

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Fotolia

Inégalités salariales: ça suffit!

À travail équivalent, les femmes sont toujours moins rémunérées que les hommes! Ce n'est là qu'un chantier parmi d'autres sur le plan de l'égalité entre femmes et hommes en Suisse. Travail.Suisse a par conséquent élaboré un document de position pour une politique de l'égalité à part entière. Une chose est claire: l'égalité est l'affaire de tous, pas seulement des femmes! **Pages 6 et 7**

Gros-œuvre: pas comme ça!

Les patrons veulent se soustraire à leur responsabilité en assainissant la retraite anticipée (RA) sur le dos des employés. «Pas comme ça», dit Syna. Aux côtés des ouvriers, nous lancerons un signal clair en organisant une «marche vers les patrons» le 23 juin. **Page 3**

Surveillance totale: ils ont perdu la tête?

Une loi veut faire de chaque assuré un suspect: les assurances sociales devraient désormais pouvoir espionner leurs clients comme bon leur semble, avec des droits plus étendus que la police. «Sans nous!», dit Syna. Signe le référendum, maintenant. **Page 4**

Sommaire

Construction	Page	3
Référendum espions des assurances	Page	4
Tertiaire	Page	5
Égalité	Pages	6-7
En bref	Page	8
Infos Régions	Pages	9-12
Pagina in italiano	Page	13
Página en español	Page	14
Página em português	Page	15
Cours ARC	Page	16
Initiative multinationales responsables	Page	17
Brücke · Le pont	Page	18
20 ^e anniversaire	Page	19
Young Syna	Page	20


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: 15 juin 2018
 Clôture de la rédaction: 30 mai, 12h00

«Stop, ça suffit!» et je continue!



En Zambie, des entreprises suisses extraient des métaux précieux sans considération pour la pollution environnementale qu'ils génèrent. Le cacao, transformé en Suisse en jolis lapins en chocolat ou en pralinés, est planté et récolté en Afrique de l'Ouest – par des enfants parfois. L'initiative multinationales responsables veut obliger les entreprises suisses actives à l'étranger à prendre au sérieux la protection des droits humains et de l'environnement. Syna soutient pleinement cette initiative. En page 17, Selina Tribbia revient sur les enjeux de cette initiative, sur l'implication des syndicats et sur les positions du monde politique.

Être actif et prendre ses responsabilités

Dans ce magazine, l'organisation d'entraide Brücke · Le pont présente la lutte qu'elle mène au Brésil pour combattre la pauvreté et la dérive vers la criminalité ou l'addiction. Ses outils? La formation professionnelle et l'information – et ça marche! Implique-toi et soutiens le travail de notre œuvre d'entraide en faisant un don (www.bruecke-lepont.ch/fr/actions/action-une-heure-de-salaire). En tant que consommateurs, nous pouvons tous prendre nos responsabilités au quotidien: avec chaque vêtement, bijou, téléphone portable ou aliment que nous achetons, nous ne satisfaisons pas seulement nos besoins, mais nous signalons également au producteur que nous sommes d'accord avec son mode de production. Alors réfléchissons bien aux entreprises et aux produits que nous souhaitons soutenir à l'avenir!

Discrimination salariale: stop, ça suffit!

«Plus de promesses sans suite», demande la responsable de notre service de l'égalité, Sabri Schumacher. Cette dynamique qui débute par un salaire inférieur de 7% à celui

des collaborateurs de sexe masculin lors d'un premier emploi se poursuit tout au long de la carrière des femmes et a des conséquences jusqu'à la fin de la vie, notamment sous forme de retraites moindres. Les inégalités entre les femmes et les hommes sont une réalité! Les raisons invoquées, déjà entendues à maintes reprises, suscitent notre colère; le contrôle des salaires sur une base volontaire que l'on nous ressort à chaque fois n'a manifestement pas éliminé les discriminations envers les femmes. Plus d'informations en pages 6 et 7. Que celles et ceux (nombreux, nous l'espérons) qui estiment que «ça suffit!» nous retrouvent le samedi 22 septembre à Berne pour une grande manifestation en faveur de l'égalité salariale.

Assez!

Les ouvriers de la construction sont eux aussi en colère: la garantie de pouvoir partir à la retraite à 60 ans est subitement remise en cause! Les patrons veulent compenser l'assainissement nécessaire de la retraite anticipée (RA) par une diminution des prestations, ou plus exactement en diminuant les rentes et en augmentant la durée du travail. Or nous avons fait les calculs: une adaptation modérée des cotisations suffirait à remettre la RA à flots. Nous nous engageons pour cela, à tes côtés! Plus d'informations sur la construction à la page suivante. Dans ces situations, il vaut également la peine de regarder en arrière, pour comprendre comment la RA est née. Werner Rindlisbacher, ancien responsable de l'artisanat aujourd'hui à la retraite, relève avec bon sens qu'il faut «développer plutôt que démolir!»

Je continue

Parce qu'il reste encore beaucoup à faire, parce que notre engagement est souvent victorieux, parce que nos nombreux membres et collaborateurs motivés rendent mon travail appréciable, encore ces quelques mots pour finir: Je continue! Oui, je veux poursuivre ma mission. C'est pourquoi lors du Congrès de cet automne, je me présenterai pour être réélu au poste de président de Syna. «Mon travail – Mon avenir!», telle est notre revendication pour tous les travailleurs. C'est pour cela que nous nous engageons, ensemble. Je me réjouis!

arno.kerst@syna.ch, président

Avenir de la retraite anticipée (RA)

Prenez vos responsabilités!

Dans le cadre des négociations sur la nouvelle convention nationale (CN), nous voulons aussi remettre la RA sur de bons rails de manière solidaire. Seuls les employeurs continuent de s'y opposer. Nous poursuivons notre lutte et nous descendrons dans la rue le 23 juin!



Les ouvriers ont pris leurs responsabilités. Au tour des patrons de prendre les leurs. Photo: Fotolia

Le fait que le nombre d'ouvriers âgés qui prennent leur retraite dès 60 ans dépasse les attentes est positif. En effet, cela montre l'importance qu'ils accordent à la RA. Néanmoins, le nombre de retraites à financer étant supérieur à ce qui avait été prévu, des adaptations sont nécessaires. Nous pensons que des corrections modérées des cotisations et des prestations suffiraient à assurer la pérennité de la RA. Toutefois, les patrons s'opposent avec véhémence à ce projet, et veulent assainir la RA en coupant des prestations sur le dos des baby-boomers. En clair: moins de retraite ou plus d'années de travail.

Le ton monte

Les patrons veulent se dégager de toute responsabilité et se montrent ouvertement menaçants: dans l'édition actuelle du magazine «Construction», le président de l'association bernoise de la construction estime ainsi que les syndicats ne savent pas ce qu'ils font, et que la RA est vouée à disparaître s'ils poursuivent leur politique d'obstruction.

Nous n'acceptons pas ce chantage! Il traduit une tentative désespérée de se défil

face à la nécessité d'une hausse modérée des cotisations employeur. N'oublions pas que lors de la dernière augmentation des cotisations employeur, les patrons ont exigé de pouvoir les intégrer dans le calcul des hausses de salaire à venir. Mais il n'y a de toute manière plus eu de hausse générale depuis quatre ans! En acceptant cette stagnation de leur revenu, les ouvriers de la construction ont pris leur part de responsabilité. Maintenant, leurs patrons doivent faire un pas vers eux!

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

Cortège chez les entrepreneurs

Grande manifestation de la construction à Zurich le 23 juin

Rejoins-nous: Soutiens nos revendications pour une RA saine et des salaires équitables.
Inscriptions et informations sur
www.syna.ch/manif-construction

Négociations CCT-MEM

Mettre l'accent sur la formation!

Les négociations pour la nouvelle convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (CCT-MEM) tournent à plein régime. La formation est un élément prioritaire des discussions.

Les premières rondes de négociations se sont achevées et une chose est sûre: tous les partenaires sociaux sont d'accord sur le fait que la formation est l'un des principaux éléments de réponse à la numérisation. Les mesures concrètes à prendre ne sont toutefois pas encore définies.

Reconversion

Peu après le début des négociations, Swissmem a présenté au public son «initiative pour la reconversion». Celle-ci vise à

permettre aux employés dont les emplois et les professions sont menacés de disparition du fait de la numérisation, de suivre une formation solide en adéquation avec les nouveaux emplois créés. Une convention de formation entre l'employé, son employeur actuel et un nouvel employeur doit permettre une reconversion dans un autre domaine d'activité tout en continuant de travailler. Même s'il reste encore beaucoup de détails à clarifier, notamment en matière de financement, Syna soutient cette idée.

Orientation professionnelle

Il y a beaucoup d'autres propositions pour la formation autour de la table des négociations. Mais une chose est sûre: la demande de Syna d'inscrire l'obligation de proposer des bilans de compétences et des conseils de carrière réguliers dans la CCT a un sens. En effet, les efforts consentis en termes de formation doivent d'abord

répondre aux questions «Que puis-je faire?», «Où est-ce que je veux aller?» et «Comment atteindre mon objectif?». C'est pourquoi il est important de se tenir au courant de ses propres compétences et des possibilités de formation appropriées.

Projet «Informa»

Valider les compétences existantes est également fondamental: les compétences des employés qui ne bénéficient pas d'une qualification formelle sont précieuses et doivent également compter. Syna promeut et soutient donc des modèles tels que «Informa» de «Modèle F» (informations sur www.syna.ch/fr/actualites). Ces modèles sont spécialisés dans la reconnaissance de ces compétences et permettent aux employés d'accéder à des formations plus courtes et moins coûteuses.

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

Référendum

Ca va trop loin!

Traiter tous les assurés comme des suspects potentiels? Les surveiller à l'envi, jusque dans leur chambre à coucher? «Pas ainsi!», s'insurge Syna. Par conséquent, aux côtés de Travail.Suisse, nous soutenons le référendum contre la surveillance des assurés.

Avec une procédure accélérée, le Parlement a décidé une loi pour la surveillance des assurés: à l'avenir, les assurances

Signe sans attendre!

Pour que le référendum aboutisse, il faut 50 000 signatures d'ici la fin juin. Chaque signature compte! Signe ici, maintenant, au moyen du formulaire de signature en annexe. Tu trouveras d'autres informations sur le référendum sur

www.non-surveillance-assurances.ch

et sur notre site internet:

www.syna.ch/fr/engagement/politique

sociales pourront surveiller leurs bénéficiaires sans qu'ils le sachent – et sans autorisation judiciaire!

