

syna Magazine

Le syndicat



La CCT-MEM est sous toit

La convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (CCT-MEM) a été renouvelée avec succès. L'engagement et les habiles négociations de la délégation de Syna ont apporté des améliorations significatives pour les plus de 100 000 travailleurs subordonnés. Mais surtout, ils ne devront pas travailler plus: la semaine de 40 heures est maintenue. **Page 5**

Assez attendu!

Le Conseil fédéral rejette l'initiative pour un congé paternité raisonnable. Il n'envisage même pas de contre-projet! Nous dénonçons cette attitude hostile à la famille: c'est pourquoi nous maintenons notre engagement pour un congé paternité de 20 jours. **Page 3**

La construction en ébullition

Les négociations pour la convention nationale sont bloquées et les patrons rejettent toute proposition constructive sur la retraite anticipée RA. De plus, le port de pantalons longs de sécurité par fortes chaleurs est une vraie torture pour les constructeurs de routes. **Page 6**

Sommaire

Initiative congé paternité	Page	3
Travailleurs 50+	Page	4
Nouvelle CCT-MEM	Page	5
Chantiers routiers	Page	6
Tertiaire	Page	7
En bref	Page	8
Infos régions	Pages	9–12
Pagina in italiano	Page	13
Página en español	Page	14
Página em português	Page	15
Cours ARC	Page	16
Tertiaire	Page	17
Conseil juridique	Page	18
20 ^e anniversaire	Page	19
Young Syna	Page	20

L'été sera chaud



La retraite à 60 ans est l'un des acquis les plus importants de la construction. Syna demande depuis longtemps à la Société suisse des entrepreneurs d'entamer des négociations sur les mesures d'assainissement nécessaires. Il faut une hausse modérée et temporaire des cotisations, ainsi qu'une adaptation de la contribution de la Fondation FAR à la prévoyance professionnelle des retraités. Les ouvriers sont prêts à prendre une partie du surcoût à leur charge. Mais les patrons ne dévient pas de leur proposition: faire passer l'âge de la retraite à 62 ans ou amputer les rentes de 30%.

Pantalons longs

Outre les négociations sur la CN et la RA, la température est en hausse sur les chantiers et les esprits s'échauffent. En effet, il semblerait que les pantalons longs de protection que doivent porter les ouvriers travaillant sur des chantiers routiers pourraient prendre feu. Syna s'est déjà emparé du problème en 2017. À la page 6, nous vous présentons le résultat de notre enquête de l'an dernier et vous expliquons pourquoi ces pantalons constituent un sujet brûlant.

Négociations CCT-MEM

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) se sont achevées avec succès. Syna a obtenu plusieurs améliorations pour les employés, notamment dans les domaines de la compatibilité entre travail et vie privée, de la formation, et des salaires minimums au Tessin. Plus d'informations en page 5.

Congé paternité

Dans la Berne fédérale, le congé paternité est devenu un sujet sensible. Le Conseil fédéral a officiellement recommandé le rejet de l'initiative populaire et ne présentera pas de contre-projet. Il motive son refus par les coûts «qui entraveraient la compétitivité de l'économie». Syna ne comprend pas cette décision du Conseil fédéral. Nous sommes convaincus que notre projet d'un congé paternité de 20 jours sera accepté lors de la votation populaire. Plus d'info en page 3.

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



Voici l'été, une période souvent faste dans le secteur principal de la construction: les vestes d'hiver sont remises au placard, les patrons profitent de la productivité accrue de leur personnel grâce à des horaires prolongés. Tout le monde devrait donc être heureux. Or, la réalité est tout autre. La convention nationale (CN) autorise aujourd'hui déjà une augmentation de la durée du travail à 50 heures par semaine. Les patrons ne s'en contentent malheureusement pas: ils réclament encore plus de flexibilité, à leur avantage. Les ouvriers ont pour leur part une autre vision de la flexibilité. Ils demandent des horaires plus courts, une meilleure protection pour les travailleurs âgés et, depuis quatre ans déjà, une hausse de salaire substantielle. Mais les patrons font la sourde oreille. C'est pourquoi nous lancerons ensemble un signal clair pour protester contre les exigences exagérées des patrons: le samedi 23 juin, rejoins-nous à l'occasion de la grande manifestation nationale de la construction à Zurich. Tu trouveras toutes les informations nécessaires dans le flyer ci-joint.

Retraite à 60 ans

Les négociations avec les patrons en matière d'assainissement de la retraite anticipée (RA) sont tout aussi tendues.

Impressum

Syna magazine, journal officiel de publications pour les membres Syna

Parutions: 10 éditions par année

Tirage: 8002 exemplaires (REMP 2017)

Editeur: Syna – le syndicat,

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

Rédaction/comp.: kommunikation@syna.ch

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

Impression/expédition:

Merkur Zeitungsdruck AG

Modifications d'adresses à: info@syna.ch

Prochaine édition: 6 juillet 2018

Clôture de la rédaction: 20 juin, 12h00

Initiative pour un congé paternité

CF: des pères sur le banc de touche

Le 1^{er} juin, le Conseil fédéral a confirmé dans son message sur l'initiative pour le congé paternité qu'il n'entend pas accorder aux pères plus d'un jour de congé de paternité. Syna et Travail.Suisse condamnent cette décision rétrograde des éternels conservateurs du Conseil fédéral. La balle est dans le camp du Parlement.

L'époque où les pères étaient systématiquement sur le banc de touche des tâches familiales est révolue depuis longtemps. Les papas d'aujourd'hui veulent prendre des responsabilités, être présents pour accompagner les premiers jours de leurs enfants et participer aux tâches domestiques. «Dès le début de la récolte des signatures, nous avons constaté à quel point un seul jour de congé paternité est jugé ridicule», note Arno Kerst, président de Syna.

Une décision myope

Syna et Travail.Suisse comprennent d'autant moins la décision du Conseil fédéral de ne même pas envisager un contre-projet. Nous sommes convaincus que la population approuvera ce projet important du point de vue de la politique familiale. L'argument «c'est trop cher» montre que le Conseil fédéral fait bien peu de cas des besoins de la population: en Suisse, un des pays les plus riches au monde, être présent lors de l'événement le plus important dans la vie d'un homme – la naissance de son propre enfant – serait un luxe que l'économie ne pourrait pas s'offrir. C'est un aveu de pauvreté. La balle est maintenant dans le camp du Parlement, dont il faut savoir qu'il a déjà refusé plus de 30 motions similaires.

Les prochaines étapes

Le Parlement a désormais 18 mois pour traiter l'initiative. S'il ne propose pas de contre-projet aux 20 jours proposés, il aura jusqu'au 4 janvier 2020 au maximum. Si le Parlement devait s'accorder sur un contre-projet, le Conseil national et le Conseil des États auraient alors un an de



L'action de l'association «Le congé paternité maintenant!» en réaction au message du Conseil fédéral: les hommes ne veulent pas rester plus longtemps sur le banc de touche, ils veulent passer du temps avec leurs enfants!

Images: mäd

plus jusqu'au vote final. Ensuite, l'initiative sera soumise au peuple environ dix mois après les votes finaux du Parlement, soit au deuxième semestre 2020. Le congé paternité ne serait ensuite pas immédiatement introduit. En effet, le Parlement devrait alors encore adapter les lois nécessaires. Le fait est donc que si la politique se laisse le maximum de temps et si l'initiative est approuvée par le peuple, il faudra attendre 2024/2025 jusqu'à ce que les pères disposent de 20 jours de congé pour s'occuper de leurs nouveau-nés et de leur famille.

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



Soutiens l'initiative!

Tu n'es pas d'accord avec la décision du Conseil fédéral? Alors soutiens l'initiative pour un congé paternité par ton engagement et/ou un don: www.conge-paternite.ch

Plus de 50 ans et sans emploi

La voie de garage dès 50 ans?

En théorie, tout va pour le mieux: statistiquement parlant, les travailleurs de plus de 50 ans sont moins exposés au chômage que la moyenne. Une maigre consolation pour les personnes touchées: leurs chances de retrouver un emploi n'en sont que plus minces.

Rolf Müller est un homme plutôt positif. En tant que collaborateur au service externe chez un grossiste en matières plastiques, il ne s'est pas trop inquiété lorsqu'en été 2017, il a reçu son congé. «Vous retrouverez rapidement quelque-chose. Dans le service externe, il n'y a pas de problème», lui avait alors assuré son conseiller ORP lors de leur premier entretien.

Huit mois et 70 candidatures plus tard, ce quinquagénaire est toujours sans emploi. «C'est toujours pareil», dit-il en décrivant son parcours: «la plupart de mes candidatures n'ont aucune suite.» Quand il tente de se renseigner, on lui explique que le nombre de dossiers reçus est important et la sélection prend du temps. Quelques jours plus tard arrive une réponse négative standard.

Travail = respect

Cet homme âgé de 56 ans reçoit peu de soutien de son ORP dans ses recherches d'emploi. Il ne souhaite néanmoins pas émettre de reproches à l'encontre de



Rolf Müller: «En tant que chômeur, il faut veiller à ne pas glisser dans le rôle de la victime.»

