

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Fotolia

Salaires, à la une ...

Le refus des syndicats de poursuivre les négociations sur les mesures d'accompagnement avec le conseiller fédéral Schneider-Amman a suscité de vives réactions. Notre association faîtière Travail.Suisse n'a pas pris cette décision de gaieté de cœur. Mais pour nous il est hors de question de transiger lorsque la protection salariale des travailleurs en Suisse est en jeu! **Pages 4 et 5**

... salaires, à la deux

Les négociations salariales reviennent chaque année. Pour 2019, Syna demande une hausse générale des salaires de 2 à 3 pour cent. Et tout aussi important: que l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes soit enfin appliquée! **Pages 3 et 6**

... et salaires, à la trois!

Les négociations pour la CN sont embourbées en raison de l'entêtement des patrons de la construction. S'ils ont fait un pas dans notre direction sur certains points, ils ont aussi émis de malsaines revendications sur lesquelles nous n'entrerons pas en matière. **Page 7**

Sommaire

Négociations salariales 2019	Page	3
Mesures d'accompagnement	Pages	4/5
Discrimination salariale	Page	6
Automne chaud sur les chantiers	Page	7
En bref	Page	8
Infos Régions	Pages	9-12
Pagina in italiano	Page	13
Página en español/ em português	Page	14
Página em português	Page	15
Cours ARC	Page	16
Hôtellerie et restauration	Page	17
Conseil juridique	Page	18
20 ^e anniversaire	Page	19
Young Syna	Page	20

ÉGALITÉ SALARIALE
WWW.SYNA.CH/EGALITE-SALARIALE

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: 12 octobre 2018

Clôture de la rédaction: 26 septembre, 12h00

Les choses sérieuses commencent!



Trêve de plaisanterie. Égalité et protection des salaires, construction: ces choses comptent pour nous. C'est sérieux, fondamental même!

«À prendre ou à laisser»

La convention nationale qui couvre le secteur principal de la construction (CN) expirera à la fin de l'année. Il faut améliorer le financement de la retraite anticipée (RA) pour que les ouvriers puissent continuer de bénéficier d'une retraite méritée à 60 ans. En outre, après quatre ans de blocage des salaires, les ouvriers attendent un geste significatif. À la fin des vacances d'été, les patrons ont soumis leur «solution» aux négociations sur la CN. Malheureusement, elle est particulièrement indigeste. Certes, les patrons ont fait un pas dans notre direction sur certains points. Mais ils exigent en échange, de la part des travailleurs, des horaires encore plus étendus et flexibles. En outre, la Société des entrepreneurs a tenté de nous faire avaler cette solution indigeste et anti-partenaire en nous indiquant qu'elle était «à prendre ou à laisser» et en refusant de discuter de notre contre-proposition. Sur les chantiers, l'automne pourrait être chaud – nous ne lâcherons pas le morceau.

Ligne rouge

Dans le cadre des négociations sur un accord-cadre avec l'UE, les mesures d'accompagnement sont de la dynamite. Leur rôle est de préserver, dans une situation de libre circulation, les salaires et les conditions de travail qui prévalent en Suisse. Pour les conseillers fédéraux

PLR Schneider-Ammann et Cassis, ces mesures semblent tout à coup à nouveau négociables. Leurs propos font fi de la ligne rouge fixée par le Conseil fédéral. En ignorant les protestations des syndicats, ils ont affiché une attitude maladroite et effrontée qui a de plus grandement nui au partenariat social. Nous n'acceptons pas que le ministre de l'Économie ignore complètement nos objections et nos revendications (les FlaM doivent être renforcées, pas affaiblies) lorsqu'il rencontre le président de Travail.Suisse Adrian Wüthrich. Lorsque Schneider-Ammann a convié les différentes parties à une séance de travail pour remettre en question tous les éléments des FlaM, le vase a presque débordé.

Stop!

Nous avons réagi en paroles et en actes. Tout comme l'Union syndicale suisse, notre association faïtière Travail.Suisse refuse de prendre part à des discussions qui ont pour seul but d'affaiblir la protection des salaires en Suisse. Nous refusons de participer à cette trahison des travailleurs. Notre rubrique «Actualités» sur www.syna.ch/fr vous propose des informations actuelles sur le sujet.

«Parce que mon travail le VAUT bien!»

