

syna Magazine

Le syndicat



Manif ouvrière: un signal fort

Équipés de sifflets et de drapeaux, des milliers d'ouvriers ont attiré l'attention sur leurs difficultés le 23 juin à Zurich. Le temps radieux et l'ambiance détendue n'ont pas fait oublier les revendications de fond des ouvriers, qui luttent pour de meilleures conditions de travail, pour la retraite anticipée dès 60 ans et une hausse des salaires. **Page 3**

Rien ne change

Cinq ans après l'acceptation de l'initiative contre les rémunérations abusives, les managers des grandes entreprises continuent de s'enrichir. Comme le montre la dernière étude de Travail.Suisse, les écarts de salaire continuent de se creuser. **Page 5**

S'engager pour un syndicat actif

Réunis en assemblée, les délégués de Syna ont affiché leur solidarité avec les ouvriers de la construction, en soutenant leurs revendications par une résolution. Ils ont également exhorté la politique à enfin mettre en œuvre l'égalité des salaires. **Page 18**

Sommaire

Manif ouvrière	Page	3
Entretien Adrian Wüthrich	Page	4
Salaires des managers	Page	5
Commerce de détail	Page	6
Industrie	Page	7
En bref	Page	8
Infos Régions	Pages	9–12
Pagina in italiano	Page	13
Página en español	Page	14
Página em português	Page	15
Cours ARC	Page	16
Migration	Page	17
Assemblée des délégués	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)

Éditeur: 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: 7 septembre 2018

Clôture de la rédaction: 22 août, 12h00

Un coup de soleil pour Ignazio Cassis



Notre ministre des affaires étrangères Ignazio Cassis a publiquement remis en question les mesures d'accompagnement (FlaM), pourtant essentielles. Il a non seulement fait preuve d'un manque de collégialité par rapport à la position adoptée par le Conseil fédéral pour négocier avec l'Union européenne (UE), mais a aussi montré à tous les travailleurs de Suisse qu'il ne considère pas la protection des conditions de travail et de salaire comme un élément incontournable de la libre circulation.

Monsieur Cassis, le Conseil fédéral a collégialement décidé que les FlaM constituaient une ligne rouge à ne pas franchir dans les négociations avec l'UE, et n'étaient donc pas négociables. La libre circulation, et avec elle les accords bilatéraux essentiels pour l'économie suisse, ne passeront jamais la rampe du peuple s'ils ne sont pas accompagnés de mesures fortes pour protéger les salaires et les conditions de travail contre le dumping. Les accords bilatéraux n'ont été rendus possibles que grâce aux mesures d'accompagnement exigées par les syndicats. En effet, la libre circulation n'est pas sans limite, elle doit être régulée de manière à protéger les travailleurs. Monsieur Cassis: cette ligne rouge s'applique à vous aussi!

Néolibéralisme ou travail décent!

Les négociations en cours avec l'UE concernant nos relations économiques sont souvent présentées comme un match «Suisse contre UE». Toutefois, ni la Suisse ni l'UE ne sont des entités homogènes. La question de fond est plutôt de savoir qui gagnera la lutte qui oppose libéralisme

économique effréné et économie de marché sociale (régulée).

Dans l'UE comme en Suisse, certains représentants puissants de l'économie rêvent de niveler – par le bas de préférence – les standards salariaux et sociaux partout en Europe, voire dans le monde, afin de maximiser leurs gains. Ils veulent que les travailleurs soient asservis à l'économie, comme le montre le feu nourri des cercles économiques UDC contre les syndicats, les conventions collectives et les FlaM. Par opposition, nous demandons une économie qui débouche sur des conditions de vie et de travail dignes. Les syndicats européens nous mettent en garde contre un affaiblissement des FlaM. En effet, ils ont fait de mauvaises expériences au sein de l'UE, où les conditions de travail et de salaires sont mal protégées. Notre ferme soutien à des FlaM efficaces doit aussi permettre de soutenir les travailleurs dans toute l'Europe!

Notre ligne rouge s'arrête à un Oui clair à des FlaM fortes, et à un Non tout aussi affirmé à une économie néolibérale qui se moque des besoins justifiés des travailleurs en matière de sécurité de l'emploi et du salaire.

Bonnes vacances!

Mais assez parlé de lignes rouges. Le moment est venu de te souhaiter des vacances reposantes et loin de tout souci! Passe du salon au balcon, de la ville à la montagne, de la Suisse à l'étranger, du travail aux loisirs; et plutôt que de lire tes e-mails professionnels pendant tes vacances, je te recommande ce Syna Magazine. Avec toi, pour toi, nous avons accompli un immense travail durant ces quelques semaines qui ont précédé la pause estivale. Tu trouveras un aperçu de nos actions dans cette édition. Quant aux accros l'actualité (le prochain magazine ne paraîtra que fin août), ils peuvent nous suivre sur Facebook, Twitter, Instagram et sur www.syna.ch/fr/

Je te souhaite un été reposant et joyeux, en espérant que notre conseiller fédéral Ignazio Cassis attrape un coup de soleil qui lui fera comprendre ce qu'est une ligne rouge.

arno.kerst@syna.ch, président

Manif ouvrière

Marche de protestation

Quelque 18 000 ouvriers de la construction en colère ont manifesté le 23 juin à Zurich. Unis, ils sont descendus dans la rue pour combattre les projets de démantèlement et de flexibilisation des organisations patronales et défendre leurs salaires et acquis sociaux.

C'est un tableau impressionnant qui s'est offert aux spectateurs en ce samedi après-midi: des milliers d'ouvriers s'étaient rassemblés dans les rues du centre de Zurich, pour un défilé pacifique de protestation contre la détérioration de leurs conditions de travail. Et ils seraient prêts à aller plus loin: si nécessaire, 93 % d'entre eux sont prêts à entrer en grève pour se faire entendre.

Sur le dos des travailleurs

La génération baby-boom partira à la retraite ces prochaines années, imposant à la retraite anticipée dès 60 ans (RA) des mesures d'assainissement temporaires, jusqu'en 2024 environ. Des mesures qui pourront ensuite être levées puisque le nombre de retraités repartira à la baisse. Il s'agit donc d'un problème à court terme, pour lequel les ouvriers sont également prêts à mettre la main à la poche. À plusieurs reprises, Syna a proposé aux patrons

CN: suite des négociations

Fin 2018, la convention nationale (CN) du secteur principal de la construction arrivera à échéance. Si les parties ne parviennent pas à un accord d'ici là, la branche se trouvera face à un vide conventionnel.

La dernière séance avant les vacances est fixée au 9 juillet. Trois autres réunions sont prévues durant l'automne. Toujours en automne, nos membres seront informés de l'état des négociations durant une conférence de branche nationale. Ils décideront alors de la suite des démarches à entreprendre. La date de cette conférence sera fixée à court terme pour pouvoir garantir une forte réactivité en fonction de l'avancement des négociations.



Angelo Galiardi (60), ouvrier: «Pourquoi je suis là? Pour moi, c'est clair: la RA est un super outil que nous ne voulons pas abandonner!»



Ricardo Silowa (33), ouvrier: «Physiquement, notre travail est pénible; impossible de continuer jusqu'à 65 ans. C'est pourquoi la RA est indispensable!»

des mesures d'assainissement équilibrées. Leur seule volonté malheureusement consiste à vouloir assainir la RA sur le dos des travailleurs, en coupant les rentes et en retardant l'âge du départ à la retraite. C'est non seulement injuste, mais aussi contraire aux dispositions légales qui prévoient qu'un assainissement doit être proportionné et équilibré.

Un jeu dangereux

Le secteur principal de la construction ne s'était pas aussi bien porté depuis longtemps, justifiant pleinement notre demande de 150 francs d'augmentation de salaire. En effet, si les patrons se portent bien, c'est surtout grâce au travail de leurs employés. Les ouvriers se rendent pour l'instant encore tous les jours sur leurs chantiers. Mais avec leurs idées de coupes rases, les patrons jouent un jeu dangereux. Veulent-ils vraiment risquer un vide



Kurt Schöpfer (56), contremaître: «La RA est un magnifique acquis pour notre branche, et nous ne voulons pas la perdre. Et les 150 francs d'augmentation de salaire sont dus depuis longtemps.»

conventionnel, qui déboucherait sur des chantiers désertés?

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

Plus d'images: www.syna.ch/manif-construction

Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse et conseiller national

«Travail.Suisse a gagné en visibilité»

Depuis le début de la session d'été, Adrian Wüthrich siège au Conseil national pour le PS. Pour Travail.Suisse et Syna, les avantages sont nombreux.

Adrian, tu es conseiller national depuis le 29 mai. Combien de nouveaux costumes as-tu achetés?

Adrian Wüthrich (rit): En tant que député du canton de Berne, j'avais déjà l'habitude de mettre un costume pour les sessions. Et surtout en tant que président de Travail.Suisse – on ne peut pas se permettre d'aller en shorts et en sandales à une table-ronde avec le Conseil fédéral. Je porte presque toujours un costume. Quand je rentre à la maison, je dis à mes enfants que je dois ôter mes «survêtements» avant de participer à leurs jeux.

As-tu été présent à chaque vote?

Malheureusement pas. Mais j'ai de bonnes excuses: lors de ma première journée de session, j'ai été boire un café avec tous ceux qui m'ont accompagné à Berne. J'ai également manqué un mercredi matin au Parlement en raison d'une réunion de Comité de Travail.Suisse. Dans notre système suisse de milice, il y aura toujours des absences, cela vaut pour tout le monde. Il est surtout important de bien s'organiser lors des votes

Politicien passionné

La politique a toujours été importante pour le Bernois Adrian Wüthrich. Aujourd'hui âgé de 38 ans, il a fait très tôt son entrée en politique, en adhérant au PS dès 1998, puis en fondant le Parlement des Jeunes en Haute-Argovie en 1998. En 2008, il est élu à la municipalité de Huttwil, un poste qu'il occupe jusqu'à fin 2016. En 1999, ce jeune membre du PS figure déjà sur la liste des candidats masculins du PS à un siège bernois au Conseil national, alors sans succès. Un an après son entrée à l'exécutif de sa commune, il est élu au Grand conseil bernois. Lors des élections au Conseil national de 2015, il arrive en 2^e position. Au début de cette session d'été, il succède à Alexander Tschäppät, décédé, et est assermenté comme conseiller national.