Cela s'applique à toutes les assurances sociales, publiques et privées, soit l'AI, l'assurance chômage, la SUVA et l'AVS, y compris les prestations complémentaires, ainsi que toutes les caisses maladie et les seize assurances générales qui proposent aussi une assurance accidents, comme la Bâloise, la Zurich Assurance ou AXA.

Plus de droits que la police

Toute personne ayant une fonction de direction en matière de suivi des cas ou de prestations de l'assurance concernée peut ordonner une surveillance, sans justification. L'autorisation d'un juge n'est pas nécessaire pour cette atteinte grave à la sphère privée. Cette révision de la loi accorde plus de droits aux assurances sociales qu'à la police! Même lorsqu'une personne est soupçonnée de meurtre, la justice doit approuver la mise en place d'une surveillance.

Cela te concerne toi aussi

Nous non plus ne voulons pas de fraude sociale! L'argent de l'assurance accidents,



Les assurances sont libres d'engager des particuliers pour exercer des surveillances. Photo: Fotolia

de l'AI ou d'autres assurances sociales doit évidemment bénéficier à ceux qui en ont réellement besoin. Mais soupçonner tous les assurés de fraude potentielle, c'est aller vraiment trop loin!

Avec la nouvelle loi, les assurances sociales décident comme bon leur semble qui espionner avec des caméras, des micros ou même des drones. Cela peut concerner chacune et chacun d'entre nous!

arno.kerst@syna.ch, président

Congrès Syna

Mon travail – Mon avenir?

Le congrès Syna se tiendra cette année au Palais de Beaulieu à Lausanne les 19 et 20 octobre. Les préparatifs battent leur plein.

Le congrès a lieu tous les quatre ans et détermine les axes politiques fondamentaux de notre travail syndical. Le Congrès 2018 se concentrera sur l'évolution du monde du travail déclenchée par la numérisation et la mondialisation – et sur leurs conséquences pour les travailleurs.

Trois visions du travail de demain

Cette évolution est porteuse d'insécurité, mais aussi d'opportunités. Nous sommes déterminés à faire en sorte que non seulement les employeurs, mais aussi les employés puissent profiter

de ces opportunités. Nous avons trois visions:

- Concilier travail et vie privée est possible; et les employés ont leur mot à dire sur leurs horaires de travail et leurs affectations.
- Chacun a accès à la formation et au perfectionnement, et donc à une place dans le monde du travail de demain.
- Le travail est un moyen de subsistance sûr, mais même ceux qui ne peuvent pas travailler vivent dans la dignité grâce au filet social.

Procédure de consultation terminée

Les délégués désignés par les régions ont déjà reçu leur invitation au Congrès. Ces dernières semaines, les régions et services ont pris position sur les documents et les revendications préparés en vue du

congrès. Nous avons reçu de nombreuses remarques qui sont en cours d'analyse. L'enquête réalisée auprès de nos membres nous a également fourni des informations importantes (voir page 8).

Arno Kerst proposé comme président

La présidence de Syna est également élue lors du Congrès. Le Comité central propose la réélection du délégué Arno Kerst. Arno Kerst est président depuis 2014. Le rôle très actif qu'il a joué dans l'intégration entre les régions linguistiques durant cette période est particulièrement apprécié. Arno Kerst assure la continuité de notre travail syndical et politique en ces temps difficiles.

Max Gisler,
membre du Comité

Boulangerie-pâtisserie-confiserie

Une CCT pour toute la branche

Syna a enfin obtenu gain de cause: la nouvelle convention collective de travail (CCT) des boulangers-pâtisseries et confiseurs s'appliquera désormais également au personnel non-qualifié. La nouvelle CCT devrait entrer en vigueur début 2019.

La branche a beaucoup évolué ces dernières années: les petites boulangeries tendent à disparaître au profit de grandes exploitations industrielles qui produisent en gros. En parallèle, les boulangeries sont toujours plus nombreuses à ouvrir un café pour s'assurer une deuxième source de revenus. La clientèle apprécie la possibilité de déguster un café sur place pour accompagner son croissant.

Pour les employés de la branche, cette évolution signifie néanmoins que la production est de plus en plus assurée par du personnel non-qualifié, et que le «café du boulanger» est servi par du personnel de restauration.

Aucune des deux professions ne pouvait jusqu'à présent bénéficier des réglementa-

tions équitables et protectrices des CCT de branche qui ne s'appliquaient pas à elles. Syna a par conséquent très souvent été contacté par des personnes touchées qui demandaient que le salaire minimum, une cinquième semaine de vacances et le 13^e salaire garantis dans la CCT s'appliquent également à leur profession. En effet, la CCT devrait valoir pour toute la branche!

Progrès importants

Nous sommes très heureux d'avoir pu atteindre cet objectif durant les négociations. Il est prévu que la nouvelle CCT entre en vigueur en janvier 2019. Outre son applicabilité au personnel non-qualifié, cette CCT comprend d'autres dispositions importantes:

- Un 13^e salaire dû dès la fin de la période d'essai.
- Une augmentation des salaires minimaux dès 2020.
- Un calcul en pourcentage du salaire des suppléments pour travail de nuit dépassant le minimum légal. Ainsi, le supplément est également versé durant les vacances ou un arrêt maladie.



La nouvelle CCT s'applique à tous les travailleurs de la branche, qualifiés ou non. Photo: Fotolia

- Une garantie en moyenne annuelle de la semaine de cinq jours.

Une autre avancée importante réside dans l'équivalence avec la CCNT de l'hôtellerie et restauration. Désormais, les questions de délimitation entre les deux CCT n'auront plus aucune conséquence matérielle pour les employés.

claudia.stoeckli@syna.ch,
secrétaire centrale de la boulangerie-
pâtisserie et confiserie

Commerce de détail Suisse

Sortir du marasme grâce aux CCT!

Les chiffres d'affaires du commerce de détail suisse stagnent. Les risques de réduction de postes et de transfert vers le commerce en ligne sont élevés. Des améliorations salariales et en matière de formation pourraient bousculer ce schéma.

L'analyse «Retail Outlook 2018» du Credit Suisse le montre clairement: par rapport à la conjoncture helvétique, le commerce de détail est à la traîne. Les chiffres d'affaires ont plus ou moins stagné en 2017, et on s'attend à une croissance famélique en 2018. Bien que la part du commerce en ligne par rapport au commerce dans les boutiques et les grands magasins reste minime, elle croît très vite. Les commandes en ligne de la clientèle suisse sont supérieures à la moyenne.

Augmenter le pouvoir d'achat

Pour Syna, une chose est claire: la stagnation du commerce de détail suisse ne doit pas conduire à un blocage des salaires ou pire encore à des réductions de postes. Les bénéfices de la branche restent importants, et doivent bénéficier au personnel via une hausse des salaires. Cela permettra de renforcer leur pouvoir d'achat, avec un effet positif sur l'ensemble du commerce de détail. Le secteur non-food en particulier (vêtements, chaussures, électronique, etc.) dépend de ce qui reste dans le portemonnaie de la clientèle à la fin du mois. Le personnel doit être considéré comme une clientèle potentielle.

Freiner le transfert vers le commerce en ligne

La formation et le perfectionnement du personnel du commerce de détail doivent améliorer l'expérience d'achat de

la clientèle. À long terme, cela permettra de garantir les volumes de vente vis-à-vis du commerce en ligne en plein boom. Un transfert massif du personnel vers la vente en ligne par correspondance, où les conditions de travail sont le plus souvent des plus précaires, doit être évité à tout prix! Notons encore qu'en adoptant un comportement d'achats responsable, nous pouvons également contribuer à préserver des emplois de qualité.

Syna continue de s'engager de toutes ses forces pour que tous les travailleurs du commerce de détail bénéficient de conventions collectives de travail (CCT), qui garantissent des salaires équitables ainsi qu'un accès à la formation et à la formation continue.

Plus d'information sur:

www.syna.ch/fr/actualites

marco.geu@syna.ch,
secrétaire central du commerce de détail

Inégalités salariales

Plus de promesses sans suite!

Lorsque l'on parle de discrimination salariale, il ne s'agit pas uniquement d'argent, mais aussi du droit d'obtenir une reconnaissance équivalente pour un travail équivalent. Enfin, il s'agit de faire changer les mentalités et comportements discriminatoires.

Enfant, je ne me suis jamais sentie discriminée par rapport à mon frère. Nous jouions tous les deux avec des Barbies et des voitures, recevions le même argent de poche et accomplissions les mêmes corvées à la maison. Ce n'est que plus tard que j'ai compris que la réalité de ma famille ne reflétait pas celle de la société. Ce n'était pas parce que je n'avais jamais personnellement subi de discrimination que le phénomène n'existait pas. En effet, selon les statistiques, je gagnerais un jour en moyenne 600 francs de moins par mois que mon frère. Tout ça juste parce que je suis une femme.

Des chiffres parlants

En moyenne, les femmes gagnent déjà 7% de moins que les hommes lorsqu'elles obtiennent leur premier emploi à l'issue de leur formation. Les effets négatifs de cette discrimination s'étendent bien au-delà de l'âge de la retraite. Le fait que les femmes gagnent en moyenne 19% de moins signifie que de nombreux couples optent pour une répartition traditionnelle des rôles. Les conséquences



Les filles et les garçons sont aujourd'hui le plus souvent élevés et éduqués avec les mêmes droits. Néanmoins, dans leur carrière ultérieure, les femmes restent désavantagées. Photo: Fotolia

économiques de cette inégalité limitent leur liberté de choix.

La majorité des inégalités salariales est attribuée à des facteurs dits «objectivement explicables» tels que la formation ou le domaine d'activité. Mais ces facteurs sont-ils vraiment si objectivement explicables? Les employées des «professions typiquement féminines» font généralement un travail d'égale valeur, aux exigences tout aussi élevées, que les travailleurs des «professions typiquement masculines». Néanmoins, dès le premier salaire il existe déjà un écart conséquent. Alors que plus de 70% des salariés à haut revenu sont des hommes, les femmes sont surreprésentées dans le secteur des bas salaires, avec 65%.

Liste noire

La conseillère fédérale Simonetta Sommaruga l'a résumé lors de la session que le Conseil des États a consacrée à la révision de l'article sur l'égalité: depuis 37 ans, c'est toujours le même discours. Ce ne sont que de belles paroles et des promesses vides de la part des employeurs et des politiciens. Les mesures volontaires prises jusqu'à présent n'ont eu aucun effet.