Photo: Patricia Schoch

l'organisme: «Ils voient tous les jours tellement de chômeurs qu'ils n'ont plus assez de temps à consacrer à chaque cas individuel.»

La pression – notamment sociale – qui pèse sur les épaules de ce père de deux enfants, s'accroît. En Suisse, les personnes qui ne travaillent pas sont très vite mises au ban de la société.

Le potentiel de l'expérience

Mais Rolf Müller n'est pas du genre à abandonner. Pour lui, «l'essentiel est de ne pas perdre sa motivation.» Le Bâlois parvient à la conserver en se tenant informé de l'évolution du monde du travail: il lit, fait des recherches sur internet,

suit des cours et des séances de coaching. Il découvre alors l'association Save50Plus. Il est séduit.

Cette association soutient les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans par des mesures alternatives, selon le principe du «aide-toi toi-même». Les participants apprennent à connaître le marché du travail actuel et à se vendre. Ils sont également encouragés à réfléchir sur leur situation et à effectuer un bilan de compétences, afin de s'ouvrir de nouvelles perspectives.

Save50Plus réalise également un travail de relations publiques pour mettre en valeur le potentiel, la longue expérience de travail et de vie des travailleurs âgés, et pour faire évoluer les mentalités des milieux économiques et politiques.

Mot-clé: la reconnaissance

Rolf Müller a sa propre idée sur la manière dont le potentiel de tous les travailleurs pourrait être mieux exploité: les entreprises ont souvent trop peu d'estime pour leur personnel. «Le collaborateur qui obtient une reconnaissance pour son travail est plus motivé et performant», Rolf en est convaincu. C'est pourquoi tous les travailleurs, qu'ils aient un emploi ou non, devraient bénéficier d'une reconnaissance: «Surtout les chômeurs âgés qui ont déjà donné beaucoup.»

patricia.schoch@syna.ch,
collaboratrice communication

Travail.Suisse et Save50Plus s'engagent ensemble pour les travailleurs âgés

En tant qu'association faitière de Syna, Travail.Suisse s'engage depuis une petite décennie en faveur des travailleurs âgés en général, et des chômeurs seniors en particulier. Principales revendications:

- Des bilans de compétences réguliers doivent être proposés aux travailleurs dès 50 ans;
- La formation continue des travailleurs âgés doit être encouragée;
- Les employeurs doivent assumer leurs responsabilités et s'assurer de l'employabilité de leur personnel;
- Un coaching doit être proposé aux chômeurs âgés en recherche d'emploi;

- Les travailleurs âgés doivent être pris en compte dans le cadre de l'obligation d'annoncer les postes ouverts.

Ce printemps, Travail.Suisse et Save50Plus ont conclu un accord de collaboration. Ensemble, ils élaboreront des mesures permettant d'améliorer la situation des travailleurs âgés.

Plus d'informations sur Save50Plus:
www.save50plus.ch

Nouvelle CCT-MEM

Les 40 heures défendues avec succès!

Les négociations entourant le renouvellement de la convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (CCT-MEM) se sont achevées avec succès. Des améliorations significatives ont été obtenues pour les 100 000 travailleurs à qui elle s'applique.

L'engagement ferme et habile de notre équipe de négociation a permis de défendre avec succès la semaine des 40 heures, l'un des acquis majeurs de la CCT-MEM. Au niveau politique et dans d'autres branches comme le secteur principal de la construction, la durée du travail est constamment attaquée. L'industrie MEM ne fait pas exception, où les patrons demandaient une hausse générale à 42 heures. Nous sommes toutefois parvenus à les faire renoncer.

Adaptation des salaires minimaux au Tessin: enfin!

Syna a obtenu d'autres améliorations importantes. Ainsi, les salaires minimaux appliqués au Tessin, trop bas, seront adaptés grâce à une augmentation mensuelle de 30 francs chaque année. Cela constitue une première étape pour sortir le canton du segment des bas salaires et lui permettre de rejoindre le niveau du reste de la Suisse. En outre, les salaires minimaux définis dans la CCT seront désormais adaptés au renchérissement – le renchérissement négatif pour sa part ne sera pas répercuté. Les partenaires sociaux se sont en outre accordés sur un contrôle efficace des salaires minimaux, un accord qui faisait défaut jusqu'à présent.

Protection contre le licenciement pour les travailleurs âgés

En cas de licenciements collectifs, les travailleurs âgés sont plus touchés que la moyenne. Ils ont également plus de difficultés à retrouver un emploi. Grâce à Syna, la protection contre le licenciement a été renforcée: le préavis des employés dès 55 ans et comptant au moins dix années de service sera prolongé d'un mois.



Le 11 juin, la conférence de branche de l'industrie de Syna a approuvé le résultat des négociations. Si les autres partenaires sociaux l'approuvent également, la CCT entrera en vigueur en juillet, pour une durée de cinq ans.

Photo: Fotolia

Indépendamment des années de service, une rencontre entre l'entreprise et le salarié concerné sera en outre obligatoire afin d'identifier des opportunités de poursuivre la relation de travail.

Meilleure conciliation entre travail et vie privée

Plus la numérisation progresse et plus les frontières entre le travail et la vie privée s'estompent. Syna veut s'y opposer – et a pour ce faire introduit diverses mesures de conciliation dans la CCT, auxquelles les entreprises MEM doivent adhérer dans la

mesure du possible. Parmi ces mesures figurent notamment une réduction temporaire du temps de travail en cas d'obligations familiales et de garde d'enfants, une ouverture de postes à des taux entre 80 à 100%, une répartition de la charge de travail à temps partiel sur plusieurs jours (par exemple 60% sur quatre jours au lieu de trois jours) ou encore une limitation – entre 9 heures et 17 heures – de la plage horaire à consacrer aux réunions.

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

Un rôle central pour la formation

La numérisation conduit à la disparition de certaines professions alors que d'autres émergent. D'où le besoin de se former, seul garant pour les travailleurs d'obtenir une réelle chance d'acquies les compétences qui seront demandées à l'avenir dans la branche MEM. Et seule possibilité de contrer la pénurie de personnel qualifié.

Bilans de compétences

Des bilans de compétences et une orientation professionnelle réguliers sont indispensables. En effet, les employés n'ont pas d'autre moyen de connaître leurs besoins en termes de formation continue ou de reconversion. Cette exigence fondamentale de Syna a été incluse dans la nouvelle CCT.

Passerelle MEM 4.0

Dans le cadre des négociations, Syna a également appelé les partenaires sociaux à s'engager dans la création d'un fonds national pour financer la formation initiale et continue et la reconversion. En conséquence, les parties se sont accordées sur des mesures communes. Cet engagement, qui porte le nom de «Passerelle MEM 4.0», vise à favoriser des accords de formation entre l'employé, son ancien et son nouvel employeur, afin de faciliter un changement de profession. Une reconnaissance des acquis, y compris des compétences extra-professionnelles, doit permettre de raccourcir la formation et de la rendre moins coûteuse.

Chantiers routiers et pantalons longs

Une norme brûlante

L'an dernier, à la suite de la mise en œuvre de la norme SN-EN 640 710, Syna a enquêté auprès des ouvriers œuvrant sur des chantiers routiers. Cette nouvelle norme impose le port de pantalons longs et du casque sur tous les chantiers sans exception et par tous les temps.

Une norme devient loi: depuis 2001, cette norme est incluse dans l'Ordonnance fédérale sur les règles de la circulation routière. Elle stipule que toutes les personnes travaillant sur ou à proximité de la route doivent porter des vêtements fluorescents et réfléchissants conformément à la norme suisse SN 640 710. Début 2015, l'Association suisse des professionnels de la route et des transports (VSS) a étendu sa portée avec effet dès 2017: tous les ouvriers travaillant sur ou près de la route doivent porter des pantalons longs. En outre, les vêtements portés doivent répondre à des exigences accrues en matière de réfléchissement. Comme la norme est citée par l'Ordonnance fédérale sur les règles de la circulation routière, toute adaptation réalisée par la VSS a un caractère contraignant et ne peut plus être modifiée. La norme a également été adoptée par le Groupe de coordination sur la sécurité au travail et les services d'entretien des routes (GC AS SUD).

En effet, le port de pantalons longs et les exigences accrues en matière de visibilité sont également pertinents pour les services d'entretien des routes. Mais l'entretien et la construction de routes sont deux tâches fondamentalement différentes, avec d'autres exigences en matière de sécurité au travail.

Résultat de notre sondage

Nos membres travaillant dans la construction des routes sont nombreux à nous avoir fait part de leur mécontentement. Les problèmes générés par le port de pantalons longs lorsqu'il fait très chaud vont des plaies à la hauteur des cuisses aux coups de chaleur – en particulier pendant les travaux de pose de revêtement.