C'est par ces mots que nous t'appelons, que tu sois une femme ou un homme, à venir manifester avec nous pour l'égalité des salaires et contre la discrimination le samedi 22 septembre à Berne. Nous vivons au 21^e siècle: l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans la constitution depuis des décennies. Malgré cela, les femmes gagnent toujours moins que leurs collègues masculins, alors même qu'elles effectuent un travail égal! En tant qu'homme, j'en ai assez de ces inégalités de traitement, et les femmes sont furieuses de cette injustice. C'est pourquoi je te le demande: descends avec nous dans la rue, affiche ton soutien. Il s'agit rien moins que de l'égalité des salaires, d'une rémunération digne pour tous!

Merci de t'engager à nos côtés: parce que tu n'en t'en fiches pas.

arno.kerst@syna.ch, président

Syna demande des hausses de 2 à 3 pour cent

Maintenant ou jamais!

L'économie va bien et table sur une croissance robuste pour les deux années à venir, les chiffres d'affaires sont en hausse. Syna en est convaincu: les salaires doivent enfin augmenter!

Par leur engagement, les travailleurs ont apporté une contribution significative à l'évolution positive des dernières années. Ils ont malgré tout souvent dû renoncer à des hausses de salaire. Le moment est donc venu pour eux de récolter enfin les fruits de leurs efforts.

Plus de salaire pour tous

C'est pourquoi pour 2019, Syna demande une hausse générale des salaires de 2 à 3%, bénéficiant à tous les travailleurs. Les augmentations individuelles, majoritaires ces dernières années, ne bénéficient en effet qu'à une minorité de collaborateurs, selon des critères souvent opaques. Or chacun participe au succès d'une entreprise: les «locomotives» dépendent elles-aussi d'une équipe performante.

Boom économique, stress en hausse

Il est évident que la situation de chaque branche doit être prise en considération lors des négociations. Mais il existe partout de bonnes raisons d'augmenter les salaires. Exemples:

- Les années de crise de l'industrie MEM sont révolues, notamment grâce à l'engagement et, souvent, au travail supplémentaire des employés.
- Le secteur de la construction est en effervescence, générant plus de stress sur les chantiers. Malgré cette situation favorable pour les patrons, cela fait quatre ans que les ouvriers attendent une augmentation.
- De nombreux métiers essentiellement féminins du secteur des services,



Le moment est venu pour les travailleurs de récolter les fruits de leur travail.

Photo: Fotolia

comme la vente ou la coiffure, affichent encore et toujours des salaires trop bas.

Toutes les informations relatives aux revendications salariales sont disponibles sous www.syna.ch/fr/salaires2019

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

Plus de salaire aussi pour toi?

Syna conduit ses négociations salariales dans le cadre des conventions collectives de travail (CCT). Même si tu n'es pas soumis à une CCT, tu as mérité une hausse de salaire, car...

... ton employeur profite d'une économie florissante. Il peut donc se permettre d'augmenter les salaires.

... le renchérissement t'affecte toi aussi. S'il n'est pas compensé, si ton salaire reste le même, ton pouvoir d'achat diminuera. Pourtant, tu travailleras toujours autant.

C'est en t'alliant à tes collègues que tu pourras le mieux négocier pour obtenir des conditions de travail et un salaire équitables. Sur notre site, tu trouveras des informations importantes sur ta branche, sur les salaires minimaux ou encore sur la durée du travail. Ton secrétariat régional est également là pour t'apporter un soutien personnalisé! www.syna.ch

«La situation a changé»



Le président Arno Kerst s'engage.

Photo: Syna

Syna veut que les bénéficiaires profitent aux travailleurs. Les entreprises préfèrent les investir pour l'avenir.

Arno Kerst: Une fois ils invoquent la situation de l'économie, une autre fois les investissements: les employeurs trouvent toujours des prétextes pour ne pas augmenter les salaires. Pourtant, investir dans son personnel signifie bien investir dans l'avenir! Si les entreprises veulent pouvoir continuer de compter sur un personnel qualifié,

elles doivent le rémunérer à sa juste valeur. Et les femmes doivent enfin obtenir un salaire équivalent pour un même travail (Voir l'appel à manifester, page 6)!

Le chômage n'a jamais été aussi faible, les entreprises engagent. Le problème des salaires se résoudra-t-il de lui-même?