Adrian Wüthrich: «Je m'engagerai pleinement pour les travailleurs.»

Photo: màd

serrés. Les quotas dans les conseils d'administration et les directions sont passés à une voix près. Là, on ne peut pas se permettre d'être absent.

Tu connais le Palais fédéral de l'intérieur depuis déjà longtemps. Comment as-tu vécu ton changement de rôle?

Point positif: je ne dois plus passer par tous les contrôles de sécurité. Cela n'a pas été dur de changer de rôle, notamment en raison du congé paternité. L'initiative était le sujet brûlant du moment lors de mon entrée au Parlement, une manière idéale de prendre rapidement mes marques. Lors de ma première séance de groupe, le groupe PS a discuté de sa position parallèlement aux groupes PLR et PDC. En tant que conseiller national, je peux maintenant discuter d'égal à égal, ce qui est différent du rôle de lobbyiste. Le timing était donc idéal.

Tu fais de la politique depuis 2008. Tout d'abord au niveau communal, puis cantonal et maintenant national. Quels sont les sujets qui te tiennent le plus à cœur?

Je vais bien sûr m'engager pleinement pour les travailleurs. Cela touche des sujets fondamentaux comme la politique sociale, l'AVS et le 2^e pilier, mais aussi la loi sur le travail et, sujet d'actualité, le maintien, ou l'extension, des mesures

d'accompagnement pour protéger les salaires et les conditions de travail. Mon sujet de prédilection reste le congé paternité. Je suis donc particulièrement heureux d'avoir été élu à la Commission fédérale de la science, de l'éducation et de la culture (CSEC), qui sera chargée de soumettre au Conseil national un préavis sur notre initiative.

Bilan de ta première session: qu'as-tu le plus aimé, et qu'est-ce qui t'a le plus agacé?

Je me réjouis que mon élection au Conseil national ait permis à Travail.Suisse de gagner en visibilité. C'est un point positif pour défendre encore mieux nos priorités et revendications.

Le débat sur l'initiative pour l'autodétermination et l'UDC qui a sciemment transformé le Parlement en salle de spectacle ne m'ont pas plus du tout. Je souhaite conduire une politique sérieuse et fondée, et je ne veux pas voir notre Parlement se transformer en show ridicule avec des marionnettes, des sparadraps sur la bouche ou des rimes.

Je regrette aussi de moins voir mes fils durant les trois semaines de session.

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

Salaires des managers

Pas d'amélioration en vue!

Travail.Suisse a publié sa 14^e étude sur les salaires des managers. Les résultats sont désolants.

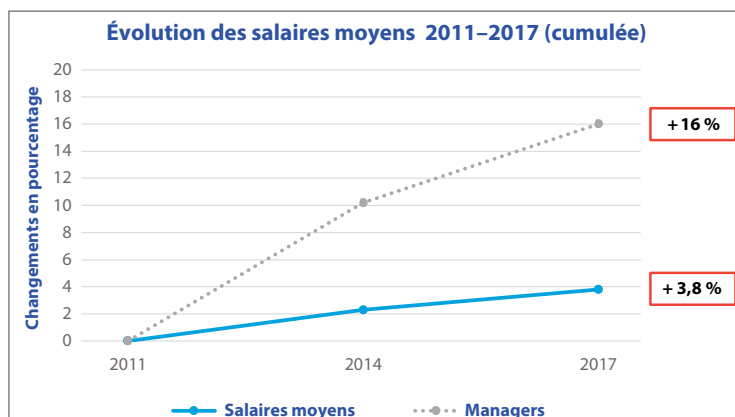
Cinq ans après l'acceptation de l'initiative contre les rémunérations abusives, on ne constate aucun effet mesurable. Au contraire: les salaires exorbitants ont encore augmenté, alors que la pression sur les salaires, l'insécurité et la crainte de perdre son emploi se renforcent pour les bas salaires.

Plus de 5000 francs par jour

Au moins deux millions de francs par année, soit 5480 francs par jour, telle est la rémunération engrangée par 110 managers de 26 entreprises différentes en 2017. Et 27 d'entre eux ont même gagné plus de 100 fois plus que les travailleurs les moins bien rémunérés de l'entreprise. Champion en la matière: le patron d'UBS Sergio Ermotti. Avec 38 904 francs par jour, il a gagné 273 fois plus que son employé le moins bien payé.

Les écarts de salaire se creusent

La 14^e étude dédiée aux salaires des managers a une nouvelle fois montré l'absence totale d'améliorations. Les salaires des membres de la direction ont continué d'augmenter dans la majorité des entreprises sondées. Depuis 2011, ils ont ainsi augmenté de 16%, une hausse dont les travailleurs normaux ne peuvent que rêver. Comme le montre le graphique, leur salaire n'a augmenté que de 3,8% en moyenne depuis 2011.



Évolution des salaires moyens et des salaires des patrons 2011-2017
Sources: Travail.Suisse; Office fédéral de la statistique

LE CARTEL DES HAUTS SALAIRES CES MANAGERS GAGNENT AU MOINS 100 FOIS PLUS QUE LEURS COLLABORATEURS



La surenchère des bonus à l'étage des chefs génère des coûts politiques et sociétaux importants.

Illustration: Travail.Suisse

Le rapport entre les salaires des patrons et les salaires les plus bas s'est donc encore plus déséquilibré. En moyenne, l'écart des salaires en 2011 correspondait à un facteur de 1:45. Il a atteint 1:49 en 2017. Au cours des six dernières années, le salaire moyen par manager a ainsi augmenté de 220 000 francs. Cette évolution est une réalité dans les banques et l'industrie pharmaceutique, mais aussi dans les assurances, le commerce de détail et l'industrie.

La mise en œuvre manque de mordant

Dans le cadre de la révision du droit des sociétés anonymes, le Conseil national est passé à côté d'une chance de renforcer l'application de l'initiative contre les rémunérations abusives. En effet, celle-ci visait à accroître la transparence et à limiter les salaires excessifs et les rémunérations douteuses. À ce jour, son application ne répond toutefois pas à la volonté exprimée par le peuple. En effet, les managers perçoivent toujours des millions avant même d'avoir mis un pied dans leur entreprise. Certes,

les actionnaires – les propriétaires des entreprises – peuvent désormais voter sur les bonus des managers. Néanmoins, la plupart des entreprises réalisent ce vote par anticipation. Cela signifie que les actionnaires approuvent les bonus avant de connaître la performance de l'entreprise et celle de sa direction.

Seulement 7% de femmes

Toujours dans le cadre de la révision du droit des sociétés anonymes, le Conseil national s'est prononcé en faveur de valeurs indicatives pour la représentation des sexes aux échelons de direction et dans les conseils d'administration. Cette mesure vise à lutter contre la sous-représentation des femmes dans le management supérieur. Il est en effet de notoriété publique que l'étage des chefs est le plus souvent réservé aux hommes. Ainsi, dans les entreprises analysées, les organes de direction comprenaient seulement 16 femmes sur 215 personnes, soit un taux ridiculement bas de 7%. Concrètement: au niveau directionnel, seule une personne sur 14 est une femme. En comparaison internationale, ce taux est très faible. C'est pourquoi l'instauration de valeurs indicatives est un pas dans la bonne direction.

Lino Bruggmann,
collaborateur Travail.Suisse
bruggmann@travailsuisse.ch

Conférence de branche Commerce de détail

C'est la mise en pratique qui compte!

Les discussions animées de la conférence de branche du commerce de détail ont montré que même une bonne CCT ne représente qu'une moitié du chemin à parcourir. En effet, en définitive seule compte son application.

La conférence de branche du commerce de détail s'est déroulée le 4 juin au secrétariat central de Syna à Olten. La renégociation de la convention collective de travail (CCT) de Lidl ainsi que les nouveautés de la branche ont été au cœur de la conférence qui a réuni les membres de la base et les secrétaires régionaux.

Difficultés dans l'application

Les participants ont unanimement relevé que rien ne valait mieux qu'une bonne CCT. Néanmoins, la qualité des CCT se révèle moins problématique que leur application. En effet, lors de leurs passages dans les filiales, nos secrétaires régionaux rencontrent souvent du désintérêt, voire de la résistance. Le principal problème pour les directeurs de succursale et les employés reste le manque d'information. Il est cependant probable que notre travail soit parfois délibérément entravé. Les membres de notre base ont également confirmé que de nombreux collaborateurs ont peur de parler au syndicat. Il faut donc savoir faire preuve de tact et trouver des moyens d'ouvrir la discussion de manière aussi informelle que possible. En parallèle, nous devons constamment promouvoir une bonne collaboration avec la direction et démontrer les avantages que cela comporte pour les deux parties.

La CCT prend son envol

La CCT des employés des shops de stations-service en Suisse a été déclarée de force obligatoire en février. Les collaborateurs bénéficient d'améliorations notables telles que des augmentations de salaire, des horaires de travail fixes et, surtout, d'interlocuteurs fiables en cas de désaccord au niveau des contrats de travail individuels. Syna a reçu de nombreuses demandes d'information sur les contrats de travail déjà établis, et qui



La digitalisation changera profondément le visage du commerce de détail.

Photo: Fotolia

ne sont malheureusement pas toujours conformes à la CCT. C'est pourquoi nous avons déjà dû annoncer des entreprises pour un prochain contrôle.