Syna a donc voulu savoir ce que les ouvriers concernés pensent du port de pantalons longs et de casques pendant les



Une brûlante discussion: le port de pantalons longs en cas de fortes chaleurs est-il bénéfique ou malsain pour les ouvriers concernés?
Photo: Fotolia

fortes chaleurs. Résultat: presque toutes les personnes interrogées se sont prononcées en faveur d'une règle spéciale pour le port de pantalons longs en cas de canicule. Plus que la moitié estiment que le port de pantalons longs quand la température extérieure dépasse les 20 degrés nuit à la santé et à la performance. A contrario, pour plus de 95% des sondés, le risque de blessure lors de l'asphaltage est faible. Environ 65% des personnes interrogées ont souffert de problèmes circulatoires ou de problèmes similaires causés par des équipements de protection individuelle (vêtements de signalisation de classe 3) en réalisant des travaux d'asphaltage par temps chaud. L'obligation de porter un casque n'a pas été remise en question dans ce contexte. Pourtant, dans certains cas, il est possible de renoncer au port du casque lors de travaux de pose de revêtement par des températures élevées.

Casque: oui, mais

L'obligation de porter un casque de sécurité est régie par l'ordonnance sur les travaux de construction (OTConst). Celle-ci ne prévoit pas d'obligation générale de porter un casque protecteur lors de travaux d'asphaltage et autres activités du même type. Toutefois, si des chutes de matériaux menacent la sécurité des ouvriers – par exemple à proximité d'un camion grue de chargement et de déchargement, ou

d'utilisation d'une excavatrice, le port du casque de sécurité est alors indiqué.

Débat enflammé

Syna a appris que les matériaux utilisés pour augmenter la visibilité des pantalons longs pourraient s'enflammer facilement sous l'influence de sources de chaleur. En conséquence, des accidents se sont déjà produits sur certains chantiers. Si cette suspicion est confirmée, le sujet prendra un caractère explosif.

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

Appel à tous les ouvriers

Pour aller au fond du problème du port de pantalons de sécurité par temps chaud, Syna lance un appel à tous les travailleurs de la construction (routes, bâtiments, génie civil, voies ferrées):

Tes pantalons de sécurité ont-ils déjà pris feu (pour quelque raison que ce soit)? Si oui, contacte-nous par email:

guido.schluep@syna.ch.

Ou contacte-nous via notre site internet:

www.syna.ch/fr/hotpants

Tes réponses seront naturellement traitées en toute confidentialité.

Soins privés à domicile

Une CCT est nécessaire

La demande en matière de soins à domicile n'en finit pas d'augmenter, tout comme le nombre de prestataires privés aux modèles d'affaires parfois douteux. Cette branche souffre d'un problème d'image; elle doit absolument pouvoir garantir des conditions de travail adéquates et conformes à la législation.

L'appel à des prestataires privés pour couvrir la hausse continue de la demande en matière de soins à domicile est indispensable. Toutefois, beaucoup de communes et cantons subventionnent uniquement les soins à domicile dits «d'intérêt public» qui sont également les seuls éligibles à se voir confier des mandats de prestations. Au bout du compte, ce sont les employés des prestataires privés qui paient les frais de ce financement inégalitaire par des conditions de travail et de salaire nettement inférieures.

Un jour, trois interventions

Il règne dans les conditions de travail une jungle alarmante. Il serait évidemment injuste de soupçonner tous les prestataires privés de soins à domicile. Néanmoins, Syna a en mains un grand nombre de contrats de travail et de fiches de salaire. Ces documents montrent que, dans le privé, le niveau des salaires est nettement inférieur et que le temps de travail n'est pas entièrement pris en compte. Les temps de trajets entre les interventions sont un bon exemple: souvent, les patients à visiter vivent loin les uns des autres, ou à l'autre bout de la ville; les trajets prennent donc du temps. Et ces temps de trajets ne sont que partiellement, voire pas du tout, comptés comme temps de travail. En clair, les employés offrent une grande partie de leur temps de travail! En outre, le fait que les interventions soient réparties sur toute la journée est également problématique. En effet, il est souvent impossible de rentrer à la maison pendant une pause, par exemple pour prendre soin de sa propre famille. Il arrive donc que pour trois interventions,

un employé soit en route toute la journée, alors même que seul le temps d'intervention chez le patient est considéré comme temps de travail.

La CCT, une possible solution

Syna est en discussion avec l'association faîtière des organisations d'aide et de soins à domicile privées (ASPS). Les employeurs ont reconnu que les conditions de travail devraient être régies par des normes s'appliquant à tous et tenant compte des particularités de la branche afin de mettre un terme aux agissements douteux de certains prestataires. Seule une convention collective de travail (CCT) pourrait renforcer l'image et la crédibilité des soins privés à domicile et soutenir la branche dans sa lutte pour l'accès aux financements et mandats de prestation publics. Les prestataires privés pourraient alors trouver du personnel qualifié et des patients acceptant de payer un peu plus pour de bons soins.

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

Nouveau secrétaire central

Bienvenue à Marco!

Le comité central a nommé Marco Geu nouveau secrétaire central pour le secteur tertiaire. Il sera responsable du commerce de détail au niveau national. Marco, nous sommes heureux de t'accueillir parmi nous!

Âgé de 32 ans, Marco nous rejoint muni d'un solide bagage. En tant qu'historien, il connaît l'importance du mouvement syndical, auquel il doit beaucoup: «En tant que fils d'une famille d'ouvriers, je n'aurais pas pu étudier, et je ne serais pas là aujourd'hui si les syndicats n'existaient pas.» L'une des raisons principales de sa candidature chez Syna a été la possibilité de s'engager pour dynamiser le mouvement syndical. Avec le commerce de détail, il sera en charge d'un domaine d'action essentiel pour Syna.



Marco Geu est le nouveau responsable du commerce de détail.

Photo: Patricia Schoch

Responsabilités dans la politique communale

A 20 ans déjà, Marco avait été élu au conseil municipal de sa commune d'origine Rickenbach à Bâle-Campagne. Indépendant, il n'avait pas d'agenda de parti à défendre,

comptant d'autant plus sur ses aptitudes personnelles pour convaincre. Élu à 25 à la tête de l'exécutif de sa commune, il est entré dans les annales en tant que le plus jeune candidat jamais élu à ce poste à Bâle-Campagne. Ses expériences et ses compétences en matière de négociation, de lobbying et

de recherche de majorités lui seront certainement très utiles dans son nouveau rôle de secrétaire central. Marco, bienvenue!

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

Pétition pour les assistants en pharmacie



Depuis des années, Syna s'engage pour de meilleures conditions de salaire et de travail pour les assistants en pharmacie, un métier qui se distingue par des exigences élevées et de bas salaires. **Les personnes qui travaillent en pharmacie doivent être correctement rémunérées! C'est ce que demande une pétition lancée par Syna et adressée à l'association zurichoise des pharmaciens.**

Celle-ci fête ses 125 ans, et cette profession négligée mérite une part du gâteau, sous la forme de salaires minimaux contraignants et d'une convention collective de travail! Zurich pourrait ainsi faire œuvre de pionnier pour les autres cantons et pour tous les assistants en pharmacie du pays. C'est pourquoi chaque signature compte! Quel que soit ton métier, ton lieu de résidence et ta nationalité, tu peux signer – dès maintenant et jusqu'à fin septembre. www.syna.ch/pharma-petition

Solidarité

Le Conseil national débat actuellement d'un contre-projet à l'initiative Multinationales responsables: l'introduction d'une clause de responsabilité pour les grandes multinationales dans la révision du droit des sociétés. Si ce projet affaiblit fortement l'initiative, il a toutefois pour avantage que la responsabilité en cas d'atteinte à l'intégrité corporelle, la vie et la propriété d'autrui serait plus rapide à mettre en œuvre. Mais le Conseil national ne doit pas diluer encore plus l'initiative! **Montre ton soutien à l'initiative en commandant un drapeau: www.initiative-multinationales.ch**

Installation électrique-télécom



Les employeurs renoncent à la semaine de 44 heures: 350 électriciens de toute la Suisse sont descendus dans les rues de Zurich le 19 mai pour défendre leurs droits.

Cette mobilisation, dont la branche est peu coutumière, a conduit à un premier succès: les patrons ont décidé de retirer leur projet de semaine de 44 heures. Les électriciens sont maintenant encore plus

décidés à imposer leurs revendications pour une amélioration de leurs salaires et conditions de travail.

Référendum

Il y aura bel et bien une votation sur les espions des assurances: les assurances sociales doivent-elles pouvoir surveiller leurs assurés sous couverture, sans l'autorisation d'un juge et avec des droits plus étendus que la police? Il est évident que la fraude aux assurances sociales doit être punie. Mais de là à faire de chaque assuré un suspect? Non! Les 50 000 signatures nécessaires ayant été récoltées, le référendum lancé contre la nouvelle loi, soutenu par Syna et Travail.Suisse, a abouti!

Chiffre du mois

20

heures, c'est le temps que met une travailleuse à domicile d'El Salvador pour broder à la main une robe pour fillette. Sa rémunération de couturière s'élève à 2.50 dollars. Et ces robes se retrouvent ensuite dans de grandes enseignes pour 200 francs pièce! Les grandes marques n'hésitent pas à exploiter les travailleurs des pays en voie de développement pour engranger d'énormes bénéfices. L'œuvre d'entraide Brücke · Le pont s'engage sur place pour les travailleurs et travailleuses. Plus d'informations sur www.syna.ch/fr/actualites

Sondage: Merci et bravo!

