: «Les problèmes surgissent lorsque des apprenants sont embauchés et travaillent sans vraiment apprendre quoi que ce soit.

Ils sont exploités comme main-d'œuvre bon marché. Personnellement, je trouve ça honteux! Les entreprises qui emploient trop d'apprentis sont suspectes: le ratio devrait être d'au moins dix employés pour un ou deux apprentis.»

Les salaires des apprentis varient fortement. Qui détermine le montant d'un salaire d'apprenti?

Daniel: En règle générale, les associations patronales (les employeurs de ton secteur d'activité) émettent une recommandation. Mais ce n'est pas toujours le cas: parfois les différences de salaires des apprentis sont énormes.

Ces différences de salaire sont-elles justifiées?

Elles le sont dans certains cas. Si, par exemple, le travail est physiquement très pénible ou s'il faut régulièrement travailler le soir et le week-end. Les différences propres à chaque branche, comme les bas salaires qui prévalent dans les ateliers de couture, ne sont pas justifiées, mais sont compréhensibles parce que l'industrie textile se trouve dans une position économique délicate en raison de la concurrence étrangère. Ce qui est inacceptable en revanche, ce sont les différences parfois



Utilise notre liste pour évaluer tes conditions d'apprentissage. Photo: Fotolia

flagrantes au sein d'une même branche. C'est là qu'il faut agir!

Et que veux-tu faire?

Lors des négociations sur la convention collective de travail (CCT), j'exigerai que les salaires des apprentis soient ancrés dans la CCT. Tous les apprenants d'une industrie devraient recevoir un salaire équitable et identique.

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

CHECKLIST

Suis-tu actuellement un apprentissage? Alors utilise cette liste pour évaluer tes conditions d'apprentissage:

Qualité de la formation

- Un formateur compétent se tient à tes côtés; il te transmet ses connaissances, t'accompagne et s'intéresse à ta formation.
- Lorsque tu as un doute, tu peux poser des questions, et tu reçois un feedback régulier.
- Ta formation est variée, tes objectifs de formation sont clairs.

Conditions de travail

- Tu n'effectues pas de tâches dangereuses ou sans rapport avec ton métier.
- Ton entreprise met les outils et équipements de protection nécessaires à ta disposition.
- Tu ne travailles pas plus que neuf heures par jour (jusqu'à l'âge de 18 ans).
- Tu reçois le salaire usuel. Plus d'informations www.yousty.ch/fr-CH/salaires_des_apprentis

Environnement et relations de travail

- Les membres de l'équipe sont respectueux les uns envers les autres.
- Ton travail est apprécié, tu es pris au sérieux.
- On te confie des responsabilités et tu apprends à travailler de manière indépendante.
- Tu as la possibilité de faire part de tes idées et de tes critiques, et tu participes aux décisions qui te concernent.