Blackbox Manor

Manor a beaucoup fait parler de lui ces derniers mois. Le groupe, lui, est malheureusement resté silencieux. Le personnel a de grosses craintes pour l'avenir de l'entreprise. Dans le cadre du litige relatif au loyer de la succursale de la Bahnhofstrasse à Zurich, nous craignons en outre des licenciements collectifs. Syna ne souhaite en aucun cas prendre part à des spéculations qui pourraient nuire à l'entreprise. Nous demandons néanmoins à Manor de communiquer sa stratégie le plus rapidement possible afin de mettre un terme aux incertitudes du personnel.

Une source d'inquiétude

Après l'exclusion de Syna de la CCT de Valora, les conditions de travail se sont détériorées pour de nombreux collaborateurs. Valora poursuit sa stratégie d'externalisation de ses points de vente pour en faire des agences «pseudo-indépendantes». Résultat: les personnes qui travaillent sous le label Valora sont de moins en moins nombreuses à être soumises à la CCT, et les conditions de travail ne cessent de se détériorer. Nous continuons à nous engager pour défendre les intérêts de nos membres auprès de Valora. Il

faut toutefois aussi que les membres touchés nous fassent part de leurs besoins.

Profonds bouleversements

Dans le commerce de détail, Syna a obtenu plusieurs victoires dont nous pouvons être fiers. Néanmoins, loin de nous l'idée de nous reposer sur nos lauriers, car la branche va au-devant de profonds bouleversements. La digitalisation frappera en effet le commerce de détail de plein fouet. Les employés de la branche auront besoin, aujourd'hui comme demain, de notre soutien, et nous nous engageons pleinement en ce sens.

marco.geu@syna.ch, secrétaire central du commerce de détail, et claudia.stoeckli@syna.ch, secrétaire centrale du secteur tertiaire

OVS: une fin abrupte

Syna a appris la fin brutale d'OVS en Suisse par les médias. Le distributeur suisse de l'entreprise de mode italienne (Sempione Fashion SA) est en sursis concordataire, une procédure de consultation pour licenciement collectif a été lancée. Malheureusement, nous n'avons à aucun moment été impliqués. Syna demande à l'entreprise de tout mettre en œuvre pour que les collaborateurs puissent terminer dignement leur travail et pour que les cas critiques puissent être évités.

Licenciements chez GE

Les salariés grands perdants

General Electric (GE) confirme sa restructuration massive en Suisse: 1200 emplois seront perdus, mais 200 ont pu être sauvés.

Au terme d'un processus long et laborieux, fermement soutenu par Syna au niveau suisse et européen, la direction du conglomérat américain GE a malheureusement confirmé son intention de l'automne 2017 de supprimer 1200 emplois en Suisse et des milliers d'autres dans toute l'Europe.

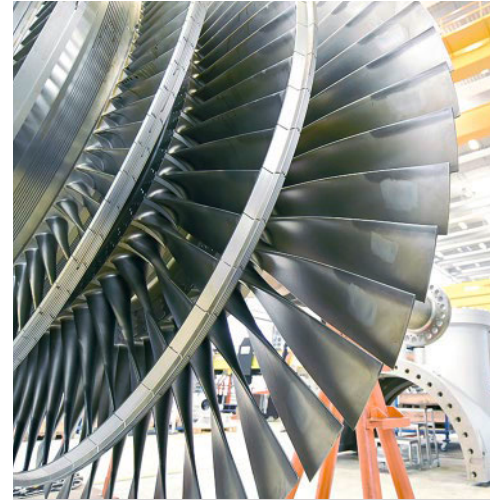
Syna dénonce cette décision regrettable mais peu surprenante, prise par une entreprise qui continue à engranger de grands profits pour ses actionnaires. Encore une fois, les travailleurs suisses subissent de manière disproportionnée les conséquences des décisions de restructurations en lien avec le rachat des activités Power d'Alstom par GE. Cette fois, ce sont environ 700 personnes qui se retrouveront au chômage en Suisse. Cette restructuration brutale et selon nous non justifiée aurait

toutefois être plus lourde. En effet, grâce à l'excellente collaboration entre Syna et la représentation du personnel, 200 emplois ont pu être préservés. Les départs naturels (à travers le «Voluntary Leavers Plan») ont également contribué à cette réduction et 50 emplois seront repris par une autre entreprise.

Assurer un avenir

Cette décision réduira le nombre d'employés des sites argoviens de GE à 2500 environ, soit une diminution de plus de 50% en quelques années. Syna est préoccupé pour l'avenir de ces sites de production, et des activités de recherche et de développement qui sont essentielles à l'innovation et à la création et au maintien de postes de travail en Suisse. C'est pour cette raison que Syna continue d'exiger une modification du plan de restructuration.

D'autre part, il faut que les personnes touchées par cette décision soient accompagnées et soutenues pour la suite de leur



Syna continue d'exiger une modification du plan de restructuration de GE. Photo: Fotolia

parcours professionnel et de vie. Nous demandons que le plan social soit appliqué généreusement.

diego.frieden@syna.ch,
secrétaire central de l'industrie

Mouvement des retraités

Solidaires avec la génération des actifs

Lors de l'assemblée annuelle du mouvement des retraités de Syna, la réforme de la prévoyance vieillesse a été au cœur des débats.

Le 24 mai, les délégués retraités des différentes régions de Syna se sont réunis à la Umweltarena de Spreitenbach pour s'informer des activités de l'année écoulée et débattre de sujets politiques d'actualité. La réforme nécessaire de la prévoyance vieillesse a été au cœur des discussions: Même si les acquis devraient être préservés, les membres retraités ont placé la sécurité de la prévoyance vieillesse pour les jeunes générations au centre de leur engagement syndical. L'assemblée a réaffirmé la nécessité de garantir une stabilité financière grâce au 1^{er} pilier et de réformer le 2^e pilier. Parmi les réformes évoquées:

- Une diminution nuancée du taux de conversion, en tenant compte du fait

que des études récentes montrent que l'espérance de vie n'augmente plus au même rythme que jusqu'alors.

- Une limitation de la privatisation des gains en bourse réalisés par les assurances. En effet, l'enrichissement de particuliers aux dépens d'une assurance sociale obligatoire est inadmissible.
- La suppression de la déduction de coordination pour enfin mettre un terme aux retraites insuffisantes des employés à temps partiel (surtout des femmes).

Inquiétant

Les membres de la base se sont inquiétés de la réforme des prestations complémentaires. En effet, le projet actuel conduit à une détérioration de la situation des aînés et des bénéficiaires de l'AI. En outre, la révision à la hausse des loyers maximums remboursables a été partiellement

annulée, montrant bien que le Parlement entend imposer sa stratégie d'économies néolibérale, qui néglige les membres les plus faibles de la société.

Une expérience précieuse

L'assemblée annuelle fait aussi la part belle à la convivialité. Les participants ont ainsi bénéficié d'une visite guidée de la Umweltarena Spreitenbach, durant laquelle ils ont pu partager leurs nombreuses connaissances en termes d'écologie et de nouvelles technologies, acquises dans le cadre de leur métier ou durant leurs loisirs.

Syna profite également de la riche expérience des membres de sa base. En effet, ces connaissances constituent une ressource importante lors de prises de position sur des thèmes de société!

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

Nouvelle CCT coiffure



La nouvelle CCT coiffure est entrée en vigueur en mars, avec à la clé des salaires minimums plus élevés. Autre nouveauté importante: les employeurs doivent expressément enregistrer la durée du travail pauses comprises. Bien que prescrite par la loi, cette pratique était jusqu'alors négligée par de nombreux employeurs. Cela signifie que les employés ont probablement effectué de nombreuses heures de travail

gratuit. Les temps de préparation et de rangement sont aussi considérés comme temps de travail et doivent être payés. Important: en cas de contrôle des comptes, l'enregistrement du temps de travail est aussi vérifié et les employeurs doivent en conserver les données durant cinq ans. Les membres de Syna peuvent s'adresser directement à leur secrétariat régional si leur temps de travail n'est pas correctement enregistré ou en cas de doute.

Secteur graphique

Début des négociations pour la nouvelle CCT de l'industrie graphique: mi-juin, une délégation de Syna et Syndicom s'est réunie avec l'organisation patronale pour une première ronde de discussions. Pour nous, il ne fait aucun doute que la branche ne pourra rester attractive que si l'on investit dans les humains et pas seulement dans les machines! Nous nous engageons pour défendre nos revendications: mesures pour l'égalité des salaires, hausse des salaires minimaux, congé paternité plus généreux et obligation de plan social en cas de licenciements.

100 ans de grève générale

La grève générale de 1918 fêtera cette année ses 100 ans. Déclenchée par des injustices sociales criantes, elle avait conduit à d'importants progrès pour les travailleurs. Elle est devenue une icône de la lutte des travailleurs, et a montré la voie à suivre. Depuis, les syndicats ont obtenu de nombreux droits pour les travailleurs au niveau de la loi et du partenariat social: semaine de cinq jours, cinq semaines de vacances, 13^e salaire, congé maternité: des acquis qui nous semblent couler de source, alors que rien n'est moins vrai.

C'est pourquoi l'anniversaire de cette grève nationale est commémoré par de nombreuses actions: dès mi-août par exemple avec la **pièce de théâtre «1918.CH – 100 ans de grève générale»** à Olten, qui réunira 20 troupes de théâtre de toutes les régions du pays.

Informations et billets: www.1918.ch

Valora

Honte à Valora: Le groupe qui détient les kiosques «kiosk», «Press & Books» et «avec» n'a rien appris.

Ses employés ont toujours les salaires minimaux les plus bas du commerce de détail: 19.89 francs de l'heure. Comme le montre l'étude de Travail.Suisse, la situation est tout autre pour les cadres du groupe (voir page 5): **les chefs de Valora gagnent plus du double de leurs homologues de la Coop.** Le CEO de Valora, Michael Müller, a gagné 2,8 millions de francs en 2017.