Aline Clément, Janis Perren, Lavdrim Pajaziti et Beatrice Renker ont eu le plaisir de gagner 200 francs en chèques Reka. Les quatre membres de Syna sont les heureux gagnants du concours lié à notre grand sondage sur les conditions de travail. Félicitations!

Au total, quelque 900 travailleurs nous ont fait part de ce qui leur importe dans le monde du travail de demain. **Syna remercie chaleureusement tous les participants qui ont pris le temps de répondre à notre sondage.**

Ces informations nous aident à préparer le Congrès Syna en octobre à Lausanne, qui sera consacré au thème «Notre travail – notre avenir». Des revendications concernant le temps de travail, la formation et la sécurité seront élaborées. En effet, si la digitalisation est une source d'opportunités, elle génère aussi beaucoup d'insécurité chez les travailleurs. Nous nous engageons pour que ces opportunités ne bénéficient pas uniquement à l'économie, mais également aux travailleurs!

Plus d'informations sur le sujet dans le Syna Magazine et sur www.syna.ch/fr/actualites

Région Fribourg

Le personnel de l'HFR se battra

À Fribourg, syndicats et associations professionnelles ont soutenu une journée d'actions le 22 mai pour protester contre l'attitude cavalière du Conseil d'État, qui voulait faire voter le Grand Conseil sur le projet de loi prévoyant la sortie du personnel de l'HFR et du RFSM de la loi sur le personnel (LPers) dans la précipitation.

En son nom propre et désireux de renforcer le message de la FEDE, Syna a pour sa part enjoint le Conseil d'État fribourgeois et le Bureau du Grand Conseil de retirer de l'ordre du jour du Grand Conseil le projet de loi prévoyant la sortie du personnel de l'HFR et du RFSM de la LPers et d'ouvrir sans délai des discussions avec les partenaires sociaux.

En effet, ce n'est pas dans l'urgence (15 jours!) qu'un tel dossier, aussi sensible,

complexe et enlisé depuis tant d'années, doit se régler. Ce n'est surtout pas crédible! Les seules solutions sont la consultation et le dialogue. Le passage en force est toujours source de conflits et de durcissement des positions.

Journée d'action couronnée de succès

Le 22 mai, quelque 300 manifestants ont bravé la pluie et la grêle pour manifester dans les rues de Fribourg à l'appel des syndicats, dont Syna. Dans le même temps, certains membres du personnel ont également lancé des actions de protestations sur les différents sites de l'HFR.

Cet engagement a été couronné de succès, puisque le projet de loi a été retiré de l'ordre du jour du Grand Conseil. La seconde journée d'actions a donc été annulée.

Péjoration des conditions de travail

Néanmoins, il ne s'agit probablement que d'un report temporaire. En cas de maintien du projet de loi devant le Grand Conseil, Syna appelle par conséquent les députés à le refuser catégoriquement et maintenir ainsi le personnel des soins dans la LPers.

En effet, à ce jour, aucune garantie n'est apportée que la nouvelle loi ne péjorerait pas les conditions de travail du personnel. Au contraire, à en juger par le rapport du Groupe travail, s'appuyant sur les besoins des dirigeants de l'HFR en matière d'assouplissement des règles de gestion du personnel, il y a des craintes fondées quant à une détérioration réelle et significative, notamment en ce qui concerne les rémunérations, les indemnités pour inconvénients de service et la protection contre les licenciements.

N'oublions pas que le personnel, avec ses compétences, son expérience et son engagement indéfectible est la principale force de l'HFR. Les autorités seraient bien inspirées, enfin, de s'en convaincre. Il est encore temps!

juan.barahona@syna.ch,
secrétaire central de la santé et
tania.severin@syna.ch,
rédatrice régions Romandes

Région Fribourg/Neuchâtel

Assemblée des délégués

Le comité régional de Fribourg-Neuchâtel a le plaisir de vous inviter à son assemblée des délégué-e-s, prévue le samedi 22 septembre 2018, de 8h30 à 12h30, à l'auberge de la gare de Grolley.

Un programme riche et dense vous attend! Une première partie statutaire permettra notamment de prendre connaissance du rapport d'activité, d'adopter le règlement

régional, de discuter des propositions des sections et de procéder à l'élection de la présidence et des membres du Comité avant de voter sur les résolutions présentées.

Une 2^e partie sera ensuite consacrée à une rétrospective «Syna: 1998-2018». La matinée se terminera autour d'un repas pris en commun.

Merci d'annoncer votre présence jusqu'au 30 juin 2018, à fribourg@syna.ch, ou au 026 409 78 20.

tania.severin@syna.ch, rédactrice
régions Romandes

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 6/18:

Clôture de la rédaction: 18 juin
Date de parution: 6 juillet

Région Genève

Bientôt un salaire minimum à Genève?

Carton plein pour l'initiative populaire cantonale «23 frs, c'est un minimum!» lancée début avril par la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS), dont Syna fait partie. Il n'a fallu que trois semaines pour récolter plus de 7000 signatures!

Tous contre la précarité: l'enthousiasme avec lequel la population a répondu à cette proposition démontre bien que les travailleurs et travailleuses demandent l'instauration d'un salaire minimum légal à Genève. Forts de cette adhésion à l'action, les syndicats genevois, qui ont récolté plus de 7000 signatures sur les 5227 nécessaires à l'aboutissement de l'initiative, se battent afin de doter Genève d'un

revenu minimum de 4086 francs pour un plein temps soit 41 heures hebdomadaires.

Pour des salaires décents

À Genève, près de 10% des travailleurs et travailleuses gagnent un salaire inférieur à 23 francs de l'heure, donc moins de 4000 francs par mois pour un travail à plein temps. Le 5% touche un salaire inférieur à 3500 francs. «Il est clair qu'au vu du coût élevé de la vie à Genève, ces salaires ne suffisent pas pour vivre correctement», s'insurge Joël Mugny, responsable de Syna à Genève. «Alors même qu'ils travaillent à plein temps, ces travailleurs n'ont pas d'autre choix que de recourir à diverses aides publiques pour subvenir à leurs besoins de base, c'est un non-sens», poursuit-il. «Nous luttons pour fixer dans la loi cantonale une paie décente, contre les abus patronaux et la précarité résultant des salaires trop bas.» Cette initiative vise environ 30 000 personnes, dont une majorité de femmes, qui verraient leur revenu augmenter.

les travailleurs occupés sur le territoire genevois des salaires dignes.

Pour l'égalité salariale, contre la sous-enchère

L'introduction d'un salaire minimum constitue un pas vers l'égalité salariale. En effet, ce sont les femmes qui le plus souvent sont occupées dans des postes à temps partiel très faiblement rémunérés. Le salaire minimum permettra en outre de combattre efficacement la sous-enchère salariale. Quant aux finances publiques, elles s'en trouveront également soulagées. En effet, le salaire minimum assurera à tous les travailleurs un revenu décent qui leur permettra de ne plus devoir faire appel à des aides et subsides publics pour boucler leurs fins de mois.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice régions Romandes

Que prévoit l'initiative?

- L'instauration d'un salaire minimum légal obligatoire de 23 francs de l'heure pour tous et toutes, correspondant à 4086 francs mensuels pour 41 heures de travail hebdomadaire;
- l'indexation du salaire minimum au coût de la vie;
- des exceptions pour les jeunes en formation et pour le secteur de l'agriculture;
- des contrôles et des sanctions pour les employeurs qui ne s'y conformeraient pas.

Pallier aux limites du «partenariat social»

Trop peu de salariés sont protégés par une convention collective de travail (CCT) et même ceux qui exercent une activité dans les secteurs qui en sont au bénéfice ont des bas salaires en raison de l'intransigeance des organisations patronales. Le partenariat social ne suffisant pas, les syndicats combattent pour changer la loi cantonale afin de garantir à tous

Sous le signe de l'égalité

Au cœur du défilé de la fête du travail, la lutte contre les bas salaires et pour l'égalité entre femmes et hommes.

L'annonce du résultat de la récolte de signatures a été accueillie avec enthousiasme par le nombreux public rassemblé au parc des Bastions. Durant le traditionnel cortège, l'exigence d'instaurer des contrôles de l'égalité salariale et des sanctions contre les employeurs fautifs a été rappelée à grands cris.



Abonnements de 3 jours pour le festival du chant du gros!

6-7-8 septembre 2018 au Noirmont

Offre réservée aux membres de Syna Jura.

Prix normal : CHF 125.-

Offre Syna : CHF 100.-

Profite sans tarder de l'offre de ton syndicat !

Les abonnements sont disponibles, dans la limite des stocks, auprès du secrétariat Syna de Delémont ou par courriel à l'adresse delemont@syna.ch

www.jura.syna.ch

Droit du travail

Incapacité de travail liée au poste de travail

L'incapacité de travail liée au poste de travail est un phénomène récent du droit du travail. Elle décrit une situation dans laquelle l'employé touché a une incapacité de travail liée directement au poste qu'il occupe. En dehors de cela, sa capacité de travail reste normale tout comme, à peu de choses près, l'organisation de sa vie privée.