La situation économique est réjouissante, mais elle ne conduit pas à une hausse automatique des salaires. Et changer de poste n'est plus forcément synonyme d'augmentation de salaire. Après des années difficiles sur le plan économique, avec un renchérissement nul, voire négatif, la situation a basculé: toutes les branches tourment à plein régime, d'où la possibilité d'offrir une hausse de salaire significative à tout le monde. C'est nécessaire, car le renchérissement revient en force. Sans augmentation de salaire, de nombreux travailleurs subiront par conséquent une baisse de leur salaire réel.

Le contexte

La protection salariale est intouchable!

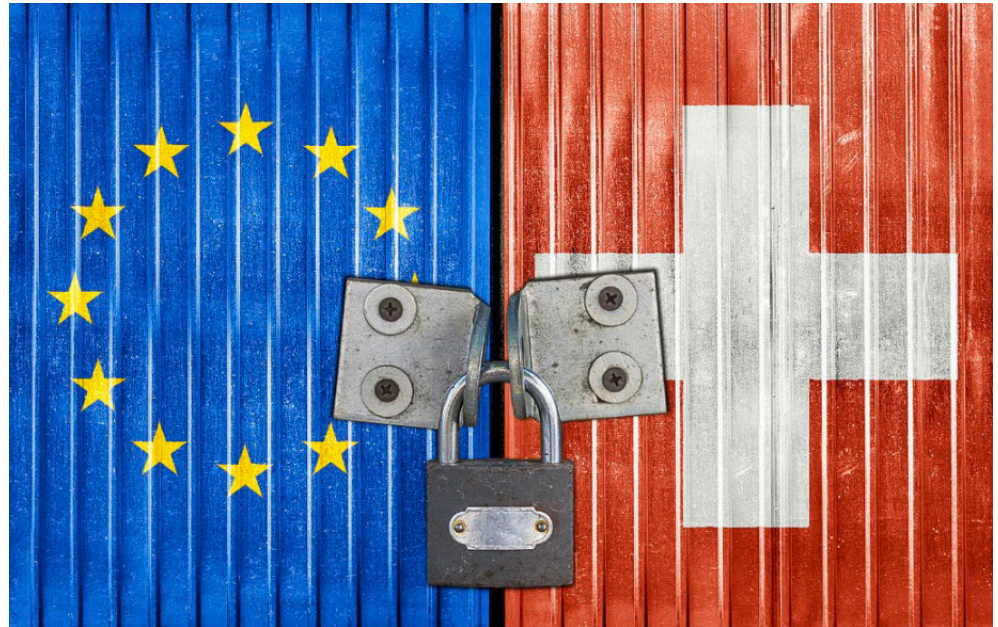
Les syndicats ont été accusés de «refus de discuter», d'attitude «non-suisse», et même «d'irresponsabilité» après le récent débat sur les mesures d'accompagnement (FlaM). Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse, revient sur les événements et explique pourquoi la protection salariale n'est pas négociable.

Les FlaM protègent les salaires des employés en Suisse contre les salaires beaucoup plus bas des travailleurs de l'UE. La loi sur le détachement des travailleurs stipule que le revenu des employés qui travaillent pour des entreprises étrangères en Suisse («employés détachés») doit être le même que celui des employés nationaux. C'est grâce à ce principe que la Suisse peut maintenir son niveau de salaire. Sans cette loi, les employés en Suisse auraient un problème de taille: leur salaire plus élevé les empêcherait d'accéder à l'emploi, ou alors ils recevraient un salaire plus bas.

Pure démantèlement

Dans les négociations menées en vue d'un accord-cadre, l'UE demande des concessions sur les FlaM: elle ne conclura l'accord-cadre avec la Suisse qu'en échange d'un assouplissement de la protection salariale. En tant que représentant des travailleurs, Travail.Suisse ne peut pas participer à de telles négociations. À l'origine, c'était également la position du Conseil fédéral – jusqu'à ce qu'Ignazio Cassis propose «l'assouplissement de la règle des 8 jours» dans les médias.

Avant les vacances d'été, son collègue Johann Schneider-Ammann a soudain voulu discuter d'«adaptations techniques» avec les partenaires sociaux et les cantons. Travail.Suisse a pris part à ces discussions, avec une position claire: le niveau de protection salariale en Suisse doit impérativement être maintenu. Mais au lieu des négociations habituelles conduites en toute confidentialité par les partenaires sociaux dans le but de parvenir à un véritable compromis, seules des propositions



Les négociations avec l'UE ne sont pas faciles. Pour les syndicats, cependant, il n'est pas possible de discuter de l'affaiblissement de la protection salariale.