Chiffre du mois

6,4

litres de glace: selon l'organisation Glacesuisse, c'est ce que chaque Suisse a consommé en 2016. Une quantité qui varie bien sûr en fonction de la météo de chaque été. Si la chaleur de ce début d'été s'installe, ce record pourrait bien être battu! Manger une glace rend heureux, indépendamment de la température... Preuve en sont les pays scandinaves, qui consomment plus de glace que les pays d'Europe centrale. Avec ou sans glace: nous vous souhaitons des vacances d'été rafraîchissantes!

CCT-MEM



Feu vert pour la nouvelle CCT MEM: **Tous les partenaires sociaux de la Convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques, et des métaux ont approuvé le nouveau texte.** Celui-ci est entré en vigueur le 1^{er} juillet et sera valable cinq ans. Pour Syna, c'est un succès qui se traduit par des améliorations importantes, telles que

l'augmentation des salaires minimaux les plus bas – valables au Tessin et dans l'Arc Jurassien, des délais de congé prolongés pour les travailleurs âgés, ainsi que des mesures pour assurer l'équilibre entre travail et vie privée. La passerelle MEM 4.0, également prévue par la nouvelle CCT MEM, se veut une réponse des partenaires sociaux aux défis engendrés par la digitalisation. Elle permettra une deuxième formation professionnelle pour les adultes nécessitant une reconversion. Les membres de Syna peuvent être fiers de leur nouvelle CCT, qu'ils ont demandée et obtenue.

Région Vaud

Santé: secteur public privilégié

Dans le canton de Vaud, deux études ont comparé les salaires entre les secteurs public et parapublic dans le domaine de la santé. Verdict: d'une manière générale, les salaires sont plus élevés dans le secteur public.

Une infirmière œuvrant au CHUV ou dans un hôpital régional effectue, globalement, le même travail. Le cuisinier qui prépare les repas d'un patient hospitalisé au CHUV ou d'un résident en EMS également. Tout comme un animateur qui s'attache à égayé la journée de ses patients, ou de ses résidents. Alors: à travail égal, salaire égal? Pas tout à fait.

En effet, deux études successives, qui se sont attachées à comparer les conditions salariales des secteurs sanitaires parapublic et public vaudois, démontrent le contraire.

Ainsi, une première étude consacrée aux salaires théoriques relève que, dans la majorité des comparaisons, le salaire carrière sur 26 ans proposé par le secteur parapublic (hôpitaux régionaux, établissements médico-sociaux et centres médico-sociaux) est inférieur à celui proposé dans le secteur public (CHUV). En clair: un employé du secteur parapublic est, sur 26 ans, moins bien payé que son homologue du secteur public, avec des écarts constatés allant de 1300 à 11 000 francs par an. Dans une minorité de comparaisons, le résultat est inverse, avec des différences toutefois bien plus modestes. L'étude relève en outre que le salaire maximum est plus vite atteint dans le secteur parapublic.

Tendance confirmée

La seconde étude, qui s'est penchée sur les salaires réellement versés sur l'année 2016, a comparé les salaires du CHUV par rapport à ceux de chacun des trois types d'employeurs du secteur parapublic signataire de la CCT-san, à savoir les hôpitaux régionaux,



Dans la santé, le personnel du secteur parapublic vaudois est souvent moins bien rémunéré que le personnel du secteur public.

Photo: Fotolia

les institutions de soins à domicile et un échantillon représentatif d'EMS.

Cette étude parvient à la conclusion que pour les domaines des soins et médico-technique, la très grande majorité des différences est en défaveur des salaires de la CCT. Ces différences oscillent pour les hôpitaux entre 500 et 8600 francs par année, pour les EMS entre 2500 et 11 300 francs par année, et pour les soins à domicile entre 800 et 8000 francs. Pour le personnel infirmier, la différence varie entre 5800 et 10 700 francs par année. Exception: les assistants en soins et santé communautaires tendent à être légèrement mieux rémunérés dans le parapublic. Dans le domaine de l'animation et du social, les différences sont une nouvelle fois en défaveur de la CCT, tout comme dans le domaine de l'hôtellerie, intendance, cuisine et technique. En revanche, dans le domaine de l'administration, la tendance est inverse: la plupart des différences sont en faveur de la CCT.

Et maintenant?

Sur la base des résultats de ces études, les partenaires représentés au sein de la CPP ont décidé de mettre sur pied des assises,

dix ans après l'introduction de la CCT-san. En effet, la question de la convergence des pratiques salariales entre le CHUV et le secteur parapublic, mais aussi entre les différents acteurs du secteur parapublic, doit recevoir l'attention qu'elle mérite.

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 7/18:

Clôture de la rédaction: 20 août

Date de parution: 7 septembre

Région Fribourg

Retour sur la Fête du 1^{er} mai

À l'occasion de la fête du travail, le comité du 1^{er} mai a organisé, comme chaque année, une manifestation sur la place Georges-Python à Fribourg.

Les travailleuses et travailleurs ont été nombreux à se mobiliser sur la Place-Python afin d'attirer l'attention sur la nécessité de maintenir la LPers pour le personnel de l'Hôpital fribourgeois (HFR) ainsi que pour revendiquer des améliorations de la convention collective de travail (CCT) du gros-œuvre, le renouvellement de la CCT des CFF et la mise en place d'une CCT pour la vente.

Plusieurs intervenants ont pris la parole sur différents sujets. Premier sujet abordé par le SSP, celui de la pression croissante exercée sur les salaires publics et privés.

Défendre le personnel soignant

Le deuxième sujet abordé a concerné la nécessité de maintenir la LPers pour le personnel du HFR plutôt que de recourir à une CCT santé qui péjorerait les conditions de travail et les salaires du personnel. La suppression de la LPers faciliterait en effet les licenciements et une augmentation de la durée de travail, une diminution des vacances et des congés maternité et paternité. Cette charge de travail supplémentaire risquerait de se ressentir dans le travail ainsi que dans la propre santé du personnel.

Deux intervenantes de l'HFR ont abordé le sujet de la LPers, relevant que l'HFR a



Bonne humeur et solidarité lors de la manifestation du 1^{er} mai dans les rues de Fribourg.

Photo: Syna Fribourg

investi par le passé pour avoir des soins de qualité pour tous, garantir l'excellence hospitalière pour tout le canton et promouvoir des valeurs d'engagement, de solidarité et de respect. Les prestations pour le personnel, elles, tendent dangereusement à se péjorer.

Les jeunes veulent faire entendre leur voix

Jordi d'Alessandro du Syndicat du personnel des transports SEV s'est pour sa part intéressé aux liens entre les jeunes générations et les CCT. Il a relevé que les jeunes ont des convictions claires pour construire un avenir sain et pour faire entendre leurs

droits. Lutter pour obtenir des CCT dans toutes les branches est un besoin pour chaque travailleuse et travailleur, et les syndicats luttent pour nos droits présents et futurs, a-t-il encore rappelé.

Lors du cortège, tous les syndicats, associations et partis ont affiché leur solidarité, et cela dans l'enthousiasme et dans la bonne humeur. La manifestation s'est déroulée à 18h00 de la Place-Python jusqu'à Pérolles. La soirée s'est terminée vers 21h00.

Ilenia Casisi et Dilan Yatik,
apprenties,
fribourg@syna.ch

Pause estivale

L'été arrive et avec lui la pause estivale de votre Syna Magazine. Nous nous réjouissons de vous retrouver fin août. Et n'oubliez pas, ces pages régionales, ce sont aussi les vôtres.

Vous avez des suggestions? Des sujets que vous souhaiteriez voir abordés plus souvent? Moins souvent? Vous souhaiteriez témoigner de votre expérience, partager une histoire, une anecdote, un message avec d'autres membres?

N'hésitez pas à nous contacter à tania.severin@syna.ch pour partager vos propositions!



Région Vaud

La Suva fête ses 100 ans

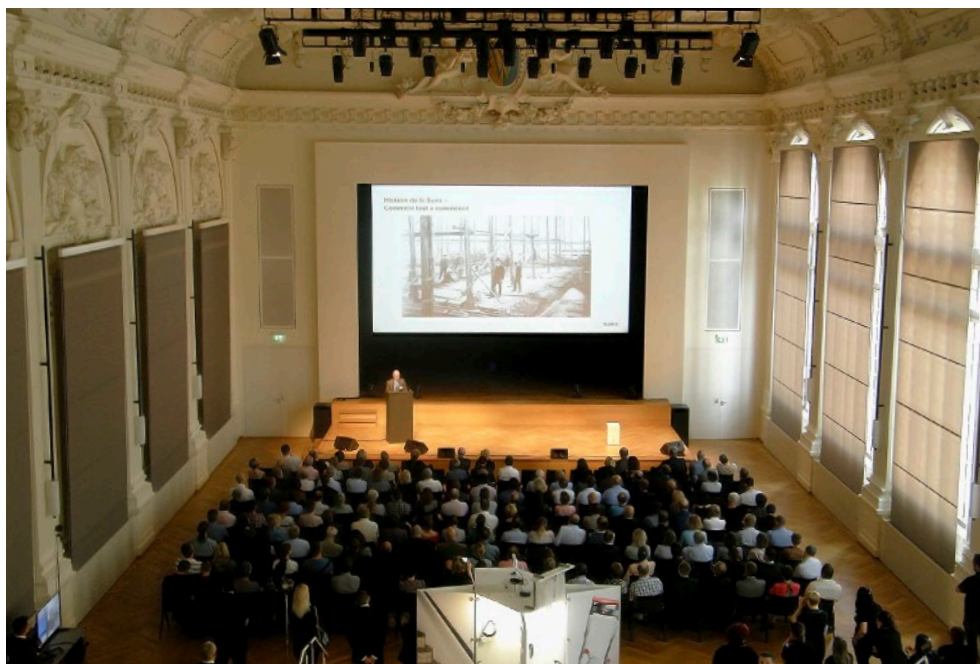
La Suva a sorti le grand jeu pour célébrer son 100^e anniversaire le 12 juin à Vevey. Elle a réuni collaborateurs, employeurs, acteurs de la prévention et représentants politiques pour une après-midi d'information, d'échanges et d'animations où la prévention a été au cœur de l'action.