Dans la pratique, cette constellation se produit presque toujours dans un environnement de stress psychologique sur le lieu de travail. Par exemple, dans des situations de conflit ou de mobbing qui entraînent un trop grand stress pour l'employé. Sur le plan juridique, il convient de respecter certains points.

Changement de poste

Dans le cadre des compétences décisionnelles qui lui sont imparties, l'employeur peut en principe exiger que l'employé assume temporairement son travail dans un autre lieu de travail acceptable pour lui. Toutefois, toute nouvelle affectation ou transfert vers une autre équipe ou un autre service doit être tolérable pour la personne concernée. L'employeur peut également vérifier s'il peut assigner à l'employé un travail qu'il peut effectuer à domicile. Il convient également de noter que ces changements d'affectation doivent être de nature temporaire, ne doivent pas indûment affecter la vie privée de l'employé et ne doivent pas entraver son rétablissement.

Poursuite du versement du salaire

Si l'on ne peut raisonnablement attendre de l'employé qu'il travaille, sans qu'il y ait faute de sa part, il aura en principe droit au maintien de son salaire (art. 324a CO). Le fait que le salarié fasse du sport ou assiste à des concerts pendant son temps libre alors même qu'il est incapable d'assurer son travail n'est pas un critère. On peut estimer qu'il y a une faute de l'employé si celui-ci est à lui-même à l'origine d'une



Conflits et mobbing peuvent limiter la capacité de travail des employés.

Photo: Fotolia

situation conflictuelle ou s'il a délibérément contribué à son escalade.

Assurance perte de gains

En cas d'incapacité de travail liée au poste de travail, les assureurs savent généralement que l'employé est apte à exercer une autre activité. Dans ce contexte, ils fixent en principe un délai dans lequel l'assuré est censé changer de tâches ou d'emploi et à l'issue duquel le versement d'indemnités journalières est supprimé. Le Tribunal fédéral considère que cette procédure est admissible. Cette période dite de transition fixée par les assurances doit durer entre trois et cinq mois, en fonction de la position de la personne assurée sur le marché du travail.

Capacité à prendre des vacances

L'employé qui souffre d'une incapacité de travail liée à son poste a généralement le droit de prendre des vacances. Il a donc parfaitement le droit d'utiliser son crédit vacances et tout crédit-temps dont il dispose durant son incapacité de travail. Dans le cadre de son devoir de limiter au maximum le tort causé à son employeur, il est tenu de réduire de façon appropriée les jours vacances et heures supplémentaires

dont il dispose durant son incapacité de travail.

Protection contre le licenciement

La période de protection au sens de l'art. 336c CO a pour but de protéger les travailleurs en incapacité de travail contre la perte de leur emploi pendant les périodes où leurs chances de trouver un nouvel emploi sont faibles. Une personne qui est incapable d'occuper un poste spécifique n'est pas dépendante de cette protection puisque sa capacité à effectuer une recherche d'emploi n'est pas affectée. En conséquence, elle n'a besoin d'aucune protection contre le licenciement. Dans des affaires récentes, plusieurs tribunaux ont suivi cette logique, et statué que le délai de protection ne s'appliquait pas en cas d'incapacité de travail liée au poste de travail. Cependant, différents avis doctrinaux et décisions plus anciennes préconisent une protection contre le licenciement pour une durée limitée conformément à l'art. 336c du Code suisse des obligations.

leander.zemp@syna.ch,
collaborateur juridique

adapté de l'allemand par Tania Séverin,
rédactrice régions Romandes

Pantaloni lunghi nella costruzione stradale

Una norma rischiosa

L'anno scorso Syna ha condotto una vasta inchiesta fra i lavoratori della costruzione stradale. L'iniziativa ha fatto seguito all'attuazione della norma svizzera EN 640 710, la quale prescrive l'obbligo senza eccezioni di indossare sui cantieri pantaloni lunghi ed elmetto – con qualsiasi condizione atmosferica.

Una norma diviene legge: dal 1.1.2001 la citata disposizione è integrata nell'ordinanza federale sulle norme della circolazione stradale, che all'articolo 48 prescrive alle persone che lavorano sulla carreggiata o nello spazio della stessa di indossare abiti fluorescenti e catarifrangenti secondo la norma svizzera SN 640 710. All'inizio del 2015, l'Associazione svizzera dei professionisti della strada e dei trasporti (VSS) ha esteso la norma con effetto dal 1° gennaio 2017: tutti i lavoratori edili impiegati su una carreggiata o nello spazio della stessa sono tenuti ad indossare pantaloni lunghi, e l'abbigliamento deve soddisfare requisiti superiori di catarifrangenza. Essendo la norma inserita nell'ordinanza federale sulle norme della circolazione stradale, ogni adeguamento da parte della VSS assume automaticamente carattere giuridico e non può più essere modificato. La norma è stata anche ripresa dal gruppo di coordinazione per la sicurezza sul lavoro e i servizi di manutenzione delle strade (GC SL SMS).

Per quanto attiene ai servizi di manutenzione delle strade, indossare pantaloni lunghi con requisiti superiori di catarifrangenza ha senso. Ma la costruzione stradale è un altro paio di maniche, con prerogative differenti per la sicurezza sul lavoro.

Risultato dell'inchiesta

Molti dei nostri soci attivi nella costruzione stradale si sono lamentati con noi in merito alla nuova prescrizione, deplorando dalle ferite alle cosce fino ad addirittura collassi a causa dei pantaloni lunghi indossati in giornate torride, soprattutto durante lavori di rifacimento del manto stradale.

Syna ha voluto sapere cosa ne pensano i lavoratori della costruzione direttamente



Un'accesa discussione: per i lavoratori della costruzione stradale indossare pantaloni lunghi con temperature elevate è ragionevole, o mette a repentaglio la loro salute? Foto: Fotolia

interessati: quasi tutti gli interrogati considera necessario un regime speciale sul porto dei pantaloni lunghi in caso di canicola. Oltre il 50 per cento ritiene che indossare pantaloni lunghi a partire da una temperatura esterna di 20 gradi abbia effetti svantaggiosi sulla salute e sulle prestazioni di lavoro. Per contro, oltre il 95 per cento considera minimo il rischio di ferirsi durante i lavori di asfaltatura. Il 65 per cento ha già sofferto di problemi cardiocircolatori o simili a causa dei dispositivi di protezione individuale (indumenti ad alta visibilità, classe 3) durante lavori di asfaltatura a temperature estive. In questo contesto non è stato messo in discussione l'obbligo di indossare il casco di protezione. In talune circostanze, anche durante i lavori di posa del manto stradale è possibile, a fronte di temperature torride, rinunciare al porto dell'elmetto.

Casco di protezione

L'obbligo di indossare l'elmetto è regolato nell'ordinanza federale sui lavori di costruzione (OLCostr), che per i lavori di asfaltatura e attività simili nella costruzione stradale non prevede l'obbligo generale di indossare un casco di protezione. Ma l'elmetto va, giustamente, indossato se la sicurezza dei lavoratori è messa a

repentaglio dal pericolo della caduta di oggetto o di materiali.

Pericolosi

Syna ha anche scoperto che, se esposti a fonti di calore, i pantaloni lunghi sono facilmente infiammabili. Sui cantieri si sarebbero già verificati incidenti di questo tipo. Se i sospetti dovessero essere confermati, il tema assumerebbe connotazioni completamente diverse.

guido.schlupe@syna.ch,
segretario centrale edilizia principale

Appello a tutti gli edili

Per andare a fondo del problema, Syna lancia un appello a tutti i lavoratori edili (costruzione stradale, edilizia, genio civile, costruzione ferroviaria):

i tuoi pantaloni lunghi di sicurezza si sono già infiammati (non importa la fonte di calore)?

Se sì, contattaci con un'e-mail a

guido.schlupe@syna.ch

o tramite la nostra pagina web

www.syna.ch/it/hotpants

I tuoi dati saranno ovviamente trattati con la massima riservatezza.

Spitex privado

Se necesita un nuevo CCT

La demanda de servicios de Spitex sigue creciendo, al igual que el número de organizaciones privadas de Spitex, algunas de las cuales tienen modelos de negocio cuestionables. El sector privado en este rubro se enfrenta cada vez más a un problema de imagen; debe garantizar unas condiciones de trabajo óptimas y apegadas a la legalidad.

Para satisfacer la progresiva demanda de servicios Spitex probablemente se necesite el concurso de privados. Sin embargo, en muchos municipios y cantones únicamente el Spitex sin ánimo de lucro es subvencionado y puede participar en las licitaciones de contratos de servicios. De esta forma, son los empleados que trabajan para organizaciones privadas quienes pagan este costo financiero, usualmente con sueldos más bajos y peores condiciones laborales.