Ma génération aussi est lassée, même si je n'étais pas encore née quand l'égalité des droits des femmes et des hommes a été inscrite dans la Constitution fédérale.

C'est pourquoi nous demandons aux entreprises de procéder à une analyse interne

de l'égalité des salaires selon une méthode scientifique reconnue! En cas de refus, nous mettrons les entreprises concernées sur une liste noire, que Travail.Suisse pourra publier en temps voulu.

Les inégalités salariales ne concernent pas seulement les femmes: la discrimination dont fait l'objet une majorité de la population sur la base de son sexe est un problème de notre société dans son ensemble. Tirer profit d'un système si ostensiblement discriminatoire constitue un aveu de faiblesse de la part des hommes.

sabri.schumacher@syna.ch,
responsable du service de l'égalité

Save the Date

Nous, les femmes, en avons assez de demander poliment. À quoi bon? Nous avons vu à quoi mènent les discussions amicales!

C'est pourquoi nous manifesterons pour l'égalité des salaires:

le samedi 22 septembre 2018,
dans l'après-midi, à Berne.

Nous, les femmes: donnons l'exemple! Et vous, les hommes: venez nous soutenir, ou alors gardez les enfants pendant que nous manifestons.

D'autres informations suivront dans le Syna Magazine et sur www.syna.ch

Participer activement

Le groupe Syna en faveur de l'égalité a été créé début 2017. Il est composé de 15 membres et employés. Il entend promouvoir l'égalité des chances pour tous, indépendamment du sexe. Les problématiques de l'égalité t'intéressent? Tu aimes débattre, et tu aimerais agir concrètement pour améliorer l'égalité dans le monde du travail?

Alors contacte-moi par email ou par téléphone pour que je puisse te convier à notre prochaine réunion: sabri.schumacher@syna.ch, téléphone 044 279 71 66

Document de position

Une vraie égalité – maintenant!

Travail.Suisse et Syna s'engagent pour l'égalité, toujours loin d'être une réalité en dépit d'un ancrage constitutionnel clair. Le nouveau document de position «Égalité hommes-femmes aujourd'hui et demain» montre les résultats qui peuvent – et doivent – être atteints.

Le 30 avril 2018, Travail.Suisse et Syna ont présenté leur nouveau document de position, qui plaide pour une politique de l'égalité à part entière. Ce papier très complet propose une analyse sur le thème de l'(in)égalité qui concerne presque tous les domaines de la vie. Outre l'égalité salariale, l'une des priorités est le travail de

proche aidant (de care). Pendant longtemps cette notion a fait référence au fait de s'occuper de ses enfants. Cependant, en raison de l'inversion de la pyramide des âges et de la pénurie du personnel infirmier, le travail de «care», inclut de manière croissante les soins aux membres âgés de la famille. Travail.Suisse exige que la loi tienne davantage compte de ce travail de soins. C'est l'une des 28 revendications du document, qui sont destinées à alimenter la réflexion sur la politique d'égalité hommes-femmes, mais aussi à servir de base aux initiatives parlementaires des prochaines sessions.

➔ Plus d'informations sur ce document de position sur: www.syna.ch/fr/actualites

Linda Rosenkranz, responsable de la communication Travail.Suisse,
rosenkranz@travailsuisse.ch



Travail.Suisse demande que le travail de «care» soit mieux pris en compte. Photo: Fotolia

Trois questions à Valérie Borioli Sandoz, responsable de la politique de l'égalité, Travail.Suisse

Les femmes et les hommes ont des droits égaux dans la Constitution fédérale depuis 37 ans. Néanmoins, de nombreuses femmes font encore l'objet de discriminations salariales. Dans quels domaines l'égalité n'est-elle pas encore réalisée?

C'est vrai, il n'y a pas que les salaires, malheureusement. Les femmes sont bien plus souvent victimes de harcèlement sexuel ou de mobbing que les hommes. Elles sont aussi victimes de discrimination en raison de leur statut familial: une étude récente démontre qu'une femme sur dix – au bas mot – est licenciée à la fin du délai de protection après le congé maternité, ou bien qu'elle est conduite à donner sa démission.

Comme la majorité des familles choisit – souvent un choix qui est imposé par les circonstances – le modèle où le père travaille à temps complet et la mère à temps partiel, les femmes subissent une discrimination en raison de leur taux d'activité réduit. L'accès à la formation continue, aux bonus, à la progression dans la carrière est difficile. Mais même sans enfants et sans travailler à temps partiel, les femmes ont de la peine à atteindre les postes dirigeants dans les entreprises, c'est le fameux «plafond de verre». Bref, les chantiers de l'inégalité sont encore nombreux.

L'égalité n'est donc pas seulement une question de femmes? Dans quelle mesure les hommes sont-ils également concernés par les inégalités?

Combien sont-ils à pouvoir travailler à temps partiel – ou à oser le demander à leur employeur – quand ils fondent une famille? Combien sont-ils à pouvoir bénéficier d'un congé paternité? Peuvent-ils s'absenter sans problèmes quand leur enfant est malade? Ou quand leur père ou leur mère nécessite de l'aide régulière? C'est rarement le cas, malheureusement.

Les stéréotypes ont la peau dure et les hommes en souffrent. Et quand une femme ne gagne pas ce qu'elle devrait, c'est toute la famille qui est pénalisée.

Quel est l'objectif principal de la politique de l'égalité entre femmes et hommes de Travail.Suisse?

La politique de l'égalité poursuivie par Travail.Suisse est construite selon trois principes:

Premièrement: L'égalité est l'affaire de tous et pas seulement des femmes.

Deuxièmement: Chacune et chacun doit être responsable de soi-même. Femmes et hommes ont les mêmes opportunités de

formation, ils doivent donc pouvoir subvenir à leurs besoins sans devoir dépendre d'un conjoint ou d'une partenaire.

Le troisième principe est celui de la solidarité, une valeur au cœur du mouvement syndical qu'on a tendance à oublier. La compétition – économique, sociale – nous pousse à devenir égoïstes.

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



Valérie Borioli Sandoz

Photo: màd

A Routes



Dans le canton de Schwyz, plus de 600 ouvriers de la construction s'opposent au port de pantalons longs en cas de canicule quand ils travaillent sur des chantiers de routes nationales.

Fin avril, alors que sévissait la première vague de chaleur, Syna a remis une pétition au Landammann et directeur des travaux Othmar Reichmuth.

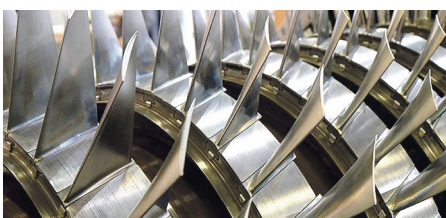
L'an dernier, Syna avait réalisé un sondage sur le sujet. Dans le prochain Syna Magazine, nous vous présenterons un résultat très tranché, et nous reviendrons sur le rapport entre les pantalons courts ou longs et la sécurité sur les chantiers.

Chiffre du mois

22,7

pour cent des contrats de travail des 15 à 24 ans sont à durée déterminée. Cette proportion a presque triplé depuis 2010. Le nombre de stages en particulier a augmenté. À l'issue de leur formation, les étudiants sont de plus en plus nombreux à devoir s'en contenter – une entrée sur le marché du travail pleine d'incertitude! Les stages peuvent avoir du sens, mais trop souvent les employés sont exploités comme main d'œuvre bon marché. Conseil important: un stage doit toujours avoir une composante éducative, et sa durée doit être déterminée.

✂ Plan social amélioré chez GE



L'incertitude planait toujours: comme nous l'indiquions dans le Syna Magazine No 10/2017, General Electric (GE) projette de supprimer de nombreux emplois en Suisse: 1400 des 3500 personnes employées en Suisse sont touchées, sans compter les employés sous contrat à durée déterminée.

Syna a soutenu la commission du personnel de GE afin de négocier un plan social assorti de mesures d'accompagnement pour les collaborateurs touchés. Mi-février, la commission du personnel et GE Suisse ont signé ce nouveau plan social. Outre la reprise de différents éléments d'un plan social précédent, nous avons pu obtenir plusieurs améliorations.

👍 Merci!

Nous remercions toutes les personnes qui ont participé au sondage «Mon travail – Mon avenir» par voie électronique ou qui nous ont retourné le formulaire papier. **Plus de 850 membres nous ont donné leur avis sur le monde du travail de demain.** Ces opinions nous aident à préparer le Congrès d'octobre à Lausanne, qui se concentrera sur ce sujet (voir page 4). Les efforts de cinq participants sont d'ores et déjà récompensés: ils ont chacun gagné 200 francs – les gagnants seront informés au cours des prochains jours.

📺 Hôtellerie

Progresso est une formation continue pour les travailleurs de l'hôtellerie et restauration sans qualification formelle.

Des petites vidéos sont désormais disponibles sur Youtube pour les personnes qui souhaitent s'informer des possibilités de perfectionnement.

Joliment réalisées, elles répondent à des questions comme: Qu'est-ce que Progresso peut m'apporter? Comment se déroulent les examens? Comment puis-je convaincre mon employeur?

Les cours Progresso t'intéressent? Syna soutient ta formation continue et prend en charge les frais d'inscription de 200 francs.

⚙ Votation populaire

Le 10 juin 2018, la Suisse votera sur l'initiative dite «Monnaie pleine». Celle-ci demande une réforme de l'ordre monétaire: les banques ne seraient alors plus autorisées à créer de la monnaie par le biais de l'octroi de crédits. Seule la Banque nationale conserverait cette prérogative. Les initiants de l'association «Modernisation monétaire» promettent ainsi une stabilisation du système et plus de moyens pour les pouvoirs publics.

Tous les partis rejettent l'initiative. Travail.Suisse en fait de même, bien qu'il juge l'approche intéressante. En effet, le manque d'expériences en la matière rend ce changement d'ordre monétaire trop risqué. Pour écarter les risques liés aux banques et à la finance, mieux vaut privilégier un renforcement des réglementations liées au «Too-big-to-fail», à l'augmentation de la part de fonds propres ou à l'échange automatique d'informations.