À la tribune, les invités de marque se sont succédé pour parler du passé, du présent, et de l'avenir de l'assurance sociale. Entre deux discours, l'humoriste Karim Slama, autoproclamé préventologue pour l'occasion, a su dérider l'assemblée. Les intervenants de l'après-midi ont unanimement loué la politique de prévention mise en œuvre par la Suva depuis sa naissance. Elina Leimgruber, syndique de Vevey, n'a pas manqué de souligner l'excellente collaboration qui lie la ville à la Suva depuis 100 ans, tout en louant les importants moyens que la Suva investit dans la prévention et la sensibilisation, contrairement à d'autres assurances.

L'histoire d'un pari réussi

Pierre-Yves Maillard, conseiller d'État vaudois en charge de la santé et des affaires sociales, a relevé l'important capital sympathie dont jouit la Suva, qui fait partie des institutions les plus sympathiques aux yeux de la population suisse... comme La Poste jusqu'à il y a peu, a-t-il relevé avec une pointe d'humour. Il a également loué un pari réussi. En effet, alors que la création d'une assurance nationale contre les accidents avait beaucoup échauffé les esprits à la fin du 19^e siècle, au tout début du 21^e siècle, le débat est clos, et plus personne ne remet aujourd'hui en question l'existence de la Suva. Encore un point en faveur d'une politique axée sur la prévention. «Un succès que n'a pas su imiter l'assurance maladie», a-t-il encore relevé, rappelant qu'à l'origine, l'inclusion de la maladie dans cette assurance nationale contre les accidents avait été proposée, sans trouver l'aval du peuple.

Pour sa part, Philippe Conus, directeur de la Suva Lausanne, est revenu sur l'histoire



À Vevey, présentations, spectacle, discussions et modules d'animations figuraient au menu du 100^e anniversaire de la Suva. Photo: Suva

de l'institution, sur son activité présente et à venir. Outre une politique axée sur la prévention, il a également mis en avant la dynamique de partenariat social qui anime la Suva depuis ses débuts, avec un conseil d'administration paritaire, représentant les travailleurs, les employeurs et la Confédération. Côté parité hommes-femmes (deux femmes sur 40 membres en 1918, dix en 2018), il reste en revanche encore bien du travail!

L'humour pour sauver des vies

Citant l'entraîneur de football Luis Fernandez, «Le champion tire les leçons du passé, concrétise le présent, pense le futur», Eduard Currat, membre de la direction générale de la Suva, s'est pour sa part concentré sur les défis actuels et futurs de la Suva. Il a relevé que les accidents professionnels ont passé de 350 pour 1000 travailleurs à plein temps il y a un siècle environ 100 aujourd'hui, grâce à des stratégies de prévention qui ont toujours misé sur l'humour et l'ironie pour faire passer un message positif et non culpabilisant. Plus récemment, une stratégie misant sur la prévention comportementale a été mise sur pied avec pour objectif de sauver 250 vies entre 2010 et 2020, pari en passe d'être atteint. En revanche, «si la baisse du

nombre d'accidents professionnels a connu une baisse continue depuis 100 ans, il en va tout autrement des accidents non-professionnels, qui constituent aujourd'hui plus de 60% des accidents couverts par la Suva» a-t-il encore relevé. «Une hausse témoin de notre société de loisirs, où la mode des défis ultra (trail, marathon et autres) fait des ravages». Une évolution que la Suva suit de près, tout comme d'autres transformations de la société: digitalisation, industrie 4.0, big data, vêtements intelligents, robotisation, qui affectent à la fois le quotidien des travailleurs et l'orientation que la Suva peut donner à ses actions, en matière notamment de prévention.

Vivre le danger pour le prévenir

En deuxième partie d'après-midi, les participants ont pu tester divers modules de prévention qui les ont sensibilisés aux dangers qui se cachent dans notre quotidien: travaux de bricolage, de ménage, réalité virtuelle, parcours d'obstacles SMS, jeux vidéo entre autres ont permis à tous les participants de «vivre» le danger et de mieux comprendre l'importance de le prévenir.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice régions Romandes

Région Vaud

Un quotidien riche en rencontres

En entretien, Paul, qui travaille comme collaborateur au service externe chez Syna Vaud depuis un peu plus d'une année, nous raconte son quotidien, et sa volonté d'aider les travailleurs qui ne comprennent pas toujours toutes les finesses du système suisse.

Paul, qu'est-ce qui t'a conduit chez Syna?

Paul Gutierrez: Originaire d'Amérique latine, j'ai en Suisse beaucoup d'amis qui travaillent dans la construction, sur les chantiers, et ils me parlaient souvent de leur quotidien, de leurs problèmes. Eux viennent en Suisse pour travailler, mais ne comprennent souvent pas le système suisse. Ils ne savent pas comment remplir les documents officiels, commettent parfois des erreurs par ignorance du système. Ils sont alors pénalisés sans comprendre pourquoi et le prennent personnellement, même si c'est simplement la règle. Alors travailler pour Syna était pour moi une manière de pouvoir les aider.

En quoi consiste ton travail?

Mon travail consiste à nouer des contacts avec les travailleurs et les ouvriers sur site, d'une part pour recruter de nouveaux membres, et d'autre part pour assurer un suivi avec nos membres actuels. Jusqu'à présent, j'ai surtout travaillé dans la construction. À l'avenir, j'espère étendre

Un parcours polyvalent

Après avoir grandi au Pérou, Paul est arrivé en Suisse en 2009 à l'âge de 17 ans pour rejoindre son père. Après un cours de français intensif, il a effectué une 10^e année puis, sans très bien savoir quelle orientation lui conviendrait le mieux, a débuté un apprentissage de logisticien à la Poste. À l'issue de sa formation, il a occupé différents emplois dans plusieurs entreprises comme les Séjours linguistiques EF, Starbucks, ou encore dans l'hôtellerie, afin de se familiariser avec les métiers du marketing, de la vente, et de l'administration. Ce parcours polyvalent l'a conduit chez Syna en 2016.



Toujours en route, Paul visite jusqu'à 50 chantiers par semaine.

Photo: Paul Gutierrez

mes activités au second-œuvre, à l'hôtellerie-restauration ou encore à la vente. En moyenne, je visite environ 50 chantiers par semaine, la plupart du temps en utilisant les transports publics.

À quoi ressemble ton quotidien?

Une fois sur place, je discute avec les ouvriers présents; j'essaie d'identifier leurs problèmes, de les conseiller. Lorsque je noue de nouveaux contacts, je présente les avantages concrets de s'affilier à Syna: je parle de l'assurance de protection juridique, du remboursement de la contribution professionnelle, de notre engagement pour l'amélioration des conditions salariales via des conventions collectives de travail (CCT), mais aussi du suivi personnalisé que nous proposons.

Lorsque je suis au bureau, j'assure le suivi des membres que j'ai fait adhérer à Syna. Parfois, des choses toutes simples comme une aide à la rédaction d'un CV, une traduction lors d'un rendez-vous avec la Suva, permettent de résoudre un problème.

C'est un travail gratifiant car je rencontre beaucoup de monde, et je contribue à résoudre des problèmes. Certains jours, c'est aussi un travail difficile, car ma présence suscite parfois des réactions agressives.

Quel message aimerais-tu transmettre aux membres, ou futurs membres?

J'aimerais leur dire que Syna se tient à leurs côtés, nous sommes là pour aider. Sur un plan général, nous discutons avec les patrons pour obtenir de meilleures conditions de travail, nous luttons contre le marché au noir, nous nous engageons pour la retraite anticipée, par exemple pour les peintres. Mais sur un plan individuel, nous sommes aussi là pour régler les problèmes de chacun, pour apporter un soutien concret. En fait, chez Syna, nous sommes discrets, car nous préférons la discussion à la confrontation, mais nous sommes efficaces. Les membres qui nous rejoignent ne le regrettent pas.

tania.severin@syna.ch,
rédatrice régions Romandes

Assemblea dei delegati (AD)

Un'intensa giornata di sindacalismo

Le delegate e i delegati Syna si sono dimostrati solidali con i lavoratori edili in piazza parallelamente all'AD. Syna deve affrontare importanti sfide non soltanto nell'edilizia – ma l'andamento finalmente positivo sul fronte delle affiliazioni induce all'ottimismo.

«Siamo un sindacato attivo: entrambe le cose ci riescono egregiamente!» Con queste parole il presidente Arno Kerst ha avviato ad Olten i lavori dell'annuale assemblea dei delegati – con un chiaro riferimento alla manifestazione nazionale dei lavoratori edili che si stava tenendo parallelamente in quel di Zurigo. Infatti, in molti si erano trovati di fronte ad un dilemma: a cosa dare la priorità?

Pensionamento a 60 anni e parità salariale

L'assemblea ha dato anche rilievo al conflitto di lavoro in atto nell'edilizia

Base sindacale più forte

All'assemblea dei delegati si è anche votato in merito a diverse istanze statutarie. La discussione più vivace l'ha sollevata la mozione delle regioni alpine che chiedeva che in futuro il Comitato esecutivo non fosse più designato dal Comitato direttivo, ma dall'assemblea dei delegati. Arno Kerst ha presentato la controproposta del Comitato direttivo, che prevedeva una rappresentazione maggiore della base nel suo seno, perorando la proposta di trasferire la competenza per la nomina del Comitato esecutivo ai membri della base in Comitato direttivo. Affidare questa competenza all'assemblea dei delegati avrebbe, infatti, comportato un carico eccessivo per l'organizzazione. La controproposta ha infine prevalso nello scrutinio segreto. Nel voto finale, la modifica dello statuto è stata approvata a stragrande maggioranza. Il numero di soci della base nel Comitato direttivo è stato dunque portato da 12 a 15 persone; inoltre, su richiesta della regione Friburgo, in futuro nel suo seno siederanno almeno cinque anziché quattro membri della Svizzera latina.