Un día para tres diferentes tareas

El aumento de las malas condiciones de trabajo es alarmante. Por descontento, no todos los proveedores Spitex privados pueden caer bajo sospecha. Pero Syna

maneja numerosos contratos laborales que demuestran que los sueldos son significativamente menores y que el tiempo trabajado se computa normalmente de forma insuficiente. Por ejemplo, en el tiempo ocupado entre las diversas tareas: En bastantes ocasiones, las distancias geográficas entre una y otra tarea son bastante grandes, lo que conlleva tiempo. Este tiempo es computado deficientemente por los trabajadores, y en ocasiones ni siquiera eso; de esta forma terminan haciendo una importante parte del trabajo de forma gratuita. Otro asunto problemático es la organización del trabajo, pues normalmente no es posible regresar al hogar, por ejemplo, para cuidar de la familia, ya que las tareas están organizadas a lo largo del día. Los trabajadores pueden estar viajando el día entero solo para cumplir tres turnos, aunque solo la presencia en el lugar de trabajo se cuenta como tiempo laboral.

Un CCT podría ayudar

Syna está en negociaciones con la asociación nacional para la industria privada de Spitex (ASPS). Los empresarios han expresado su conformidad con la exigencia de normas generales en las condiciones laborales que tengan en consideración las peculiaridades de ese sector y de esta forma terminar con los proveedores que no cumplen con estas normas. Creemos que solo un contrato colectivo de trabajo (CCT)



Los trabajadores de proveedores privados de Spitex tienen condiciones de trabajo sensiblemente peores y a menudo trabajan gratis. Imagen: Fotolia

puede mejorar la imagen y credibilidad del sector privado Spitex y favorecerlo en la distribución de fondos estatales y contratos. Siguiendo este camino, encontrara también personal cualificado y pacientes que estén dispuestos a pagar un poco más por este servicio.

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

Nuevo secretario central

¡Bienvenido Marco!

Marco Geu ha sido elegido por el Consejo como nuevo secretario central del sector de servicios. Bajo su responsabilidad estará el comercio detallista a nivel nacional. Marco, ¡estamos muy contentos de darle la bienvenida como nuestro nuevo compañero de trabajo!

Marco, de 32 años, cuenta con una extensa experiencia en este sector. Como historia-

dor, reconoce la importancia del movimiento sindical, al cual le debe mucho: «Como hijo de una familia obrera, no podría haber estudiado y no estaría donde estoy hoy si no hubieran existido los sindicatos.» Esta fue para él una importante motivación a la hora de postular a Syna y seguir avanzando dentro del movimiento sindical. Como encargado del comercio detallista, jugará un importante rol dentro de Syna.

Responsabilidad en la política comunal

Recién cumplidos los 20 años, Marco fue elegido miembro del consejo muni-

cipal en Rickenbach, Basilea. Al no tener partido político, tuvo que ganar apoyos a partir de su propia persona. Hizo historia al ser el alcalde más joven que ha tenido en su historia Basilea-Campiña cuando fue elegido con solo 25 años de edad. Su gran experiencia será sin duda un importante factor a la hora de las negociaciones y de formar mayorías. ¡Marco, te deseamos mucha suerte en este nuevo desafío!

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

Integração no mercado de trabalho

Apoiar os refugiados individualmente

Desde este ano decorre um projeto nacional para o apoio à integração de refugiados no mercado de trabalho. Do ponto de vista sindical, é necessário observar atentamente esta questão, pois tal não deve dar origem a uma nova categoria de trabalhador forçado a condições de trabalho precárias!

A taxa de emprego de refugiados e de pessoas acolhidas temporariamente é muito baixa por toda a Suíça. Depois de dez anos de permanência na Suíça, apenas quase metade dos refugiados aptos para trabalhar estão efetivamente empregados e das pessoas acolhidas temporariamente apenas um quarto. Os refugiados estariam dispostos a dar o seu melhor por um futuro seguro na Suíça.

No decurso da atual discussão sobre a falta de profissionais e sobre a iminente limitação da imigração («imigração em massa»), este grupo da população encontra-se em foco na política e na administração. Fatores como a competência linguística e o emprego são especificamente tratados durante o processo de asilo. Isto resulta em boas hipóteses de integração e a uma perspectiva de permanência de longa duração.

Ganhar dinheiro autonomamente

Até então, os cantões eram os responsáveis pela integração de refugiados e pessoas acolhidas temporariamente no mercado de trabalho – com resultados diversos: um cantão modelo é Graubünden que pode apresentar uma taxa de emprego de refugiados de 64 por cento e de 66 por cento de pessoas acolhidas



A sensibilização dos empregadores para as competências dos refugiados e das pessoas acolhidas temporariamente é muito importante.
Imagem: Fotolia

temporariamente, entre o quarto e quinto ano de permanência no país.

Um começo bem-sucedido não significa, contudo, um sucesso a longo prazo! Os refugiados são fortemente afetados pelo desemprego recorrente. Tendo em conta este aspeto, questionamos criticamente os atuais programas de integração. É importante concentrar-se numa participação laboral sustentável. Para o Syna é evidente: isto não é possível sem investimento em medidas de formação!

Soluções para os setores

Alguns setores cedo reconheceram a possibilidade de formar refugiados com uma orientação prática para depois poder empregá-los. Por isso existe o curso de formação de um ano da Riesco no setor da construção civil e na indústria de restauração. Paralelamente à formação linguística e técnica são realizados dois estágios de cinco semanas. Para a conclusão do curso de formação, os participantes desenvolvem o seu

dossier de candidatura. O curso de formação destina-se a permitir que os participantes completar um curso ou a permitir obter um certificado profissional suíço. Pois apenas estas qualificações garantem uma integração a longo prazo e a empregabilidade.

O setor da limpeza oferece um estágio de três meses com elementos de formação, igualmente uma abordagem para fornecer aos refugiados os conhecimentos técnicos mais necessários. A questão salarial é tratada durante o estágio pelo próprio setor, e as restantes necessidades básicas financeiras são asseguradas pela assistência social cantonal.

Interesses e competências

Os interesses e as capacidades individuais dos refugiados e das pessoas acolhidas temporariamente também devem ser tidos em conta. Não faz muito sentido, por exemplo, colocar um afegão formado em direito a trabalhar como pedreiro. Além disso, estes funcionários têm também o direito ao apoio individual como todos os outros. É por isso bem-vinda a sensibilização dos empregadores pelas competências trazidas pelos refugiados e pelas pessoas acolhidas temporariamente. O acompanhamento da totalidade do processo de integração por parte de uma pessoa especialista é uma promessa de sucesso – seja como coach, seja como pessoa de contato com o empregador.

Tabela classificativa: Estes cantões integram refugiados com mais sucesso

Posição	Cantão	Refugiados			Pessoas acolhidas temporariamente		
		Permanência com emprego 4-5 anos	Todos os empregados	Número residente no cantão	Anos de permanência de empregados	Todos os empregados	Número residente no cantão
1	GR	64%	36%	802	66%	45%	948
2	ZH	40%	33%	5083	51%	36%	7642
3	LU	36%	33%	1690	61%	35%	2405
4	SG	35%	31%	1930	54%	28%	2111
5	VS	22%	16%	1177	38%	30%	1821
6	GE	14%	11%	1807	24%	16%	2835

Fonte: Estatística de asilo 1º trimestre de 2018, apresentação própria.

selina.tribbia@syna.ch,
responsável do departamento de migração

Cours 2018

formation-ARC.Suisse

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: Hans Maissen, responsable 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

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

Info ou Intox: 10 clés pour reconnaître la désinformation!

Lundi 24 septembre 2018, de 9h00 à 17h00, Au Parc Hôtel, Fribourg

- Contenu:**
- Avoir une vue d'ensemble de la société à l'ère de l'information;
 - savoir décoder un article de la presse écrite;
 - évolution de la société et des technologies d'information;
 - confusion ou propagande: techniques courantes de désinformation;
 - outils pratiques pour décrypter les messages médiatiques;
 - 10 clés pour développer son esprit critique.

Animation: Julien Gogniat, formateur et conférencier en communication

Inscription: Dernier délai, jeudi 16 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!

Nouvelle négociation CCT Lidl

Une réussite à pérenniser

Les partenaires sociaux sont unanimes: la convention collective de travail (CCT) conclue avec Lidl doit être prolongée. Ce partenariat fructueux, qui compte beaucoup aux yeux de Syna, entre dans une nouvelle phase.

Lors de la dernière réunion, les partenaires sociaux de Lidl ont pris la décision de principe de poursuivre leur collaboration fructueuse sous la forme d'une CCT. Son renouvellement pour une nouvelle période de quatre ans est donc prévu pour l'automne 2018. Pour Syna, la CCT de Lidl est une vraie réussite: grâce à notre syndicat, Lidl est le seul hard-discounter de Suisse à offrir une CCT à son personnel. Cette belle histoire doit continuer!

Améliorer ce qui fonctionne déjà bien

La CCT en vigueur offre des conditions de travail uniques aux employés de la

branche. En vue du renouvellement de la CCT, Syna souhaite par conséquent faire évoluer les règles actuelles dans le même esprit. Toutefois, de nouveaux thèmes seront abordés durant les négociations. Par le passé, Lidl a fait ses preuves en tant qu'employeur social qui accorde de l'importance à la satisfaction de son personnel; une attitude que Syna continuera de soutenir pleinement à l'avenir.