Photo: Fotolia

visant à réduire la protection salariale ont été présentées. Sans compensation, ce démantèlement conduira uniquement à un affaiblissement de la protection salariale. Après plusieurs tentatives infructueuses pour faire comprendre au conseiller fédéral Schneider-Ammann que nous ne pouvons pas accepter un démantèlement de la protection salariale, Travail.Suisse a décidé de rompre les négociations.

Une action estivale maladroite

Le Conseil fédéral tente depuis des années de négocier un accord-cadre institutionnel avec l'UE. On sait également depuis longtemps que l'UE n'est pas satisfaite de la règle des huit jours. Consulter les partenaires sociaux trois mois seulement avant la conclusion de l'accord n'est pas conforme à la tradition suisse qui a fait ses preuves en matière de compromis et de partenariat social! Cette «action estivale de choc» du conseiller fédéral Schneider-Ammann était mal préparée et sa réflexion inaboutie. De plus, les plans de démantèlement du Département de l'économie ne se limitaient pas à la règle des huit jours: d'autres propositions de démantèlement ont été présentées en six points. Par contre, aucune mesure compensatoire visant à maintenir le niveau de protection salariale n'a été évoquée. Pour Travail Suisse,

il est dès lors clair qu'il ne peut y avoir de compromis.

Ouvert à la discussion

Travail.Suisse soutient toujours clairement la décision du Conseil fédéral du 4 juillet 2018. Celui-ci doit imposer les FlaM comme une ligne rouge à ne pas franchir. L'accord-cadre n'a aucune chance devant le peuple si sa réponse apportée aux exigences de l'UE passe systématiquement par des concessions des travailleurs. Travail.Suisse est ouvert à une évaluation des mesures d'accompagnement sur la libre circulation des personnes. Des améliorations sont en effet possibles: une nouvelle procédure d'annonce informatisée pourrait par exemple améliorer la mise en œuvre des FlaM. Mais la Suisse doit le faire seule, sans pression de l'UE. Travail.Suisse est tout à fait prêt à participer à des discussions en dehors des négociations sur l'accord-cadre.

Adrian Wüthrich,
président de Travail.Suisse,
wuethrich@travailsuisse.ch

Qu'est-ce que la règle des huit jours?

Cette information et d'autres détails peuvent être trouvés sous www.syna.ch/fr/flam

L'exploitation au travail comme effet secondaire

Traite des êtres humains en Suisse?!

Souvent, nous ignorons que la traite des êtres humains pour exploiter leur travail existe en Suisse aussi. Jusqu'en octobre 2018, une exposition mise sur pied par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) parcourt la Suisse en bus pour attirer l'attention sur ces abus.

Les jeunes migrantes forcées de se prostituer ne sont pas les seules victimes de la traite des êtres humains en Suisse: que ce soit sur des chantiers de construction, dans des ménages privés ou dans des restaurants, on observe en effet de plus en plus de cas de travailleurs attirés en Suisse avec de fausses promesses afin d'être exploités comme main-d'œuvre. Les ressortissants étrangers sont particulièrement exposés, car leur autorisation de séjour peut leur être retirée, ou alors leur statut de clandestin peut être utilisé comme moyen de pression.

Rembourser ses «dettes»

Kamal du Bangladesh, par exemple, a dû payer une commission exorbitante et s'est endetté auprès des passeurs pour pouvoir travailler en Suisse. Son salaire ne lui a pas été versé car il devait «rembourser ses dettes», et son patron lui a confisqué ses documents de voyage et son billet de retour. Il travaille 15 heures par jour et dort dans l'arrière-salle du restaurant.

Fabienne Reber de l'OIM observe: «L'image que nous nous faisons des victimes de la traite des êtres humains nous empêche d'identifier les vraies victimes».