Ora in Comitato Syna siedono più rappresentanti della base.

Foto: Dieter Egli

principale. In una risoluzione, il centinaio di delegate e delegati presenti ha espresso piena solidarietà con i lavoratori in piazza a Zurigo per il pensionamento a 60 anni e un salario migliore e contro i tagli che gli impresari-costruttori stanno cercando di imprimere al contratto nazionale mantello (vedi pagina 3). Con un'altra risoluzione si esige, invece, dal mondo politico che realizzi finalmente il principio costituzionale «salario uguale per un lavoro di uguale valore». Infatti, le donne guadagnano mediamente ancora 600 franchi al mese in meno dei loro colleghi uomini. Occorrono inoltre modelli di lavoro più flessibili e offerte di custodia extra familiare dei bambini finanziariamente sostenibili, che consentano di conciliare lavoro e vita privata.

Apogeo 2017: l'iniziativa per un congedo di paternità

Un congedo di paternità di quattro settimane è un'altra tessera del puzzle che realizza la conciliabilità tra lavoro e famiglia. Guardando all'anno scorso si è potuto constatare con enorme soddisfazione che il sostanziale contributo di Syna ha permesso di raccogliere il numero di firme necessario per depositare l'iniziativa popolare per un congedo di paternità sensato. Nondimeno, la bocciatura del Consiglio federale dimostra che la soluzione non è propriamente dietro l'angolo.

Crescente pressione del lavoro

Il presidente Arno Kerst ha sollevato anche altri argomenti di stretta attualità

riguardanti il mercato del lavoro e il mondo politico, citando ad esempio il nuovo contratto collettivo di lavoro nell'industria metalmeccanica ed elettrica, nel quale si è riusciti a preservare la settimana lavorativa di 40 ore. Gli attacchi politici alla registrazione della durata del lavoro e, di conseguenza, alla salute delle lavoratrici e dei lavoratori non accennano a diminuire. Ad essere sotto pressione sono ora anche le misure accompagnatorie. Arno Kerst lo ha detto chiaro e tondo: per i sindacati, queste ultime rappresentano una soglia da non varcare. Se il Consiglio federale intende oltrepassare questa linea, sacrificando la protezione dei salari e delle condizioni d'impiego sull'altare di un accordo quadro con l'UE, le lavoratrici e i lavoratori non difenderanno più la via bilaterale.

Affiliazioni: spezzato il trend negativo

Il responsabile delle finanze Beat Schwaller ha presentato per l'ultima volta, dato il suo imminente pensionamento a fine dicembre, i conti annuali dell'organizzazione, in equilibrio anche nel 2017: Syna è finanziariamente sano e dispone delle necessarie riserve, anche per eventuali referendum o campagne politiche. A titolo di incoraggiamento Beat Schwaller ha annunciato che finalmente il numero di affiliati ha fatto segnare un'evoluzione positiva rispetto all'anno precedente.

dieter.egli@syna.ch,
responsabile della comunicazione

Conferencia Sectorial del Comercio Minorista

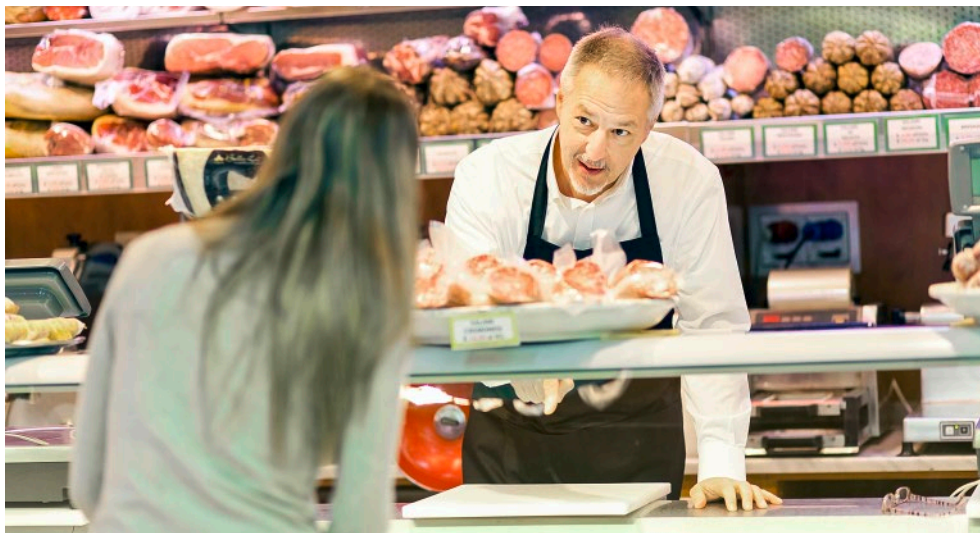
CCT: la implementación lo es todo

Las discusiones que se dieron en la Conferencia Sectorial del Comercio Minorista dejó en claro que: ¡Un buen CCT (Contrato Colectivo de Trabajo) es sólo la mitad del camino, pues la clave está en la implementación de los acuerdos logrados!

El 4 de junio se celebró la Conferencia Sectorial del Comercio Minorista en la Secretaría Central de Syna en Olten. La Conferencia de miembros de base y Secretarios y Secretarías Regionales se concentró sobre todo en la renegociación del CCT de Lidl y en la situación actual del sector.

Dificultades durante la implementación

Los participantes estuvieron de acuerdo en que conseguir un CCT es siempre la mejor opción. Sin embargo, la situación actual de este es mucho menos preocupante que su implementación. Durante las visitas a las filiales, nuestros Secretarios Regionales se han encontrado a menudo con desinterés o incluso resistencia a las inspecciones. Con frecuencia, es la falta de información de parte de los administradores y de los trabajadores el principal problema. Debemos reconocer, sin embargo, que nuestro trabajo se hace más complicado debido a esto. Nuestros miembros de base también nos han confirmado que muchos trabajadores no han hablado con el sindicato porque tienen miedo. En este caso lo correcto es actuar con la debida sensibilidad y encontrar la manera de poder hablar con



La digitalización conllevará cambios profundos, también en el comercio minorista. Imagen: Fotolia

los empleados en un lugar lo más informal posible. Simultáneamente, debemos exigir una buena cooperación a nivel gerencial para demostrar las ventajas que el CCT tiene para ambas partes

Comienza el CCT para las tiendas de estaciones de servicios

El CCT para los empleados de las tiendas de estaciones de servicio en Suiza es de cumplimiento obligado desde febrero. Los trabajadores se beneficiarán de mejoras notables como aumentos salariales, horarios laborales fijos y, principalmente, de partners confiables en caso de discrepancias en los contratos de trabajo individuales. Syna ha recibido muchas preguntas sobre el estado actual de la situación laboral en el sector; lamentablemente algunas empresas todavía no cumplen con lo exigido en el CCT. Por eso Syna ya ha notificado a estas para una inspección.

La caja negra de Manor

Desgraciadamente, en los últimos meses se ha oído más de los rumores que rodean a Manor que del mismo Manor. La inseguridad de los trabajadores con respecto al futuro de la empresa no es menor. En particular, el conflicto por el alquiler de la filial en la Bahnhofstrasse de Zúrich nos hace temer un despido masivo. Syna no tomara parte en ninguna iniciativa que sea perjudicial para la empresa. Quedando esto claro, exigimos a Manor que informe lo más pronto posible sobre su estrategia

empresarial para poner punto final a la inseguridad de los trabajadores.

Valora, el niño problema

Tras el abandono por parte de Syna del CCT con Valora, las condiciones laborales de una gran parte de los trabajadores se ha deteriorado de forma alarmante. Valora sigue con su estrategia de externalizar sus puntos de ventas a través de agencias «pseudo-autónomas». El resultado: cada vez menos empleados que trabajan bajo la etiqueta «Valora» están sujetos al CCT, por lo cual sus condiciones de trabajo son cada vez peores.

Seguimos muy de cerca la preocupante situación de nuestros miembros en Valora. Pero también es importante que sean los mismos miembros quienes nos hagan llegar sus inquietudes.

Éxito en el comercio minorista

Syna ha conseguido algunos éxitos en el comercio minorista de los que podemos estar orgullosos. Sin embargo, no debemos pensar que el trabajo está hecho, pues el sector se enfrenta a profundos cambios. La digitalización también tendrá un gran impacto en el comercio minorista. Los trabajadores del sector necesitan nuestro apoyo hoy y mañana, y para ello daremos nuestro mejor esfuerzo.

marco.geu@syna.ch,

Secretario Central Comercio Minorista, y

claudia.stoeckli@syna.ch,

Secretaria Central Servicios

OVS: Final terrorífico

Syna tuvo que enterarse a través de los medios de comunicación sobre el rápido fin de OVS en Suiza. La empresa distribuidora suiza del grupo italiano de moda Sempione Fashion AG se encuentra en una moratoria para reestructurar su deuda y ha comenzado un procedimiento consultivo para despidos masivos. Lamentablemente, no hemos estado implicados en este proceso. Syna exige a la empresa poner todo de su parte para asegurar que los trabajadores tengan un término contractual digno y de esta forma evitar dificultades.

Protesto da construção civil

Ainda a marchar ...

Aproximadamente 18 000 funcionários da construção civil descontentes protestaram no dia 23 de junho em Zurique. As rigorosas intenções de desmantelamento e flexibilização da associação de construtores civis uniram-nos uma vez mais na rua para lutar por salários mais altos e pelas conquistas sociais.

A imagem que se fez mostrar nesta tarde de sábado era mais do que impressionante: milhares de funcionários da construção civil encheram as ruas do centro de Zurique na sua marcha de protesto amigável para combaterem a deterioração das suas condições de trabalho. E eles continuariam a marchar: se necessário, 93 por cento dos funcionários de construção civil estão preparados a fazer greve pelas suas exigências.