Formation continue

La commission paritaire avait déjà fortement mis l'accent sur la formation continue dans la CCT actuelle. Une attention particulière avait été apportée à l'amélioration des connaissances linguistiques des employés de Lidl. Outre le renforcement des qualifications individuelles de chacun, des connaissances solides en langues permettent en effet d'améliorer l'expérience d'achat de la clientèle dans les filiales. À long terme, cela permet de dynamiser le chiffre d'affaires contre le commerce en ligne et de préserver des



Lidl montre l'exemple en proposant une CCT à ses collaborateurs. Photo: Lidl

emplois; une voie dans laquelle Syna souhaite poursuivre.

Et les autres?

Malheureusement, Lidl est à ce jour le seul hard-discounter en Suisse à bénéficier d'une CCT. Syna demande par conséquent à ses concurrents de suivre l'exemple de Lidl et d'instaurer un partenariat social moderne avec nous.

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

Nettoyage romand

Ton salaire ne peut pas baisser!

À la suite de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de travail (CCT) dans la branche romande du nettoyage le 1^{er} janvier, Syna a constaté plusieurs cas injustifiés de baisse de salaire.

La nouvelle CCT est applicable à toutes les entreprises actives en Suisse romande dès le 1^{er} avril. Les contrats de travail des employés déjà soumis ont dû être modifiés pour s'adapter à la nouvelle dénomination des catégories professionnelles. En vertu de l'article 32, qui garantit les droits antérieurs acquis, l'employeur ne peut en aucun cas baisser le salaire de l'employé lors de cette modification.

Qui est concerné?

Sont concernées les anciennes catégories de nettoyeurs spécifiques et de chantier

Nettoyage romand: Catégories et salaires

Filière	Ancienne catégorie	Salaire 2017 (CHF)		Nouvelle catégorie (dès 2018)	Salaire 2018 (CHF)	
		Romandie	Genève		Romandie	Genève
Nettoyage spécifique et de chantier	CE		28.90	CE		28.90
	N10		27.80	N20		27.20
	N11		26.40	N21		25.85
	N20		27.20	N20		27.20
	N21		25.85	N21		25.85
Nettoyage d'entretien	E0	19.85	19.85	E3	18.95	19.60
	E1	19.40	19.85	E3	18.95	19.60
	E2	19.40	19.80	E2	19.95	20.60
	E3	18.80	19.00	E3	18.95	19.60

Tableau complet: www.syna.ch/fr/actualites/ton-salaire-ne-peut-pas-baisser

N10 et N11 qui deviennent catégories N20 et N21. Les salaires minimums de 2017, plus favorables que ceux de la nouvelle grille, doivent impérativement être maintenus à CHF 27.80 (N20) et CHF 26.40 (N21) dans tous les cantons romands.

Sont aussi concernés les nettoyeurs d'entretien E0 et E1 qui deviennent E3. Les salaires minimums de 2017, plus favorables, doivent également être conservés à CHF 19.85 pour les anciens E0, et à

CHF 19.40 en Romandie et à CHF 19.85 à Genève pour les anciens E1.

Contacte-nous

Si tu es concerné, entre tout de suite en contact avec ton secrétariat régional. Nous porterons également cette problématique auprès des commissions paritaires.

juan.barahona@syna.ch,
secrétaire central du nettoyage romand

Maladie et travail

Quels sont mes droits et mes obligations?

Syna met tout en œuvre pour améliorer les conditions de travail de ses membres, également pour protéger leur santé. Les absences dues aux maladies restent toutefois très fréquentes.

Quels sont mes droits en cas de maladie? Voici les interrogations des travailleurs auxquelles nous sommes confrontés.

Quand dois-je annoncer l'absence à mon employeur?

Au plus vite, si possible, avant le début du travail. Ceci permettra à l'employeur d'organiser ton remplacement et évitera l'incertitude par rapport aux raisons de ton absence. Si tu n'annonces pas les motifs de ton absence, celle-ci pourrait être considérée comme abandon du poste de travail.

Est-il nécessaire de transmettre un certificat médical?

La preuve de la survenance d'un empêchement de travailler incombe au travailleur. Le meilleur moyen de preuve dans ce cas-là reste un certificat médical indiquant le début ainsi que la durée probable de l'absence. Dans la pratique, l'obligation de transmettre le certificat à partir du 2^e ou 3^e jour est la solution la plus répandue. Il arrive toutefois que cette question soit réglée différemment dans une convention collective de travail ou dans le contrat de travail individuel. L'employeur peut également exiger un certificat médical dès le 1^{er} jour d'absence.

L'employeur peut-il contester mon certificat médical?

Le certificat médical n'est pas un moyen de preuve absolu, il peut donc être remis en cause. Le comportement de l'employé peut également être en contradiction avec son incapacité de travail. En cas de doute, l'employeur serait en droit de demander au travailleur de se soumettre à un examen auprès d'un médecin-conseil.

Dois-je indiquer à mon employeur de quelle maladie je souffre?

Non. La raison médicale de l'absence relève de la sphère privée du salarié. Même



Les absences dues aux maladies ou aux accidents sont très fréquentes.

Foto: Fotolia

si le travailleur est soumis à l'examen par un médecin-conseil, ce dernier ne peut que confirmer ou infirmer le bien-fondé de l'incapacité de travail sans indiquer à l'employeur le diagnostic médical.

Est-il possible de partir en vacances durant la période d'incapacité?

En principe, non. Le départ à l'étranger peut être un indice du caractère infondé de l'empêchement de travailler. D'autre part, l'employé doit tout mettre en œuvre pour favoriser sa guérison en évitant les efforts ou les activités qui pourraient compromettre. Toutefois, dans les cas très particuliers, un séjour à l'étranger peut s'avérer bénéfique au rétablissement d'un travailleur en incapacité de travail. Ce dernier doit alors fournir un certificat médical à l'appui et le cas échéant, obtenir l'accord de l'assurance perte de gain avant le départ.

Ai-je droit au versement de mon salaire?

Si le contrat de travail a duré ou a été d'emblée conclu pour plus que trois mois, on a droit au versement du salaire conformément à l'art. 324a al. 2 CO. La durée du versement du salaire est dans ce cas-là étroitement liée aux années de service passées auprès de ton employeur.

Il est également possible que l'employeur ait conclu une assurance perte de gain maladie qui prendrait en charge le versement

des indemnités journalières. Dans ce cas, la durée d'indemnisation ainsi que le montant de l'indemnité sont prévues dans la police d'assurance. À noter que le montant habituel de l'indemnité s'élève à 80% du salaire.

Mon employeur peut-il résilier mon contrat de travail?

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Le congé donné pendant cette protection contre le licenciement est nul. S'il a été donné avant, le délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la protection.

En conclusion

En cas de maladie, la situation des travailleurs devient très délicate. Le versement du salaire n'est pas forcément garanti. La protection contre licenciement en temps inopportun est également insuffisante. Si tu as des questions, n'hésites pas à contacter ton secrétariat régional!

**jolanta.krattinger@syna.ch,
collaboratrice juridique**

Dialogue avec un jeune membre de Syna

Pas d'avenir sans relève syndicale!

À l'occasion du 20^e anniversaire de Syna, nous nous sommes entretenus avec Piero Fanelli, jeune membre de 20 ans d'Oberriet SG, qui a achevé l'été dernier un apprentissage d'agent technique des matières synthétiques. Piero nous confie ce qu'il pense de Syna et, surtout, ses projets avec nous.

Aimes-tu ton métier?

Piero: Oui, mais je ne peux pas m'imaginer l'exercer toute ma vie. Il est toujours difficile de récupérer des changements de rythme inhérents au travail d'équipe, et je ne peux voir mes amis que le week-end. Actuellement, cela me convient parce que je peux acquérir de l'expérience et que, depuis que j'ai fini mon apprentissage, je gagne mieux ma vie. J'ai besoin d'économiser pour financer un séjour linguistique de quatre mois en Afrique du Sud à la fin de l'année.

Qu'est-ce qui t'a motivé à devenir membre de Syna?

Comme la plupart des jeunes, je ne connaissais rien aux syndicats, jusqu'à ce que mon collègue André Buschor de la section du Rheintal m'invite à une réunion de Syna. J'ai beaucoup aimé, et depuis je m'investis activement. Beaucoup de jeunes pensent que les bonnes conditions de travail dont nous bénéficions coulent de source. Personnellement, je sais, grâce aux récits de mes grands-parents, qu'il n'en a pas toujours été ainsi.

Nos conditions de travail se sont nettement améliorées au fil du temps. Les syndicats sont-ils encore nécessaires?

Un syndicat est quelque chose de très positif, car il s'engage pour les travailleurs. Malgré tout, la plupart des jeunes ne savent pas ce qu'est un syndicat, et encore moins ce qu'il fait. Lors des réunions de section, les secrétaires régionaux nous informent directement des piètres conditions de travail qui prévalent parfois et nous expliquent comment Syna les combat. Il faut des conventions pour que les patrons ne puissent pas faire ce qu'ils veulent.