Plan d'action national

Depuis 2012, la Suisse s'est dotée d'un plan d'action national contre la traite des êtres humains. Le problème est donc reconnu par les autorités et les politiciens. Dix-huit cantons organisent des tables rondes sur la prévention et les sanctions. Elles réunissent les autorités chargées des enquêtes, les responsables de la migration ainsi que les centres d'aide aux victimes et les inspections du travail. L'objectif est de sensibiliser les organismes de contrôle et



Le bus d'information voyagera à travers la Suisse jusqu'au 18 octobre. Photo: www.18oktober.ch

les professionnels de la santé, qui sont en contact avec les victimes de la traite des êtres humains dans le cadre de leur travail. Dans le canton de Zurich, par exemple, la plupart des victimes de l'exploitation par le travail se trouvent sur les chantiers de construction. À Genève, en revanche, de nombreuses femmes sont exploitées dans des ménages privés comme aides ménagères et aides-soignantes.

Et la protection des travailleurs?

La libre circulation des personnes a permis aux entreprises étrangères d'offrir plus facilement leurs services en Suisse pour une courte période (jusqu'à 90 jours). Les mesures d'accompagnement ont été mises en place afin d'éviter l'exploitation des travailleurs et de protéger le niveau des salaires en Suisse. Les entreprises étrangères sont ainsi tenues de s'annoncer auprès des autorités cantonales huit jours avant le début des travaux (obligation d'annonce). Ce délai permet aux autorités de contrôler les secteurs à haut risque, pour détecter d'éventuelles infractions au salaire minimum et à la durée du travail.

Cela arrive partout

Les longues chaînes de sous-traitance, courantes dans la construction, aggravent encore le manque de transparence en matière de salaires et de situation

contractuelle. Le maintien des FlaM sous leur forme actuelle est donc essentiel.

Lors d'une visite sur un grand chantier en Argovie, Syna a constaté la situation suivante: les travaux de plâtrerie et de peinture sont réalisés par une équipe de neuf travailleurs, tous roumains, avec des contrats de travail limités à trois mois (ces contrats sont soumis à l'obligation d'annonce uniquement et non à l'obtention d'une autorisation). Tous les travailleurs espèrent que leur engagement sans faille et la qualité de leurs prestations leur permettra de décrocher un contrat de travail à durée indéterminée. – «Notre salaire? Il nous est remis de main à main.» – «Où nous dormons? Dans une chambre, à trois. C'est plutôt bien, non...?»

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

La Suisse contre la traite des êtres humains

Aide-nous et fais-nous part de tes observations en cas d'incident, ou si tu connais des victimes potentielles: www.act212.ch ou tél. 0480 212 212.

Plus d'informations sur le bus d'information dédié à la traite des êtres humains sous: www.18oktober.ch

Manifestation nationale le 22 septembre à Berne

Discrimination salariale: pas de «fake news»

Les femmes gagnent toujours moins que les hommes, c'est un fait. Notamment parce que le problème est sans cesse minimisé, comme l'illustre la situation actuelle au Parlement. C'est pourquoi le moment est venu d'agir.

Les «fake news» sur la discrimination salariale sont nombreuses. Faisons le point sur les trois «faits alternatifs» les plus faux sur le sujet.

«La discrimination salariale est faible, elle diminue et disparaîtra d'elle-même.»

Certes, globalement la discrimination salariale tend à diminuer. Néanmoins, les femmes gagnent en moyenne toujours nettement moins que les hommes pour le même travail. Au total, ce sont chaque année pas moins de 7,7 milliards de francs qui ne finissent pas dans le porte-monnaie des femmes! En outre, les inégalités augmentent lorsque l'on gravit les échelons de la hiérarchie, atteignant jusqu'à 18,5%. Les

Égalité salariale – parce que mon travail le VAUT bien.

Nous en avons assez! C'est pourquoi nous serons présents lors de la **manifestation nationale pour l'égalité salariale et contre la discrimination qui se tiendra le 22 septembre, dès 13h30, à Berne.**

Le Parlement doit renforcer – et non pas affaiblir – le projet de révision de la loi sur l'égalité. C'est pourtant ce que font actuellement les commissions parlementaires: leur dernier projet prévoit que moins de 1% des entreprises (de plus de 100 employés) seraient obligées de contrôler l'égalité salariale. Le thème sera discuté en plenum durant la session d'automne: une belle opportunité de se faire entendre! Syna, Travail.Suisse et plusieurs organisations féminines du pays, participeront à la manifestation nationale à Berne le 22 septembre prochain. Rejoins-nous toi aussi, que tu sois une femme ou un homme! Informations supplémentaires: www.syna.ch/egalite-salariale



ÉGALITÉ SALARIALE

Parce que mon travail le VAUT bien!

syna
Le syndicat

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

Il faut enfin mettre un terme à la discrimination salariale!