Informations sur l'initiative: www.initiative-monnaie-pleine.ch

Informations complémentaires sur les votations, initiatives et référendums en cours: www.syna.ch/fr/engagement/politique

Région Fribourg-Neuchâtel

Nos retraites au menu

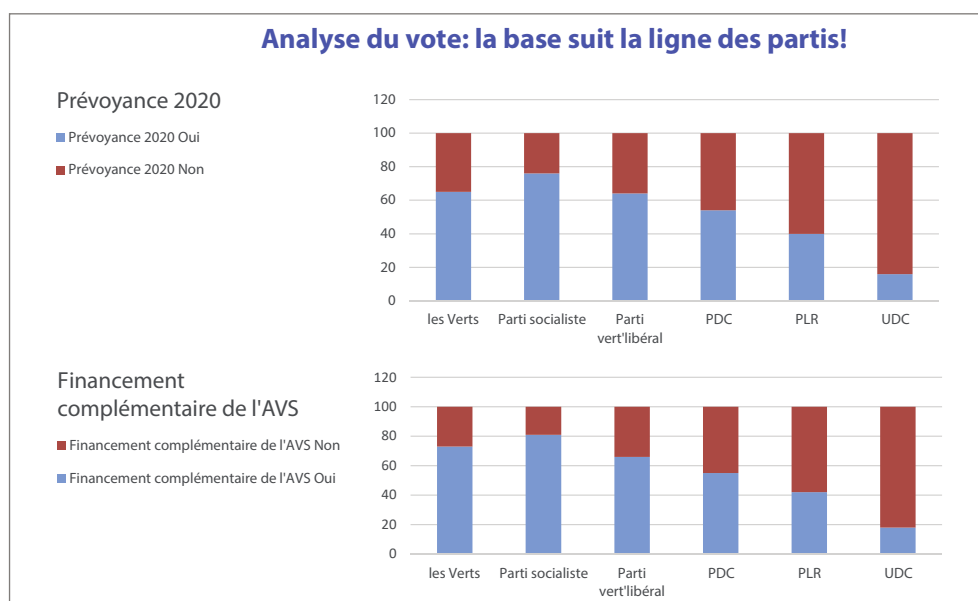
Suite au refus par le peuple, le 24 septembre 2017, de la réforme «Prévoyance 2020», Matthias Kuert de Travail.Suisse a évoqué avec nous l'avenir de nos retraites lors de l'AG de notre section Industrie et services.

Si l'on analyse le résultat du vote, il n'y a pas eu d'opposition hommes-femmes. Les votants âgés de moins de 50 ans ont dit «oui»; ce sont surtout les retraités qui se sont opposés à la réforme. Et si l'on compare les partis politiques, ce sont les partisans de l'UDC qui se sont opposés de la manière la plus tranchée au projet initié par Alain Berset (84% de «non» à la réforme, 82% de «non» concernant le financement complémentaire). Matthias Kuert l'a rappelé: «Cette votation, personne ne l'a gagnée, car la prochaine réforme sera inmanquablement plus chère pour tout le monde!»

Durcissement des fronts

Chaque jour qui passe augmente les lacunes de financement. Le «plan B» n'existant pas, il est urgent de l'inventer. Mais on fonce vers un nouveau blocage: la «gauche de la gauche» veut développer davantage l'AVS, démanteler peu à peu le 2^e pilier... exactement l'inverse de la droite! Cette dernière est en effet favorable à augmenter l'âge de la retraite au-delà de 65 ans et à baisser le taux de conversion LPP, ce que refuse la gauche qui préfère augmenter le financement via la TVA et les salaires.

Travail.Suisse cherche à traverser cette opposition par un repositionnement constructif, l'essentiel étant d'avancer rapidement. Un unique «paquet» avec le 1^e et le 2^e pilier était une bonne idée, mais il ne sert à rien de s'y accrocher. Il s'agit en effet avant tout de renoncer pour l'instant aux éléments les plus contestés: la hausse des rentes à raison de 70 francs (contestée à droite) et le relèvement de l'âge de la



La gauche a été très divisée lors du vote du 24 septembre 2017. Comment, dans ces conditions, pourrions-nous convaincre ceux qui ont fait capoter la réforme: PLR et UDC? Source: Analyse VOTO

retraite (contesté à gauche). Par contre, une modeste augmentation des financements apparaît comme la solution la plus vraisemblable et incontestable, par exemple 0,6% sur la TVA pour les «baby-boomers» (le «pour cent de TVA Baby-Boomer») et 0,3% sur les salaires. Ceci permettrait d'équilibrer l'AVS sur le plan financier jusqu'en 2025, offrant le temps suffisant pour envisager d'autres réformes.

Regagner la confiance du public

Parallèlement, il faut mettre en œuvre des mesures pour regagner la confiance du public dans le 2^e pilier: limiter fortement les bénéfices des assureurs, réduire les coûts d'administration de la fortune, mieux assurer le travail à temps partiel.

Aussi bien au niveau du 1^e que du 2^e pilier, il faut étendre la flexibilisation de l'âge de la retraite en offrant une meilleure protection des chômeurs âgés, en incluant des rentes équitables pour les femmes et des compensations pour les bas revenus.

Extraits de l'exposé de Matthias Kuert, responsable du dossier politique sociale

auprès de Travail.Suisse, lors de l'AG Industrie et services (Région Fribourg-Neuchâtel).

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 5/18:

Clôture de la rédaction: 28 mai
Date de parution: 15 juin

Région Jura

Nouvelle CCT soins et accompagnement

La convention collective de travail (CCT) qui liait les institutions du domaine des soins et de l'accompagnement, la Fondation pour l'Aide et les Soins à domicile ainsi que les syndicats SYNA et SSP et l'association professionnelle ASI, a été renouvelée, avec une entrée en vigueur le 1^{er} avril 2018.

Les premières discussions visant à régler les rapports de travail du personnel employé dans les institutions de soins et accompagnement concernées avaient débuté en 2006, et la CCT en vigueur jusqu'à présent datait de 2010. Un groupe de travail, formé d'une délégation des employeurs et d'une délégation du personnel, avait commencé à discuter de sa mise à jour dès 2017. Les négociations ont

désormais abouti, et la nouvelle CCT a pu être signée le 19 mars dernier.

Améliorations pour les jeunes parents

Les principales modifications apportées se concentrent sur l'amélioration des conditions de travail, sur l'évolution de la législation dans le domaine du

congé maternité (allaitement), sur l'instauration d'un congé de paternité de dix jours, et sur le système de rémunération (les salaires demeurent à leur niveau antérieur à la révision). L'occasion a été saisie d'une adaptation formelle du texte et de clarification de certains articles.



Signature de la nouvelle CCT régissant les conditions de travail du personnel des soins et de l'accompagnement, le 19 mars 2018.

Photo: Gabriel Nussbaumer

Syna ainsi que les parties signataires ont exprimé leur satisfaction par rapport au résultat obtenu et entendent poursuivre leurs relations dans l'esprit qui a prévalu jusqu'à présent.

fabienne.turberg@syna.ch,
secrétaire régionale

Présentation de Yuri Tironi

Participation et citoyenneté des jeunes

La section Syna Jura a eu l'occasion d'entendre une présentation de Yuri Tironi, professeur à la HES de travail, du social et de la santé, Lausanne, tirée de son dernier livre, sur le thème: «Participation et citoyenneté des jeunes: quelles implications dans le mouvement syndical?»

Si le mot «jeune» peut évoquer un état d'esprit, un moment de vie insouciant, fait de découvertes, souvent la société le voit plutôt comme une menace. La jeunesse actuelle est vue comme pire que la précédente. Pourtant les jeunes sont très courtisés, que ce soit par les partis, les associations ou les syndicats, car ils constituent un enjeu politique majeur.

Yuri Tironi s'inspire dans cette réflexion de plusieurs chercheurs, qui ont écrit sur le thème de la participation des jeunes.

Notamment Albert Meister, né à Delémont, qui a beaucoup écrit à ce sujet.

Plusieurs niveaux de participation

Les jeunes peuvent intervenir et agir selon des méthodes et des formes appropriées sur l'environnement dans lequel ils évoluent. Mais la mise en œuvre est plus difficile: le développement d'une citoyenneté active, ce n'est pas seulement des droits et des devoirs, mais le pouvoir d'agir. Cela passe par la participation. Il y a plusieurs niveaux de participation qui vont de ce que les adultes initient à ce que les jeunes, eux-mêmes, initient. C'est notamment la liberté d'engagement, la compréhension du contexte, le choix de l'action, la reconnaissance, la communication, le plaisir et bien sûr l'évaluation de l'action.

Qu'en est-il au niveau syndical?

Yuri Tironi constate qu'il y a très peu de données informatives et statistiques concernant les jeunes dans les syndicats.

Les jeunes occupent souvent des postes de travail très précaires, à contrat à durée limitée. Cette catégorie de travailleurs et de travailleuses n'est pas syndiquée, alors que c'est elle qui en aurait le plus besoin. Le mot «syndicat» fait peur aux jeunes. Ils le voient comme une menace, une main mise sur leur vie professionnelle. Les campagnes lancées par les syndicats sont souvent basées sur les avantages en nature. Elles ne sont pas optimales. Il y aurait lieu de passer par les jeunes syndiqués pour toucher les autres. Un contact personnalisé est préférable. Par exemple, par le biais des réseaux sociaux qui sont à cet égard un outil précieux. Il faut stimuler les intérêts et les sollicitations. Il faut intégrer les jeunes dans les consultations et les décisions prises au niveau des équipes dirigeantes.

On dit que les jeunes ne s'intéressent pas à la vie publique et politique. Mais est-ce que la société s'intéresse à eux?

Guite Theurillat,
présidente Syna Jura

Région Fribourg

Lutte contre le travail au noir

Une des principales luttes menées par les syndicats et le patronat est le combat contre le travail au noir. Sous la pression des partenaires sociaux, un groupe de travail dirigé par le Service Public de l'Emploi du canton de Fribourg (SPE) a été créé pour apporter des mesures concrètes pour tenter d'éradiquer ce phénomène.

La première séance du «Groupe de Travail – Lutte contre le Travail au Noir» (GT-LTN) a réuni une vingtaine de représentants de tous les milieux concernés par ce fléau qui gangrène le canton de Fribourg et d'autres, depuis trop longtemps. Ainsi, la police, la Préfecture, le Procureur, les syndicats Syna et Unia, les employeurs, le gros-œuvre et le second-œuvre, le SPE, le registre du commerce, l'Office des faillites, le SPoMI, etc. avaient répondu présents à l'appel. Les discussions pour améliorer les mesures qui s'imposent ont été enregistrées sous forme de fiches techniques et transmises au Conseiller d'État Olivier Curty.