Reestruturação à custa dos trabalhadores

Como nos próximos anos os baby boomers entrarão na idade da reforma, são necessárias medidas de reestruturação transitórias até cerca de 2024 para as reformas flexíveis com 60 anos (FAR). Estas medidas poderão depois ser retiradas, pois o número de reformados diminuirá novamente. Um problema de curta duração para o qual os trabalhadores da construção civil estão dispostos a dar o seu contributo financeiro. O Syna já sugeriu inúmeras vezes aos construtores civis medidas de reestruturação equilibradas para o FAR. Os construtores civis desejam contudo reestruturá-las apenas com cortes nas reformas e atrasando a idade da reforma às custas dos baby boomers envolvidos. Isto não é justo – e também não corresponde às disposições legais, as quais definem que uma reestruturação deve ser proporcional e equilibrada.

Um jogo perigoso

Neste momento, o setor da construção civil atravessa um período próspero como há já muito não se via. Por isso as nossas exigências por um aumento salarial de 150 francos é mais do que válido, uma vez



Imagens: Syna

que os construtores civis estão bem graças ao desempenho dos seus trabalhadores. Os trabalhadores da construção civil ainda marcham diariamente para as obras, mas os construtores civis estão a jogar um jogo perigoso com as suas ideias radicais. Querem realmente uma situação sem contratos e com isso arriscar-se a espaços de obras sem trabalhadores?

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

Mais imagens: www.syna.ch/protesta-edili

LMV: assim avançam as negociações

No final do ano de 2018, termina o Acordo Coletivo Nacional de Trabalho (LMV) para a indústria de construção civil. Se as partes envolvidas não chegarem até lá a acordo, o setor arrisca-se a entrar numa situação sem contrato. A última reunião antes das férias do verão realiza-se no dia 9 de julho. Para o outono estão planeadas mais três datas de negociação. Também no outono informaremos os nossos membros sobre o estado das negociações e sobre o que fazer a seguir numa conferência do setor. Convocaremos esta conferência com pouca antecedência, de modo a podermos reagir flexivelmente ao decorrer das negociações.



Cours 2018

formation-ARC.Suisse

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

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 soulignements 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

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;
- identifier différentes techniques de désinformation;
- reconnaître les méthodes de la propagande de guerre;
- savoir décoder un article de la presse écrite.

Animation: Julien Gogniat, formateur et conférencier en communication

Inscription: Dernier délai, jeudi 16 août

Mon profil de couleurs pour mieux communiquer au travail!

Jeudi 27 et vendredi 28 septembre 2018, de 9h00 à 17h00, Hôtel City Bienne (anciennement Continental) Bienne

Contenu:

- Connaître son profil comportemental avec ses points forts et ses préférences;
- expérimenter ses principales sources de motivation;
- jouer de flexibilité personnelle pour assouplir son fonctionnement;
- adapter et améliorer sa communication avec ses collègues et supérieurs;
- préparer et aborder des situations professionnelles (délégation, entretiens annuels, réunions, motivation et feed-back) en connaissance de cause.

Animation: Samuel Perriard, directeur de concertation, accrédité à la méthode Arc-en-ciel

Inscription: Dernier délai, mardi 24 juillet

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!

Intégration sur le marché du travail

Soutien individuel aux réfugiés

Un projet national visant à promouvoir l'insertion professionnelle des réfugiés a été lancé cette année. Du point de vue syndical, un suivi attentif est nécessaire. En effet, l'émergence d'une nouvelle catégorie de travailleurs acculés à accepter des conditions d'engagement précaires doit être évitée.

En Suisse, le taux d'emploi des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire est faible. Après dix ans de séjour en Suisse, à peine un réfugié sur deux en âge de travailler a un emploi; un taux qui n'est que de 25% chez les personnes admises à titre provisoire. Pourtant, pour assurer leur avenir en Suisse, les réfugiés seraient prêts à s'investir sans compter.

Dans le cadre du débat qui entoure la pénurie de personnel qualifié et devant la menace de limiter l'immigration («immigration de masse»), cette population se retrouve au centre de l'attention de la politique et de l'administration. Les facteurs comme la maîtrise des langues et l'activité professionnelle font l'objet d'une attention plus ciblée lors de la procédure d'asile, en particulier lorsque les perspectives d'une intégration réussie et d'un séjour de longue durée en Suisse sont bonnes.

Autonomie financière

Jusqu'à présent, les cantons étaient responsables de l'intégration des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire sur le marché du travail – avec des résultats variables. Les Grisons sont considérés comme un canton modèle, avec un taux d'emploi de 64% pour les réfugiés et de



Il est essentiel de sensibiliser les employeurs aux compétences des réfugiés.

Photo: Fotolia

66% pour les personnes admises à titre provisoire après quatre à cinq ans de séjour en Suisse.

Cependant, une entrée réussie sur le marché du travail ne signifie pas encore un succès à long terme! Les réfugiés sont en effet particulièrement exposés au chômage récurrent. C'est pourquoi nous portons un regard critique sur les programmes d'intégration proposés aujourd'hui. L'accent doit être mis sur la participation durable au marché du travail. Pour Syna, aucun doute: cela ne fonctionnera pas sans investissement dans des mesures de formation!

Solutions de branche

Certaines branches ont identifié très tôt l'intérêt d'offrir une formation pratique aux réfugiés afin de les employer par la suite. La formation Riesco, dispensée sur une année dans les secteurs de la construction et de l'hôtellerie et restauration, est un bon exemple. En plus des cours de langues et de connaissances professionnelles, elle comprend deux stages de cinq semaines.

À la fin de leur formation, les participants préparent leur dossier de candidature. Le cours est destiné à leur permettre de faire un apprentissage ou d'obtenir une attestation de formation professionnelle. En effet, seules ces qualifications garantissent une intégration et une employabilité à long terme.

La branche du nettoyage propose également des stages de trois mois qui incluent des modules de formation afin de doter les réfugiés des compétences nécessaires. La question des salaires pendant les stages est traitée à l'interne de chaque branche, les besoins financiers fondamentaux étant couverts par l'aide sociale cantonale.

Intérêt et compétences

Les intérêts individuels et les connaissances préalables des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire devraient être pris en compte. En effet, il n'est pas logique de faire travailler un avocat formé en Afghanistan comme maçon. De plus, ces employés ont droit à un soutien individuel comme tout le monde. Les employeurs doivent donc être sensibilisés aux compétences des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire. L'accompagnement par un professionnel de l'ensemble du processus d'intégration – soit en tant que coach, soit en tant que personne de contact pour les employeurs – est un facteur de succès important.

Palmarès: Ces cantons réussissent le mieux à intégrer les réfugiés

Rang	Canton	Réfugiés			Personnes admises à titre provisoire		
		Taux d'emploi après un séjour de 4 à 5 ans	Taux d'emploi, général	Nombre résidant dans le canton	Taux d'emploi après un séjour de 4 à 5 ans	Taux d'emploi, général	Nombre résidant dans le canton
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

Source: Statistiques de l'asile, 1^{er} trimestre 2018, présentation originale

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

Assemblée des délégués

Une journée syndicale bien remplie

Les délégués ont affiché leur solidarité avec les ouvriers de la construction qui manifestaient au même moment. Les défis qui attendent Syna ne concernent pas seulement la construction. L'augmentation du nombre de membres présents par rapport à 2017 est toutefois un signe positif.

«Nous sommes un syndicat actif. Nous pouvons faire les deux!» C'est avec ces mots que le président Arno Kerst a ouvert l'assemblée des délégués, en référence à la manifestation nationale des ouvriers de la construction qui avait lieu le jour même à Zurich, forçant certains membres à faire un choix.

Retraite à 60 ans et égalité salariale

Le conflit qui agite le secteur principal de la construction a été au cœur des débats. Par résolution, plus de 100 délégués présents ont exprimé leur solidarité avec les ouvriers qui manifestaient pour la retraite à 60 ans, de meilleurs salaires et contre les coupes prévues par les

Base de membres renforcée

L'assemblée des délégués a voté sur plusieurs modifications des statuts. Une requête de la région Alpes, qui visait à faire élire à l'avenir le Comité directeur par l'Assemblée des délégués et non plus par le Comité, a fait l'objet de discussions animées. Arno Kerst a présenté la contre-proposition du Comité, renforçant la représentation de la base au sein du Comité. Il a plaidé pour transférer la compétence de nommer le Comité directeur aux membres de la base au sein du Comité, considérant qu'une élection par l'assemblée des délégués alourdirait considérablement l'organisation. Le contre-projet a été retenu à l'issue d'un vote à bulletin secret. Lors du vote final, la modification des statuts a été approuvée à une forte majorité. Ainsi, le nombre de membres de la base au Comité passera de 12 à 15. Sur requête de la région de Fribourg, le nombre minimum de membres de Suisse latine au Comité passera de quatre à cinq.



Désormais, plus de membres de la base siègeront au Comité de Syna.

Photo: Dieter Egli

patrons dans la convention nationale (voir page 3). Dans une autre résolution, ils ont demandé que la politique applique enfin le principe constitutionnel «à travail égal, salaire égal». En effet, le salaire mensuel des femmes reste d'environ 600 francs inférieur à celui des hommes. En outre, des modèles de travail flexibles et des offres de garde d'enfants abordables sont nécessaires à la conciliation entre travail et famille.

Temps forts 2017: Initiative pour un congé paternité

Un congé paternité de quatre semaines constitue l'une des pièces du puzzle de la conciliation. L'an dernier, l'engagement de Syna a permis de récolter les signatures nécessaires au dépôt de l'initiative populaire pour un congé paternité raisonnable. Son rejet par le Conseil fédéral signifie néanmoins que nous devons continuer à nous battre avec un grand engagement pour le congé paternité.