Photo: Syna

inégalités varient aussi selon les branches. Les branches les plus inégalitaires sont les services financiers et les assurances, avec des écarts de 36! 61% des écarts s'expliquent par des facteurs dits objectifs, comme les qualifications personnelles (âge, ancienneté, formation), le poste occupé (position professionnelle, niveau de qualification, domaine d'activité), les entreprises (taille, branche économique, région). Mais ce sont bien les 39% d'écarts inexplicables qui posent problème, car ils sont discriminatoires. Le fait que cette proportion stagne au fil des années est inacceptable.

«Les femmes n'ont pas le même parcours que les hommes. Il est normal qu'elles soient moins payées.»

Les chiffres sur la discrimination salariale tiennent compte du parcours spécifique des femmes, en particulier de celles qui cessent parfois de travailler pour raison familiales. Le nombre d'années de service, la position professionnelle, le niveau de qualification sont pris en considération. En tenant compte de paramètres identiques, la discrimination salariale ne peut pas être justifiée en raison du sexe. C'est contraire à la Constitution fédérale, le texte fondateur

de notre État de droit. Et aucune étude sérieuse ne conclut que les femmes seraient moins performantes que les hommes. Bien au contraire, les entreprises qui ont le plus de mixité, y compris dans les sphères dirigeantes, ont plus de succès que les monocultures masculines.

«Les inégalités salariales ne touchent pas les jeunes.»

La discrimination salariale commence dès l'entrée sur le marché du travail. Les jeunes diplômés gagnent en moyenne 280 francs par mois de plus que leurs collègues féminines lors de leur premier emploi, alors même que rien ne les distingue, que ce soit leurs résultats d'examens finaux, leur domaine d'activité etc. La différence de salaire inexplicquée s'élève dès le départ à 7% et, pire encore, augmente avec le temps. Les salaires dans les métiers dits typiquement masculins sont environ 200 francs supérieurs aux salaires usuels dans les métiers féminins. Et rien ne changera tant qu'il n'y aura pas de contrôles réguliers.

Valérie Borioli Sandoz, responsable politique de l'égalité chez Travail.Suisse, borioli@travailsuisse.ch

Négociations Convention nationale (CN)

Offre fumeuse des patrons!

Le 9 août, la société suisse des entrepreneurs (SSE) nous a présenté une solution globale en réponse à nos revendications. Pour elle, le paquet proposé n'est pas négociable. Malheureusement, les entrepreneurs ont inclus de nouvelles exigences, pour nous inacceptables.

Nous avons malgré tout utilisé cette offre «non-négociable» comme base pour élaborer une contre-proposition constructive, que les patrons ont à leur tour refusée. Ils ont ensuite unilatéralement informé la presse, suscitant de nouvelles tensions.

La SSE a dépeint les syndicats comme «insatiables», prêts à mettre en péril une hausse de salaire générale et la retraite à 60 ans pour les ouvriers. Sur leur site internet, les patrons se positionnent en «bâtisseurs de ponts», qui «par leur offre généreuse, ont fait un grand pas en direction des syndicats».

Analysons donc de plus près cette offre généreuse des «bâtisseurs de ponts». Selon leur communiqué de presse:

1. La SSE propose aux syndicats une augmentation généreuse des salaires de 150 francs mensuels pour tous. Elle accepte ainsi entièrement les revendications des syndicats.

Après quatre ans sans augmentation de salaire, le terme «généreux» semble déplacé. De plus, la solution globale des patrons prévoit de prolonger la CN actuelle pour quatre ans supplémentaires. Dans les faits, cela signifierait une absence presque totale d'augmentations de salaire pendant cette période. L'expérience a montré que ce n'est que dans les années où la CN a expiré ou n'a pas été renouvelée que la pression exercée a été suffisante pour obtenir une augmentation des salaires. Il appartient donc à chaque ouvrier de la construction de décider si une augmentation de salaire de 150 francs pour huit longues et dures années sur le chantier lui suffit.