Renforcer l'inspectorat

Après avoir pris connaissance des résultats des discussions du groupe de travail LTN, le conseiller d'État a décidé d'octroyer un poste à 100% supplémentaire à répartir entre le SPE et l'AFCO pour renforcer l'inspectorat. Une mesure plutôt symbolique quand on sait que le travail du samedi devient la norme, que les heures supplémentaires sont bien trop souvent balayées d'un revers de main, et que les emplois temporaires ont explosé pour diminuer les charges des employeurs qui ne veulent pas garantir l'emploi dans ce canton. Il est bien trop facile d'utiliser les entreprises de location de services de mai à octobre, pour ensuite mettre les ouvriers au chômage et à la charge de la collectivité publique...

À Genève, plusieurs chantiers ont été bloqués par les syndicats car plus du 50% des travailleurs présents étaient employés par des entreprises de location de services, une bien triste réalité! Les entreprises de location de services prolifèrent comme de la mauvaise herbe. Un monde parallèle est en train de voir le jour, car ces entreprises faussent la demande du marché de l'emploi. Il en va de même pour nombre de cantons proches des frontières avec nos pays voisins.



Sur les chantiers, le fléau du travail au noir fait des ravages.
Photo: Shutterstock

Enfin, la décision du conseiller d'État n'est guère plus qu'un petit pansement sur une blessure qui a de plus en plus de mal à cicatriser, mais c'est un début qui s'annonce prometteur, la lutte continue et l'espoir fait vivre...

thierry.jaquet@syna.ch,
secrétaire régional

Région Neuchâtel

L'HNE économise, Syna mobilise

La direction de l'Hôpital neuchâtelois (HNE) a annoncé une nouvelle vague d'économies de 3,6 millions de francs pour 2018 qui s'ajoutent aux 2,1 millions déjà annoncés en décembre 2017. Concrètement cela signifie surtout la suppression de 114 postes et l'externalisation des services de nettoyage et d'intendance dans les zones administratives.

Même si la plupart des travailleuses et travailleurs concernés par les suppressions

de postes seront reclassés à l'interne, des licenciements interviendront malheureusement. Syna s'assurera que la procédure prévue en cas de licenciements collectifs soit scrupuleusement respectée. Quant aux employés touchés par l'externalisation, ils devraient conserver, pour un certain temps, leurs conditions de travail actuelles (CCT Santé 21) mais les horaires et lieux de travail ne seraient pas garantis.

Manque de communication crasse

La direction de l'HNE n'a pas informé les syndicats des cas d'externalisations. Ceux-ci ont été rendus publics via la presse. Syna rejette cette manière de procéder, indigne de la confiance que se doivent les partenaires sociaux. Par

ailleurs, Syna condamne fermement la décision de la direction de l'HNE, qui se moque du résultat de la votation cantonale de novembre dernier où la population a très clairement exprimé son attachement à une CCT unique pour tout le personnel de la santé, soignant et non-soignant.

Depuis l'annonce de l'HNE, Syna suit de près la situation de ses membres. Si vous aussi êtes concernés ou avez des collègues touchés par les mesures, contactez Syna. Collectivement, nous sommes plus forts. Ensemble, nous pouvons.

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

Nettoyage de Suisse romande

Le nettoyage a sa nouvelle CCT

Après plus d'une année de négociations, les partenaires sociaux ont reçu officiellement du Conseil fédéral la décision d'extension de leur nouvelle convention collective de travail (CCT, 2018–2021) applicable dès le 1^{er} avril 2018 à l'ensemble des entreprises de nettoyage de Suisse romande.

Les représentants des syndicats Syna, Unia, et Sit et du patronat (fren, AGENS, AVEN) sont parvenus à un accord pour renouveler leur CCT pour la période 2018–2021. Souvent critiqués pour ses bas salaires, le secteur de la propreté s'est engagé à relever les salaires de plus de 10% en huit ans. Autre bonne nouvelle, la classe salariale jusqu'alors réservée uniquement aux collaborateurs œuvrant à temps partiel, qui représentent plus de la moitié du personnel occupé, a été supprimée. Dorénavant, il n'y aura plus de différence de traitement entre les salariés à temps plein et à temps partiel.



Le secteur de la propreté n'est encore pas assez reconnu.

Photo: fair-clean.ch

20 000 salariés

L'importance de la formation professionnelle pour préserver l'employabilité des 20 000 employés du secteur été unanimement soulignée. Ainsi, tous pourront désormais suivre cinq jours de formation au lieu d'un jour, et auront un accès facilité à des filières diplômantes (AFP, CFC, Maîtrise fédérale). Par ce biais, les partenaires sociaux s'attachent à garantir le professionnalisme du personnel de la branche, qui se traduit notamment par une gestion de la mécanisation toujours plus perfectionnée et par

des produits respectant l'environnement et les multiples matériaux se trouvant dans les habitations.

Enfin, la surveillance du secteur du nettoyage sera également renforcée. En effet, contrôles de l'application de la CCT, contrôles sur site ou encore des travailleurs détachés, lutte contre le travail au noir et surveillance accrue sur les chantiers de la construction sont désormais inscrits dans la CCT. Les acteurs de la branche ont ainsi posé un solide cadre permettant de valoriser ce secteur.

Trois questions à Thierry Lambelet, responsable de Syna Vaud et président de la Commission paritaire

Syna: Thierry, quel bilan tires-tu de ces négociations?

Thierry: Syna salue le renouvellement de la CCT du secteur du nettoyage en bâtiment pour la Suisse romande. Les négociations ont été âpres. Je me réjouis des améliorations sur la formation et la revalorisation de la grille salariale. Mais il reste encore bien du chemin à parcourir. Notamment, au niveau salarial, où nous avons encore dû reporter l'harmonisation des salaires minimaux entre Genève et les autres cantons romands.

En outre, le personnel attendait une amélioration du droit aux vacances ou du congé paternité. Et il y a encore des lacunes au niveau des prestations du 2^e pilier, car dans le nettoyage une grande partie du personnel travaille à temps partiel ou pour plusieurs employeurs simultanément.

Malgré cette entrée en matière en demi-teinte, nous restons optimistes sur les capacités de nos partenaires sociaux à rendre cette CCT encore plus moderne.

Quel est le rôle de la commission paritaire que tu présides?

Un des points forts d'une CCT réside dans son application. La commission paritaire romande veille à ce que les clauses de la CCT soient respectées par tous les acteurs de la branche, elle développe et renforce les contrôles dans les entreprises du nettoyage sur tout le territoire romand.

Des synergies avec d'autres organismes de contrôles, par exemple avec la commission des contrôles des chantiers dans le canton de Vaud ou les contrôles sur sites dans le canton de Genève, se développent dans tous les cantons romands. La période conventionnelle

qui commence maintenant va encore renforcer le travail des commissions paritaires.

Cette CCT fait la part belle à la formation, peux-tu nous en dire plus?

L'École Genevoise de la Propreté et la Maison Romande de la Propreté sont deux centres de formation directement issus de la volonté des partenaires sociaux du secteur du nettoyage pour professionnaliser, améliorer les compétences et valoriser une branche encore peu reconnue. Avec la nouvelle CCT, nous comptons sur les incitations accrues à la formation du personnel pour développer les activités et formations fournies par nos écoles et ainsi mieux valoriser le personnel de la branche.

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

Referendum

Quel che è troppo, è troppo!

Nutrire sospetti su tutti gli assicurati indistintamente? Sorvegliare a piacimento la gente fin nella camera da letto? Noi diciamo: «quel che è troppo, è troppo!» Syna e Travail.Suisse sostengono il referendum contro la sorveglianza degli assicurati.

Con una procedura lampo il Parlamento ha approvato un disegno di legge per la sorveglianza degli assicurati: in futuro le assicurazioni sociali potranno controllare di nascosto le beneficiarie

Firma subito!

Per la riuscita del referendum occorrono 50 000 firme entro fine giugno. Ogni firma conta: sottoscrivi senza indugio l'allegato formulario di raccolta firme!

Trovi informazioni sul referendum alla pagina www.versicherungsspione-nein.ch e sul nostro sito alla pagina www.syna.ch/it/impegno/politica

e i beneficiari di prestazioni sociali – senza alcun mandato dell'autorità giudiziaria.

Questo varrà per tutte le assicurazioni sociali pubbliche e private, fra le quali AI, assicurazione contro la disoccupazione, SUVA e AVS (prestazioni complementari incluse), tutte le casse malati e le 16 assicurazioni generali che offrono anche un'assicurazione contro gli infortuni, come Baloise, Zurich o AXA.

Più diritti della polizia

La sorveglianza potrà essere ordinata da qualsiasi persona con funzione direttiva nel settore che si occupa del caso o nel settore delle prestazioni della relativa assicurazione. La disposizione non dovrà essere motivata. La sua legittimità non verrà verificata. E per questa grave intrusione nella sfera privata non occorrerà nemmeno un mandato dell'autorità giudiziaria.

In questo modo le assicurazioni sociali avranno più diritti della polizia! Perfino per sorvegliare un presunto omicida i sospetti devono dapprima essere vagliati da un tribunale.

Concerne anche te!

Nemmeno noi vogliamo truffatori delle assicurazioni sociali! Il denaro



Per la sorveglianza le assicurazioni potranno impiegare persone private a loro piacimento.

Foto: Fotolia

dell'assicurazione contro gli infortuni, dell'AI o di altre assicurazioni sociali deve andare a beneficio di chi ne ha realmente bisogno.

Ma per questo nutrire sospetti su tutti gli assicurati indistintamente, è troppo! Con la nuova legge le assicurazioni sociali potranno decidere a propria discrezione quando spiare un assicurato con videocamera, audio registrazioni o addirittura droni. Queste misure potrebbero riguardare ognuno di noi!

arno.kerst@syna.ch, presidente

Congresso Syna

Il mio lavoro, il mio avvenire?

Il 19 e 20 ottobre prossimi si terrà al Palais Beaulieu di Losanna il Congresso Syna. I preparativi per l'evento procedono a pieno ritmo.

Il Congresso si tiene ogni quattro anni e determina l'orientamento politico fondamentale delle nostre attività sindacali. Il tema 2018: i cambiamenti nel mondo del lavoro legati alla digitalizzazione e alla globalizzazione e il loro significato per le lavoratrici e i lavoratori.