Personnel sous pression

Le président Arno Kerst a également abordé les évolutions du marché du travail et de la politique. Il a évoqué la nouvelle convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM), où la semaine des 40 heures a pu être défendue avec succès. Quant aux attaques

politiques contre l'enregistrement du temps de travail, et donc contre la santé des travailleurs, elles ne faiblissent pas, a-t-il encore relevé. Les mesures d'accompagnement sont elles aussi sous pression. Pour Arno Kerst, une chose est claire: pour les syndicats, elles constituent une ligne rouge à ne pas franchir. Si le Conseil fédéral la piétine et sacrifie la protection des salaires et des conditions de travail en faveur d'un accord-cadre avec l'UE, les travailleurs retireront leur soutien à la voie bilatérale.

Effectif des membres: retournement de tendance

Beat Schwaller, responsable des finances de Syna, a présenté les comptes annuels pour la dernière fois avant son départ à la retraite fin décembre. Les comptes 2017 sont équilibrés: la situation financière de Syna est saine et le syndicat dispose des réserves suffisantes, qui lui permettront le cas échéant de mener à bien des référendums ou campagnes politiques. Beat Schwaller a exprimé son souhait que Syna sache faire preuve de persévérance dans les luttes qui s'annoncent. Signe encourageant, a-t-il encore relevé, le nombre de membres a à nouveau augmenté en 2017 après plusieurs années de baisse.

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

Travail politique

Nous sommes présents!

Syna s'engage pour de meilleures conditions de travail. Celles-ci nécessitent des bases légales solides, qui passent par l'engagement politique des syndicats. Si nous n'avons pas obtenu plus de jours de vacances, nous avons remporté d'autres succès. Rétrospective.

Lors de la création de Syna, il y a 20 ans, une décision importante est prise: Syna doit être indépendant sur le plan confessionnel et politique – mais pas neutre. En clair: nous prenons position sur des questions politiques qui touchent les travailleurs, mais nous restons indépendants des positions de nos partenaires politiques.

Allocations familiales imposées

En 2001, notre association faitière Travail.Suisse lance l'initiative «Pour de plus justes allocations pour enfant!». Grâce notamment aux signatures récoltées par Syna, l'initiative est déposée. Après de longues discussions qui atteignent aussi l'opinion publique, les Chambres fédérales adoptent la loi sur les allocations familiales en tant que contre-projet. Celle-ci reprend des revendications importantes et apporte des améliorations significatives, à l'image d'allocations familiales de 200 francs au minimum dans toute la Suisse. La loi ne répond de loin pas à toutes les revendications émises à l'origine. Malgré tout, les organisations patronales la rejettent. En conséquence, Travail.Suisse retire son initiative et s'engage contre le référendum aux côtés d'autres organisations et partis de la gauche et du centre. Syna s'engage aussi dans cette lutte, et gagne: en automne 2006, le peuple accepte la nouvelle loi.

Six semaines de vacances pour tous

En 2007, la question des vacances revient au cœur du travail politique. Cela fait plus de dix ans que l'on constate que la durée du travail n'a jamais été abaissée dans les proportions de la hausse de productivité observée. Par une initiative populaire, Travail.Suisse demande alors que le droit aux vacances soit augmenté de quatre à six semaines. Les travailleurs âgés, mais



En juin 2009, l'initiative «6 semaines de vacances pour tous» a été déposée à Berne. Photo: Syna

aussi les actifs de 20 à 50 ans, doivent avoir plus de vacances. Comme aime à le dire Kurt Regotz, alors président de Syna «la vie active n'est pas un sprint, mais un marathon». Ces semaines de vacances supplémentaires visent à garantir la productivité des travailleurs et la diminution de la durée du travail doit permettre de créer des emplois.

Pas plus de vacances, mais ...

Comme pour les allocations familiales, patience et persévérance sont de mise: la récolte de signatures débute en janvier 2008, et l'initiative est déposée en juin 2009. Deux ans plus tard, le Parlement rejette définitivement le projet. L'alarmisme des employeurs qui brandissent la menace de perte d'emplois et d'attractivité de la place économique suisse fait mouche lors de la votation populaire de mars 2012: l'objet est nettement rejeté.

Mais le flop de l'initiative n'est que superficiel. En effet, elle aura permis d'ouvrir le débat sur la problématique de la pression au travail. Aujourd'hui, les conventions collectives de travail prévoient presque toutes cinq semaines de vacances jusqu'à 50 ans, et plus par la suite.

Sans nous, il ne se passe rien

Ces deux exemples montrent que l'engagement politique des associations permet

de relancer des sujets que le Parlement laisse de côté. Cela vaut également pour le congé paternité. Syna a beaucoup contribué au succès de la campagne de récolte de signatures et au dépôt de l'initiative. Nous aurons là encore besoin de beaucoup d'endurance jusqu'à ce qu'une solution soit trouvée. Nous ne lâchons pas prise!

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

Au cœur de la politique

Tes cotisations de membre contribuent au financement de notre association faitière Travail.Suisse. Celle-ci représente 150 000 travailleurs issus de l'économie privée et du service public. Syna est le membre le plus grand parmi les dix organisations régionales et de branche affiliées à Travail.Suisse. Alors que Syna s'engage pour le partenariat social et les CCT, Travail.Suisse gère les relations avec le gouvernement, le Parlement, l'administration et les autres organisations économiques. Une équipe de dix personnes travaille à Berne au cœur de la politique et s'engage pour les priorités politiques de Syna et des travailleurs.

www.travailsuisse.ch

Discrimination salariale

«Elle n'est pas équivalente»

Les inégalités salariales sont un fait avéré, même si certains les mettent régulièrement en doute. L'exemple d'une grutière illustre bien l'existence de discriminations parfois extrêmes. En entretien, notre secrétaire régional Oliver Hippele revient sur l'aide apportée à notre membre.

Que s'est-il passé?

Oliver: La relation de travail avait déjà mal commencé: le patron de l'entreprise avait fait travailler l'aide-maçonne pendant une semaine à l'essai, sans la payer, ce qui n'est pas autorisé. Elle a ensuite obtenu un contrat de travail, et son entrée en fonction officielle a été fixée à septembre avec un salaire brut de 4600 francs, usuel dans la branche. Dès le début, elle a principalement travaillé comme grutière sur les chantiers. Le contrat n'était toutefois rien d'autre qu'un miroir aux alouettes. En effet, dès le premier mois, la collaboratrice a reçu 1000 francs de moins que ce qui avait été convenu.

S'y est-elle opposée?

Non, elle ne m'a appelé que deux mois plus tard, après avoir vu que sa fiche de salaire de

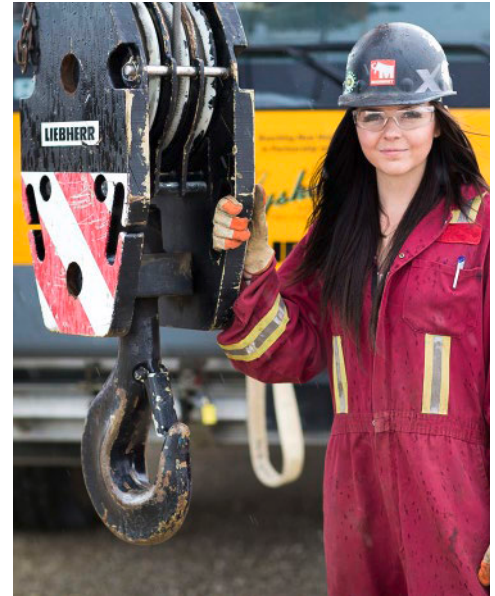
nombre mentionnait un montant brut de 2370 francs, soit presque 50% de moins que convenu! Elle a alors entamé des négociations avec son chef. Notre membre était très contente que je puisse m'en charger, car son chef l'intimidait beaucoup. En outre, sa mère travaillant pour le même employeur, elle m'avait demandé d'être très prudent. Ce que j'ai respecté: nous tenons évidemment toujours compte des souhaits de nos membres.

Comment le patron a-t-il justifié cette réduction de salaire?

Il m'a indiqué qu'en tant que femme, cette collaboratrice n'était tout simplement pas l'égale d'un homme sur un chantier, qu'elle ne pouvait pas avoir la même productivité qu'un homme. Des propos sexistes dont il n'a évidemment pas pu démontrer la véracité. Je lui ai clairement indiqué que sa collaboratrice maniait sa grue et fixait les charges avec la même précision que ses collègues masculins. Certes, certaines tâches sur les chantiers nécessitent une grande force physique, mais ce n'est pas le cas de ce métier. En outre, je connais bien des femmes qui n'ont rien à envier aux hommes en termes de force...

Et ensuite?

J'ai demandé au patron de régulariser la situation, faute de quoi nous contacterions



Des cas d'inégalités de traitements sont fréquents, les victimes sont souvent des femmes. Photo: mäd

le Bureau de l'égalité. L'employeur a alors versé le salaire dû sans protestation. La jeune femme a changé d'emploi et souhaite devenir membre du Comité de sa section Syna. Il arrive souvent que des membres que nous avons pu aider souhaitent ensuite s'engager.

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



ÉGALITÉ SALARIALE

Parce que mon travail le VAUT bien!



**MANIFESTATION NATIONALE
SAMEDI 22 SEPTEMBRE, À BERNE
WWW.SYNA.CH/EGALITE-SALARIALE**

Syna apporte son aide dans des situations difficiles

Ces cas extrêmes de discrimination sont heureusement rares. Néanmoins, les cas d'inégalités de traitements sont fréquents, et les victimes sont souvent des femmes. Dans la situation décrite ici, Syna n'aurait pas pu intervenir sans le courage de la jeune femme, qui a fait connaître son problème. Souvent, les femmes sont victimes de traitements injustes sans oser protester. Elles se taisent, se culpabilisent même parfois, ou attendent de trouver un nouveau poste. Il n'y a rien d'étonnant à cela, car se défendre seul-e contre l'injustice requiert beaucoup de courage.

→ Surmonte ta peur et contacte-nous si tu as un problème similaire. Nous pouvons t'aider dans des moments difficiles. Nous agissons en toute discrétion et discutons avec toi de chaque démarche.