Piero Fanelli: «Les jeunes ont souvent une mauvaise – ou fausse – image des syndicats.»

Photo: Sabri Schumacher

Que penses-tu de tes conditions de travail? Ont-elles changé depuis le début de ton apprentissage?

Nos conditions de travail sont relativement bonnes, avec des prestations sociales modernes. Malheureusement, la pression augmente sans cesse. Par le passé, on aimait aller au travail: on avait beaucoup plus de temps, l'ambiance était familiale. Aujourd'hui, on utilise de plus en plus de machines qui remplacent certaines étapes du travail. Le problème est que plus la machine est neuve et complexe, plus les erreurs sont nombreuses. Cela nécessite alors une intervention humaine, et c'est nous qui devons courir pour corriger ces erreurs. Les machines sont toujours plus rapides et nous ne pouvons pas suivre leur rythme – nous ne sommes pas des robots. Par le passé, nous avions plus de temps pour nous entraider. Aujourd'hui, on ne s'occupe plus que de soi.

La direction ne s'intéresse qu'à la performance. Personne ne nous demande comment nous nous sentons. Nous devons être toujours plus productifs, mais notre salaire n'a pas augmenté. Quand je pense à l'avenir, je me sens démuné. Nous n'avons aucune carte en mains. Les chefs décident des machines qu'ils veulent acheter et des employés qu'elles remplaceront.

Qu'est-ce qui te plaît dans notre syndicat?

J'aime beaucoup les réunions. Je m'y sens bien, l'ambiance est détendue. Nous ne parlons pas que de problèmes au travail, nous avons aussi du plaisir à nous réunir et à discuter. Et on nous demande notre avis. Je peux par exemple participer aux décisions concernant nos dépenses ou les excursions que nous organisons. En avril, j'ai participé au Conseil de jeunesse de Jeunesse.Suisse pour discuter avec d'autres jeunes syndicalistes. C'était génial, j'ai fait la connaissance de personnes très sympathiques. Comme je n'ai pas encore le passeport suisse, c'est ma seule possibilité de m'engager politiquement.

Et comment vois-tu ton avenir avec Syna?

En tant que responsable de la section Rheintal, je veux trouver comment motiver d'autres jeunes à s'engager sur le plan syndical. Plus de jeunes membres actifs attireront aussi plus de jeunes. C'est pour moi une priorité. En effet, sans jeunes membres le syndicat est voué à disparaître. Alors les patrons pourront faire ce qu'ils veulent.

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

Échanges internationaux

Tu t'ennuies? Alors pars!

Tu satures? Tes collègues et camarades te tapent sur les nerfs? Ou tu as juste envie d'autre chose? Alors fais une pause, ou encore mieux: pars à l'étranger!

Toujours plus de jeunes partent à l'étranger. Pas étonnant, car nous sommes de plus en plus connectés avec d'autres cultures via Instagram & Co, ainsi que par le travail. Dans les universités, le semestre à l'étranger est déjà entré dans les mœurs. Les apprentis, pour leur part, ne profitent que rarement de ces possibilités. Mais les choses changent, ce qui est positif car les apprentis doivent également se préparer aux défis de la mondialisation.

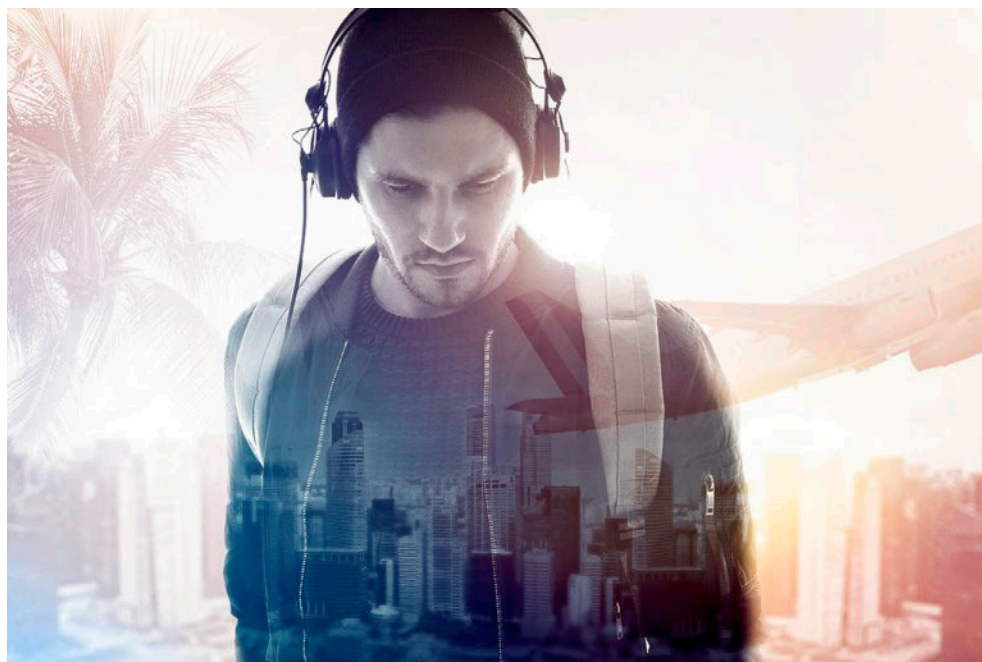
L'appel du lointain

L'organisation faîtière Intermundo encourage la mobilité dans le cadre de la formation en proposant aux apprentis intéressés des programmes d'échanges. Tout est possible: séjour linguistique d'un mois, fréquentation d'une école professionnelle ou stage pratique de plusieurs mois, année d'échange scolaire ou encore engagement bénévole.

Tu as tout à y gagner!

Parfois, l'organisation est encore un peu compliquée. Par exemple, tu ne peux pas poursuivre ton apprentissage durant un échange scolaire. Et soyons francs: partir dans un pays totalement étranger, ce n'est pas rien. Bien sûr, il faut du courage. Mais le jeu en vaut la chandelle, car un échange t'apportera énormément, à la fois sur le plan personnel et professionnel.

- Apprends une langue: Il n'y a pas de meilleur moyen d'apprendre une langue que de vivre là où elle est parlée. Rien à voir avec les cours de langue ennuyeux à l'école. Tu enrichiras ton vocabulaire tous les jours sans efforts, et tu développeras une facilité naturelle pour t'exprimer. Jusqu'à ce que tu te mettes à rêver dans la langue de ton pays d'accueil...
- Ouvre-toi: Bien sûr, au début l'immersion dans une culture inconnue peut être ressentie comme un choc. Mais on s'adapte rapidement (crois-moi,



L'expérience à l'étranger te fera avancer sur les plans personnel et professionnel.

Photo: Fotolia

ça passe vite), et se plonger dans une nouvelle culture est une aventure passionnante. Tu remettras en question ta manière de vivre, tes points de vue, et tu remarqueras que ce qui te semblait normal est en fait déterminé par ta culture. L'expérience d'être soi-même un «étranger» favorise la tolérance: tu apprendras à appréhender les différences culturelles. Tu noueras des amitiés qui pourront durer toute la vie. Et en plus tu découvriras de nombreux nouveaux endroits et curiosités.

- Apprends à te connaître toi-même: Pour s'adapter à un lieu inconnu et à une autre culture, il faut de l'énergie, de la flexibilité, de nouvelles compétences et stratégies. Toutes ces expériences te rendront plus fort. Tu gagneras en indépendance, en ouverture d'esprit et en confiance en toi. Et tu découvriras peut-être de drôles de hobbies, comme le K-Pop ou le jiu-jitsu.
- Progresse dans ton métier: Si tu apprends à mieux te connaître, tu sauras aussi mieux quelle orientation donner à ta carrière. De nouvelles perspectives inattendues s'ouvriront peut-être. Dans notre monde globalisé, les compétences interculturelles et l'expérience internationale sont très appréciées. Tes chances sur le marché du travail

n'en seront que meilleures! Et, qui sait, peut-être que tu rencontreras ton futur employeur au détour d'une plage de Copacabana...

Qu'attends-tu?! Cela en vaut la peine, promis! Parles-en à ton maître d'apprentissage et fais-lui part de tes projets. Si tu as des questions, Intermundo pourra t'aider: 031 533 46 00, info@intermundo.ch

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

Exemples

- Fréquentation d'une école professionnelle, Belgique, Danemark, Thaïlande ou Hongrie pour 5 à 12 mois (AFS, 15-18 ans)
- Engagement professionnel bénévole, Ghana, Kenya, Mozambique, Nigéria ou Ouganda pour 5 à 12 mois (ICYE, dès 18 ans)
- Échange scolaire dans plus de 50 pays, y compris États-Unis, pour 9 à 12 mois (AFS, 15-18 ans)
- Stage professionnel en Grande-Bretagne ou en Espagne, 2 semaines à 12 mois (International Experience, dès 18 ans)

Liste complète des programmes d'échange pour les apprentis: www.intermundo.ch/fr/programmes-dechange/moteur-de-recherche/