Tre visioni per le attività future

I cambiamenti sono fonte di incertezze, ma offrono anche importanti occasioni. Noi ci impegniamo affinché di queste opportunità possano beneficiare non soltanto i datori

di lavoro, ma anche i lavoratori. Abbiamo tre visioni:

- Lavoro e vita privata sono conciliabili: le lavoratrici e i lavoratori possono partecipare alle decisioni riguardanti i loro orari e interventi di lavoro.
- Tutti hanno accesso alla formazione di base e continua: e con ciò si ritagliano un posto nel mondo del lavoro di domani.
- Il lavoro è una base esistenziale sicura: e anche chi non può lavorare, vive nella dignità grazie a sistemi sociali di assicurazione.

Fase di consultazione conclusa

Le delegate e i delegati designati dalle regioni hanno già ricevuto l'invito al Congresso. Nelle ultime settimane le regioni e i servizi specialistici hanno preso posizione in merito alla documentazione

e alle richieste elaborate per il Congresso. Sono pervenuti molti feedback, attualmente in fase di elaborazione. Indicazioni importanti giungono anche dal sondaggio realizzato fra i soci (si veda pagina 8).

Arno Kerst proposto alla presidenza

Il Congresso è anche l'occasione per eleggere la presidenza Syna. Il Comitato direttivo raccomanda alle delegate e ai delegati di rieleggere Arno Kerst, presidente dal 2014, del quale si apprezza particolarmente la funzione di integrazione tra le regioni linguistiche assunta attivamente nel quadriennio in corso. La rielezione di Arno Kerst garantirebbe la continuità delle nostre attività sindacali e politiche in un periodo, quello attuale, denso di sfide.

Max Gisler, membro del Comitato

Industria Panadera, Pastelera y Confitera

Un CCT para todo el sector

Syna finalmente ha conseguido lo que lleva exigiendo durante años: un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) para la Industria Panadera, Pastelera y Confitera que también engloba al personal no cualificado.

La industria ha ido cambiando durante los últimos años: Las pequeñas panaderías van desapareciendo, mientras que las grandes empresas industriales se van haciendo cargo de la producción a gran escala. Asimismo, las panaderías han construido un segundo pilar a través del café. Los clientes están satisfechos, pues el café se sirve junto con el croissant crujiente en el acto.

Para los empleados de la industria, no obstante, este cambio significa que cada vez más personal no cualificado se va haciendo cargo de la producción, mientras el personal de servicio sirve el «desayuno en la panadería».

Hasta el momento, ninguno de estos dos grupos ha podido beneficiarse de los regla-

mentos equitativos y resguardados de la CCT sectorial, ya que este no se les aplicaba. Como resultado de esto, reiteradamente los afectados acudieron a Syna para exigir que el CCT les garantizara el salario mínimo, la quinta semana de vacaciones y el decimotercer salario mensual para su grupo profesional. Después de todo, ¡el CCT debería aplicarse a la industria entera!

Pasos importantes

Nos alegra mucho haber conseguido este importante objetivo durante las negociaciones. Se espera que el nuevo Contrato Colectivo de Trabajo comience a aplicarse desde enero del 2019. Además de la asignación al personal no cualificado, esto incluye otras normas importantes:

- El decimotercer mes de sueldo se pagará a partir del período de prueba.
- Los salarios mínimos se incrementarán a partir de 2020.
- Los beneficios nocturnos se calcularán como un porcentaje del salario. Este incremento se pagará también durante las vacaciones o en caso de enfermedad.



El nuevo CCT va también incluir el personal no cualificado. Imagen: Fotolia

- La semana de cinco días se calculará a través de un promedio anual.

Otro importante avance es la equivalencia con el CCT de la industria Hostelería. En el futuro, los problemas de jurisdicción entre estos dos CCT ya no tendrán efectos en el salario de los trabajadores.

claudia.stoeckli@syna.ch,
secretaría central de panadería,
pastelería y confitería

Comercio Detallista

¡Salgamos del estancamiento con CCT!

Las ventas en el comercio detallista se han ido estancando. El riesgo de pérdida de puestos de trabajo y el cada vez mayor uso del comercio en línea van en aumento. Salarios más altos y una formación complementaria pueden provocar un cambio en esta tendencia.

El análisis de Credit Suisse «Retail Outlook 2018» no deja lugar a dudas que el sector detallista se ha ido quedando atrás en comparación con el resto de la economía suiza. Las ventas se han ido estancando desde el 2017 y todo parece indicar que habrá solo un pequeño crecimiento durante el 2018. La cuota de mercado que ocupa el comercio en línea aún es muy pequeña en

comparación con el comercio establecido en tiendas y grandes almacenes, pero va ascendiendo rápidamente. La clientela suiza compra en Internet de forma superior a la media.

Aumentar el poder adquisitivo

Para Syna una cosa es segura: el estancamiento del comercio detallista no debe significar un estancamiento en los salarios o un recorte en los puestos de trabajo. Los enormes beneficios de la industria deben transferirse a los empleados a través de mejores sueldos. Esto aumentaría su poder adquisitivo, lo que afectaría positivamente en las ventas en todo el comercio detallista. Especialmente el sector no alimentario (ropa, calzado, electrónica, etc.) depende de que los clientes conserven poder adquisitivo llegado el fin de mes. Los empleados deben ser considerados siempre como potenciales consumidores.

Desacelerar el comercio en línea

La experiencia de compra de los consumidores en el comercio al detalle puede optimizarse con una educación complementaria y una mayor formación de los empleados que laboran en el comercio detallista. Así, estas ventajas cualitativas podrían funcionar como barrera de contención a largo plazo contra el auge del comercio en línea. Se debe impedir la transferencia de las condiciones de trabajo – en su mayor parte precarias – del comercio en línea. También es necesario recordar que todos podemos contribuir a ello con un comportamiento de compra responsable.

Syna seguirá trabajando para garantizar que todos los empleados del sector se beneficien de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) que garantizan salarios justos.

marco.geu@syna.ch,
secretario central de comercio detallista

Futura reforma mais flexível (FAR)

Assumam as responsabilidades!

Nas negociações do novo acordo coletivo nacional de trabalho (LMV) queremos também, por solidariedade, colocar a FAR sobre boas bases. Apenas os construtores civis se recusam, como sempre, a fazê-lo. Nós continuaremos a lutar – também nas ruas no dia 23 de junho!

A ida para a reforma de mais trabalhadores de construção civil a partir dos 60 do que o esperado é positiva: isso mostra o quão importante é a FAR para os trabalhadores de construção civil. No entanto, como isso implica o financiamento de mais reformas do que as previstas, são necessárias adaptações. Acreditamos conseguir assegurar a FAR a longo prazo, com correções moderadas nas contribuições e nos benefícios. Os construtores civis, contudo, recusam-se insistentemente e só querem reestruturar a FAR com cortes nos benefícios à custa dos baby boomers – isto significa reformas mais baixas ou trabalhar durante mais tempo!



Os trabalhadores de construção civil fizeram a sua parte – agora é a vez dos construtores civis.

Imagem: Fotolia

O tom começa a ficar mais grave

Os construtores civis querem fugir à responsabilidade e ameaçam abertamente: na edição atual da sua revista da associação «Bauwirtschaft», o presidente da Associação dos Construtores Civis do cantão de Berna é citado a afirmar, com estas palavras, que os sindicatos não sabem o que estão a fazer – e que a FAR deveria ser abolida, se os sindicatos continuarem a «bloquear».

Não aceitamos esta ameaça! É uma tentativa desesperada de evitar outro

aumento moderado nas contribuições. Não esqueçamos que: no último aumento das contribuições dos empregadores, os construtores civis fizeram-no sob a condição de o poderem descontar de futuros aumentos salariais. No entanto, não houve quaisquer aumentos salariais gerais nos últimos quatro anos! Com esta renúncia salarial os trabalhadores de construção civil tomaram a sua parte da responsabilidade. Agora os construtores civis também têm de dar um passo!

guido.schluep@syna.ch, secretário geral da indústria de construção civil

Marcha até aos patrões!

Grande protesto dos trabalhadores de construção civil no dia 23 de junho de 2018 em Zurique

*Aparece: apoia as nossas exigências para uma FAR saudável e por salários justos:
Inscrição e informações sobre o programa:
www.syna.ch/construcao*

Congresso do Syna

O meu trabalho – o meu futuro?

Nos dias 19 e 20 de outubro deste ano realizar-se-á o Congresso do Syna no Palácio Beaulieu em Lausanne. Os preparativos para o evento decorrem a alta velocidade.

O congresso realiza-se a cada quatro anos e determina a direção política fundamental do nosso trabalho sindical. O tema de 2018: a mudança no mercado de trabalho através da digitalização e da globalização – e o que isto significa para os trabalhadores.

Três visões para o trabalho do futuro

A mudança traz insegurança, mas também oportunidades. Nós apostamos que, não só os empregadores, como também

os trabalhadores podem usufruir destas oportunidades. Para tal temos três visões:

- trabalho e vida privada são compatíveis e os trabalhadores podem participar nas decisões de tempo de trabalho e de ofertas de trabalho.
- Todos têm acesso a formação profissional e contínua e, com isso, um lugar no mercado de trabalho de amanhã.
- O trabalho é um sustento seguro – e também quem não pode trabalhar vive com dignidade graças a sistemas de segurança social.

Processo consultivo encerrado

Os delegados específicos de cada região já receberam os seus convites para o congresso. Nas últimas semanas, as regiões e os departamentos especializados comentaram sobre os

documentos e sobre as exigências elaboradas para o congresso. Foram recebidas muitas respostas que estão agora a ser processadas. Também o questionário aos membros deu importantes avisos (ver página 8).

Arno Kerst proposto como presidente

No congresso também será eleita a presidência do Syna. O Conselho Diretor propõe o delegado Arno Kerst para a eleição. Arno Kerst é presidente desde 2014. Valoriza-se sobretudo a função de integração entre as regiões linguísticas que tem levado ativamente a sério durante este período. Com Arno Kerst estará assegurada a continuidade do nosso trabalho sindical e político nestes tempos exigentes.

Max Gisler, membro do Conselho

Cours 2018

formation-ARC.Suisse

Comment faire pour obtenir les prestations complémentaires auxquelles j'ai droit? (AVS, AI)

Lundi 25 juin 2018, de 9h00 à 17h00, Hôtel Jean-Jacques Rousseau, La Neuveville

- Contenu:** Aider les bénéficiaires potentiels à comprendre le système des prestations complémentaires et faire valoir ses droits en déposant une demande.
- Bref rappel des prestations AVS;
 - bref rappel des prestations AI;
 - bénéficiaires des prestations complémentaires;
 - principes des prestations complémentaires;
 - les changements prévus en matière de prestations complémentaires;
 - le revenu hypothétique;
 - exemple de calcul des prestations complémentaires;
 - formulaires de demande selon les cantons et documents nécessaires.
- Animation:** François Wagner, expert fédéral diplômé en assurances sociales
- Inscription:** Dernier délai, jeudi 24 mai

Les clés d'une communication efficace!

Jeudi 13 et vendredi 14 septembre 2018, de 9h00 à 17h00, Hôtel Best Western, Chavannes-de-Bogis

- Contenu:**
- Identifier et expliquer les facteurs, les fonctions et les canaux de communication;
 - se sensibiliser à l'écoute active et à la compréhension du discours de l'interlocuteur;
 - découvrir l'importance et les techniques du feedback et du questionnement;
 - s'approprier une formation commune sur les bases de la communication en explicitant des pratiques courantes (décrire et analyser);
 - pratiquer les techniques de communication en s'appuyant sur des exercices et des mises en situation.
- Animation:** Olivier Tilleux, formateur d'adultes EFFE et comédien
- Inscription:** Dernier délai, vendredi 6 juillet

Syna – Négociations salariales 2018/2019: Que demandons-nous?

Vendredi 21 septembre 2018, de 10h00 à 16h00, Hôtel Olten, Olten

- Contenu:** Des connaissances de la situation économique générale et la situation de l'industrie sont les conditions indispensables pour les négociations salariales.
- Analyses des données caractéristiques économiques les plus importantes servant de bases pour les représentations de salaires Syna et les négociations salariales.
 - Exemples courants de calcul relatifs à la modification dans le revenu et les dépenses des travailleurs sont présentés pour obtenir des arguments pour les négociations salariales.
 - Préparation aux étapes essentielles et soulèvements des chiffres clés d'une entreprise pour mener à bien des négociations salariales.
 - Mise en pratique des connaissances durant un atelier l'après-midi.
- Animation:** Daniel Arm, secrétaire central du secteur de l'artisanat
Irene Darwich, responsable du secteur tertiaire
Diego Frieden, secrétaire central du secteur de l'industrie
Mathias Regotz, responsable du secteur de l'industrie
- Inscription:** Dernier délai, vendredi 24 août

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!

Bien argumenter? Il suffit de connaître les bonnes techniques!

Jeudi 20 septembre 2018, de 9h00 à 17h00, Hôtel Elite, Sion

- Contenu:**
- Comprendre les éléments constitutifs de l'argumentation dans la communication
 - utiliser les outils et techniques d'argumentation;
 - identifier des ressources pour convaincre;
 - s'entraîner à réfuter différemment les mêmes arguments;
 - savoir gérer la relation dans un débat contradictoire;
 - développer son propre style.
- Animation:** Marie-Cécile Baumgartner, formatrice d'adultes et professeure; Master en PNL
- Inscription:** Dernier délai, lundi 27 août

Initiative multinationales responsables

Les syndicats dénoncent des pratiques commerciales dégradantes!

Les médias se font régulièrement l'écho de conditions de travail inhumaines et de l'exploitation de travailleurs à l'étranger. Malheureusement, la Suisse est plus impliquée que nous le souhaiterions!

Qui ne se souvient pas de l'effondrement de l'immeuble Rana Plaza au Bangladesh, qui a tué plus de 1000 travailleurs, pour la plupart des couturières? Et qui n'a jamais vu d'images d'enfants travaillant dans des conditions proches de l'esclavage dans les mines du Congo?

Et en Suisse?

La Suisse joue un rôle particulier dans ce domaine. En effet, elle abrite de nombreuses sociétés d'exploitation de matières premières, attirées par une fiscalité avantageuse. Glencore et ses mines de cuivre et de cobalt sont un exemple. L'extraction de ces métaux, présents dans nos smartphones, libère dans l'environnement des gaz toxiques nocifs pour la santé.

Le commerce d'eau potable de multinationales comme Nestlé (avec «Pure Life» par ex.) affecte également les conditions de vie de la population locale: pomper les eaux souterraines assèche des puits jusqu'alors accessibles à la population. Cela menace l'agriculture et oblige la population à acheter de l'eau en bouteilles.

Exploitation pour la Coupe du Monde

La FIFA promeut également des pratiques économiques inhumaines en attribuant la Coupe du Monde à des pays dont l'infrastructure est inadaptée. Des milliers de travailleurs migrants venus du Népal et d'Inde vivent ainsi sur les chantiers de construction du Qatar (Coupe du Monde 2022) et reçoivent un salaire de misère pour construire les douze stades nécessaires, y compris les routes d'accès et les logements. Ici, au moins, des mesures ont été prises: le «point de contact national» (PCN, situé au SECO) a confirmé la responsabilité de la FIFA et donc l'applicabilité des Principes



Alors que l'eau potable est une ressource toujours plus rare au niveau mondial, les multinationales continuent d'engranger des millions avec de l'eau en bouteille. Photo: bottledlifefilm.com

directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales pour ces activités de construction. En outre, l'État du Qatar a signé un accord avec le Conseil de l'Europe en mars 2018 pour introduire des normes reconnues de protection des travailleurs.

Établir des règles contraignantes

Dans le but de créer des règles contraignantes pour les entreprises suisses en matière de protection des personnes et de l'environnement – y compris pour les activités à l'étranger – une large coalition d'organisations de développement, environnementales et de défense des droits humains a développé l'initiative multinationales responsables, déposée en octobre 2016.

Elle demande que les multinationales soient tenues d'identifier toute violation potentielle des droits humains, y compris celles qui pourraient être commises par leurs fournisseurs, avant d'entreprendre une activité commerciale. En cas d'abus, il serait alors de leur devoir de prendre des mesures appropriées puis de rendre compte de l'effet de ces mesures.

En septembre 2017, le Conseil fédéral a recommandé le rejet de l'initiative parce qu'il mise sur l'application volontaire par les entreprises des principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. L'initiative multinationales responsables sera probablement soumise

au peuple en 2019. Actuellement, le Parlement débat d'un contre-projet.

Les syndicats s'engagent

Durant les travaux de construction au Qatar, l'Internationale des travailleurs du Bâtiment et du Bois (IBB) a joué le rôle de médiateur entre le PCN et la FIFA, défendant ainsi les intérêts des travailleurs. L'organisation faïtière internationale des travailleurs de la métallurgie, du textile et de la chimie (IndustriALL Global Union) s'engage pour sa part contre les abus sociaux et de droit du travail que subissent les mineurs au Congo. Et des militants opposés aux mines de Glencore ont participé au défilé du 1^{er} mai à Zurich. Syna a rejoint l'association «Initiative Multinationales responsables» au printemps 2017.

selina.tribbia@syna.ch,
responsable de la politique sociétale

Tu peux agir!

Il se peut que tes habitudes de consommation favorisent involontairement ces pratiques commerciales dégradantes et inhumaines. Notre mode de vie fait que chacun d'entre nous «s'attache» 60 esclaves. Fais toi-même le calcul: www.slaveryfootprint.org
Plus d'informations sur: www.syna.ch/fr/engagement/politique

Gros plan sur le Brésil

Prendre sa vie en mains

Un projet de Brücke · Le pont offre aux jeunes une formation en mécanique automobile. Ils peuvent ainsi s'extraire de la spirale de la pauvreté. Quant à une industrie en pleine croissance, elle trouve ainsi une main-d'œuvre dont elle a urgemment besoin.

La jeune mère célibataire Francisca n'avait aucune formation. Elle avait travaillé pendant des années comme serveuse avec un revenu mensuel de 60 francs, à peine suffisant à sa survie et à celle de ses deux filles. La perte de son emploi l'a déstabilisée. Elle raconte: «Je suis restée sans emploi pendant plus de deux ans. Je ne dormais presque plus, parce que je me privais de manger pour ne pas affamer mes deux filles.»

Économie informelle

Francisca vit à Grande Socopo, un quartier pauvre de la ville brésilienne Teresina où la

violence fait partie du quotidien. Ici, la plupart des habitants n'ont jamais été à l'école, ils n'ont aucune perspective professionnelle. Dans la région, neuf jeunes sur dix travaillent dans l'économie informelle, en tant qu'employé de maison, éboueur ou vendeur de rue, sans salaire garanti ni couverture sociale. Cette situation sans issue pousse de nombreux jeunes adultes vers la criminalité ou l'addiction.

Travail en dignité

Grâce au projet Socopo, qui propose aux jeunes une formation de mécanicien automobile, ils sont des centaines à échapper à ce destin, à l'instar de Francisca: petite fille déjà, elle s'intéressait à la technique. Elle



Une formation de mécanicien automobile garantit aux jeunes Brésiliens un avenir professionnel.
Photo: Brücke · Le pont

a achevé sa formation avec succès et ses services de mécanicienne automobile sont aujourd'hui très demandés. Les personnes formées bénéficient d'un encadrement rapproché pour entrer sur le marché du travail. L'objectif est clair: accéder à un travail décent. En dépit de la crise économique, 75 % des diplômés trouvent un emploi et gagnent au moins le salaire minimum prescrit. Francisca, et bien d'autres, ont su saisir leur chance de prendre leur vie en mains.

Lutte contre l'esclavage moderne

Dans le nord-est du Brésil, les jeunes ne parviennent souvent pas à échapper aux trafiquants d'êtres humains. Une formation en communication leur permet de thématiser le sujet et de prendre leur avenir en main.

La promotion de grands projets agricoles et miniers par le gouvernement a pour conséquence de chasser de leurs terres les petits paysans de l'état brésilien Piauí. La pauvreté les oblige à migrer vers les villes ou à chercher du travail dans les plantations ou les mines.

Travail et contrainte par les armes

Les jeunes hommes et les pères de famille en particulier constituent une proie facile pour les chasseurs de primes. Mandatés par de grands propriétaires terriens, ils recherchent des travailleurs forcés. Ils

attirent les demandeurs d'emploi dans des régions retirées en leur faisant de fausses promesses. Une fois arrivés, des conditions de travail misérables les attendent. Ils sont souvent logés sous de simples bâches en plastique et n'ont pas accès à de l'eau propre. Des gardes armés les intimident par les menaces et la violence et rendent toute fuite quasiment impossible. Une organisation partenaire de Brücke · Le pont s'engage contre ces pratiques contraires aux droits humains.

Prévention par radio

L'une des stratégies employées passe par la formation professionnelle. En effet, elle prévient le manque de perspectives et, par conséquent, la migration vers les villes. La seconde stratégie est celle de l'information: les jeunes qui connaissent leurs droits échappent plus souvent aux griffes des trafiquants d'êtres humains. L'Instituto Comradio combine les deux stratégies: dans la petite ville de Porto, où les cas de travail

forcé sont particulièrement nombreux, il offre une formation dans le domaine de la radio et de la production audiovisuelle.

Ces cours permettent à de nombreux jeunes de se former dans une branche dans laquelle la demande locale est forte. En parallèle, ces jeunes abordent les problèmes de leurs communautés dans leurs travaux de cours, sous forme de films et de pièces de théâtre, réalisant ainsi un travail de prévention. En collaboration avec une chaîne de radio locale, ils produisent même des émissions pour atteindre un public encore plus large.

Articles sur cette page:

andreas.jahn@bruecke-lepont.ch,
responsable communication et
politique de développement

Soutenir Brücke · Le pont:

www.bruecke-lepont.ch/fr/actions/action-une-heure-de-salaire/

Retraite anticipée (RA) dans la construction

«Construire plutôt que démolir!»

Les vingt ans d'histoire de Syna ont été marqués par l'introduction de la retraite anticipée dans la construction. Obtenue de haute lutte, elle est aujourd'hui sous pression (voir page 3). Un regard sur ces années de lutte est donc opportun.

Anton Salzmann, alors président de la Fédération chrétienne des travailleurs de la construction (FCTC) qui a précédé Syna, a été le premier à lancer l'idée d'une retraite anticipée sur les chantiers. Ses efforts ont débouché sur une déclaration d'intention des employeurs et sur plusieurs années de négociations. En effet, le patronat ne souhaitait pas être le premier à accorder cette faveur aux travailleurs. Un premier modèle, facultatif, ne suscita que peu d'enthousiasme.

Importance vitale

Une étude de l'inspection du travail genevoise de l'an 2000 a montré que la retraite anticipée n'est pas seulement une question de confort, mais aussi de survie. En effet, elle a révélé que le risque de décès des ouvriers de 45 à 65 ans était trois fois, et leur risque d'invalidité sept fois, plus élevé que celui des enseignants, architectes ou chercheurs. En outre, 40% des ouvriers étaient



La RA permet aux ouvriers de partir dignement à la retraite: un jalon important dans l'histoire de Syna.
Photo: Ernst Zülle

devenus invalides avant d'atteindre 65 ans. Cette étude a contribué à sensibiliser l'opinion publique au problème.

La RA devient prioritaire

La demande d'une retraite anticipée à part entière est par la suite devenue un élément central du renouvellement de la convention nationale de la construction (CN) 2000–2003. Il existait même une volonté de renoncer à des adaptations de salaire au profit d'une RA solide. Au printemps 2002, les employeurs ont approuvé les piliers de la RA telle qu'on la connaît aujourd'hui. En juin déjà, ils ont toutefois tenté de supprimer la RA et la CN. Un automne agité succéda alors à cette rupture de contrat, avec plusieurs grèves, à Genève

et au Tessin, mais aussi dans des régions où ce moyen d'action n'avait que peu de tradition. Le blocage du tunnel du Baregg en novembre 2002 reste l'un des symboles de ce mouvement. En effet, il permit de ramener les patrons à la table des négociations et contribua à imposer la RA.

Et aujourd'hui?

Depuis juillet 2003, 18 000 ouvriers de la construction ont pu bénéficier d'une retraite digne. D'autres modèles de retraite anticipée, comme la fondation RESOR dans le second-œuvre en Suisse romande, démontrent la pertinence de la RA.

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

Trois questions à Werner Rindlisbacher



Jusqu'en 2015, ce maçon était responsable du secteur construction et artisanat chez Syna. Il a donc participé activement aux négociations entourant la RA.

Rétrospectivement, quel a été le principal facteur de succès de la RA?

Werner: Les actions de lutte ont été un élément important. Toutefois, c'est la pertinence du modèle, pour les patrons également, qui a été décisive. En effet, ils savaient parfaitement que le modèle était financé et donnait une bonne image à la branche. Malgré bien des différends, ce modèle

a été conçu en partenariat, selon la tradition qui prévaut dans la construction. C'est pourquoi il a été unanimement accepté et a pu être mis en œuvre rapidement.

Pourquoi t'engagerais-tu à nouveau pour la RA?

Quand on voit la joie des travailleurs qui peuvent partir en retraite à 60 ans après 40 ans sur les chantiers, on comprend ce que représente la RA. Les sacrifices financiers à consentir en valent clairement la peine. Sinon, le risque d'atteindre l'âge normal de la retraite en tant que rentier AI, voire de ne jamais y arriver, est bien réel.

Les patrons ont toujours un discours pessimiste. Mais j'en appelle à leur sens de l'honneur: ils connaissent bien leur domaine et savent à quel point le travail

y est pénible. Pensez à vos collaborateurs, et à l'attractivité de votre branche!

Pourquoi la RA est-elle aussi nécessaire pour les jeunes, qui n'ont peut-être pas l'intention de rester sur les chantiers jusqu'à 60 ans?

On ne sait jamais combien de temps on va rester sur les chantiers. Certains se perfectionnent, d'autres deviennent contremaître et restent dans la branche. Les salaires sur les chantiers sont bons, la CCT l'est également, et il y a la RA. Par rapport à d'autres branches, la construction est attractive.

Mais nous devons continuer à nous engager pour conserver ces acquis. Nous sommes des ouvriers de la construction. Nous construisons, nous ne démolissons pas!

Argent et consommation

«Pas facile d'avoir des dettes»

En Suisse, presque 40% des jeunes de 18 à 25 ans vivent à crédit. Barbara Mantz-Frischherz et Susanna Denzler, conseillères en matière d'endettement chez Caritas à Zurich, reviennent sur les raisons qui poussent les jeunes à s'endetter, et sur les moyens d'éviter le piège de l'endettement.

Pourquoi les jeunes s'endettent-ils autant?

Barbara: Cela dépend. C'est souvent la conjonction de plusieurs facteurs, comme un emploi précaire, des problèmes familiaux ou de santé, ou une addiction. Le mode de vie est également un facteur de risque: ces jeunes ne sont pas encore pleinement intégrés au marché du travail; ils ont un revenu irrégulier ou très faible.

Susanna: Quitter le foyer parental est un tournant critique: les jeunes endettés n'ont souvent pas appris à gérer leur argent. À court d'argent de poche, ils s'adressaient à leurs parents. Leur premier vrai salaire leur a servi à faire de gros achats, ou à prendre une voiture en leasing. Cela fonctionnait parce qu'à la maison ils ne payaient pas grand-chose. Mais en déménageant, beaucoup réalisent trop tard qu'au loyer s'ajoutent des dépenses comme l'assurance-maladie et les assurances. Ils risquent bien de ne pas pouvoir payer leurs impôts à la fin de l'année.

Barbara: Apprendre dès l'enfance à gérer son argent est essentiel. C'est l'idée du salaire jeunesse: les parents versent à leurs enfants (dès 12 ans) un «salaire» qui leur sert à payer leurs frais comme l'assurance-maladie, leur abonnement de bus ou de téléphone. Ils apprennent ainsi à bien utiliser leur argent. Le salaire jeunesse les responsabilise et renforce leurs compétences financières.

👉 Attention!

As-tu des problèmes pour payer tes factures, ou d'importantes dettes sur tes cartes de crédit? Si c'est le cas, contacte un centre de service en matière d'endettement. Il analysera ta situation et t'aidera à trouver une solution. Adresses utiles: www.dettes.ch



Aujourd'hui, un produit ne doit pas seulement répondre à un besoin, il doit aussi être un objet de prestige, il doit nous différencier des autres. Nous nous définissons par ce que nous portons, écoutons, ou mangeons.

Photo: Fotolia

Quels sont les pièges typiques de l'endettement?

Susanna: La possibilité de payer avec une carte client ou de crédit est dangereuse. Même si le compte est à zéro, on peut continuer à consommer. La plupart des jeunes sont malins et parviennent à jongler durant des années avec leur argent. Mais arrive le moment où cela ne marche plus.

«Protect me from what I want!»

Jenny Holzer, artiste américaine anti-consumériste

Barbara: Les gens ne viennent nous voir que quand ils sont dans l'urgence financière. Certains ne viennent pas au deuxième rendez-vous; ils ont compris qu'ils devaient changer leurs habitudes de consommation, et c'est dur, très dur. J'ai l'impression que les jeunes d'aujourd'hui sont devenus moins critiques face à la consommation. La publicité joue bien sûr un rôle important: il faut pouvoir suivre le rythme, continuer de consommer. Parler d'argent est tabou. Se taire contribue toutefois à refouler le problème.

Comment éviter de s'endetter?

Barbara: Paie le plus possible en cash. Évite tout découvert sur ton compte et établis un budget. Ce n'est pas très sexy, mais c'est très important. Et puis aborde le sujet avec tes amis et ta famille. Aie le courage de dire quand tu n'arrives plus à suivre financièrement.

Susanna: N'achète jamais à crédit. Si tu n'arrives plus à payer tes factures, prends immédiatement contact avec un centre de conseil en matière d'endettement. N'attends pas le commandement de payer. Avoir des dettes, c'est dur. C'est très lourd à porter pour la personne touchée.

Des «influenceurs» subtiles

Pas étonnant que les jeunes soient moins critiques que les générations précédentes vis-à-vis de la consommation: en tant que *digital natives*, ils ont grandi au contact des réseaux sociaux et ont très vite été confrontés à la publicité. Bien sûr, la pub a toujours existé. Mais elle n'était ni aussi subtile ni aussi manipulatrice qu'aujourd'hui! Désormais, la publicité est déléguée au client via le marketing d'influence. La frontière entre client et vendeur est de plus en plus perméable. Les «influenceurs» - des personnes comme toi et moi - vantent par selfie le look sexy du nouveau sac Gucci. S'ils ont assez de *followers*, ils peuvent gagner de l'argent. Nous pensons être maîtres de nos décisions, avis et achats. Mais en fait, il est de plus en plus difficile de déterminer ce que nous voulons vraiment et ce qui nous rend heureux.

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