2. La retraite anticipée reste possible à partir de 60 ans, il n'y a pas de relèvement de l'âge de la retraite.



Les entrepreneurs veulent introduire le travail sur appel et faire payer les travailleurs les frais de leur retraite anticipée.
Photo: Fotolia

Cette revendication, centrale à nos yeux, s'est jusqu'à récemment heurtée à une forte résistance. Ce n'est qu'au moment où nous nous sommes déclarés prêts à faire assumer l'entier de l'assainissement de la retraite anticipée (RA) aux travailleurs que les patrons sont entrés en matière.

3. Les entrepreneurs n'exigent plus un modèle complet de temps de travail à l'année. Le temps de travail normal actuel n'est pas modifié.

Sur les chantiers, la pression est très forte. Les patrons exigent de plus en plus des journées de travail allant jusqu'à 12,5 heures par jour (temps de trajet compris). Ils veulent pouvoir cumuler 200 heures supplémentaires ou 100 heures négatives. Ce n'est pas acceptable, ni faisable! Syna et Unia ont soumis une proposition qui simplifie la gestion des heures de travail sans que les ouvriers doivent y laisser leur santé, voire leur vie.

4. En cas de changement professionnel dans une nouvelle entreprise, le nouvel employeur prendra en considération les compétences lors de la fixation du salaire. Il ne sera pas lié par l'ancienne classe de salaire.

Cette demande ouvre grand la porte au dumping salarial. En effet, en cas de changement d'emploi, les travailleurs ne conserveraient pas forcément leur salaire et pourraient être engagés à un échelon de

base inférieur. Accroître la sous-enchère salariale est inacceptable!

5. Les entrepreneurs verseront une prime de 25 % pour le travail le samedi et pour les heures supplémentaires, mais ces primes ne seront pas cumulables.

Nous discutons de cette question avec les constructeurs depuis longtemps. Si la question devait être tranchée devant un tribunal, il y a de bonnes chances que le patronat soit forcé d'accepter le cumul. Le seul but de la proposition des patrons est donc d'enterrer élégamment un sujet qui fâche.

6. En cas de blessures et d'arrêts de travail suite à un accident non professionnel provoqué par un comportement irresponsable, la Suva pourra réduire les prestations. Les entreprises devraient pouvoir procéder de même.

Nous sommes tout à fait prêts à entrer en matière sur cette demande justifiée des entrepreneurs.

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

Les informations détaillées sur l'offre globale des entrepreneurs et sur notre contre-proposition sont disponibles sur notre site:
www.syna.ch/secteur-principal-construction

Industrie graphique



La Fondation de prévoyance de l'industrie graphique (fpig) a maintenu le cap d'une évolution positive durant l'exercice écoulé 2017.

Le rendement global de la fortune de la fpig pour l'exercice sous revue 2017 s'établit à 6,04% (année précédente 9,10). Le rendement moyen de la fortune de toutes les caisses de pensions a légèrement dépassé 7%. Cette solidité du rendement de la fortune correspond à la stratégie de placement décidée par le conseil de fondation pour 2015. Au vu de ce résultat positif des placements, le conseil de fondation a décidé de réduire le taux d'intérêt technique à 1% à compter de 2017. Le conseil de fondation renforce ainsi la valeur intrinsèque de la fondation et continue d'afficher un taux de couverture de 107,93% (année précédente 110,7).

La fortune de la fpig est passée de 123 à plus de 126 millions de francs. Les 233 assurés (année précédente 239) et les 63 entreprises (année précédente 66) ont versé un total de 3,85 millions de francs (année précédente 3,4 millions) de cotisations et prestations d'entrée. Fin 2016, 316 personnes avaient droit à une pension de la fpig (année précédente 315). Les rentes versées se chiffrent au total à 3,85 millions de francs (année précédente 4,4 millions). 0,35 million de francs ont été perçus par des assurés sous forme de prestations en capital lors de leur départ à la retraite (année précédente 1,3 million). La fondation avait pris en charge les engagements de l'ancienne fondation de prévoyance du personnel de l'ASAG. Des rentes ont de ce fait été versées à 227 bénéficiaires (année précédente 269). Le montant total des versements a atteint près de 460 000 francs (presque 34% de moins que l'année précédente). Le rapport annuel 2017 commenté peut être consulté et téléchargé sur www.pvgi.ch.

Construction en bois

Depuis 2007, la construction en bois suisse alémanique dispose d'une convention collective de travail exemplaire.

Le label «holzbauplus», porté par les partenaires sociaux, entend aller plus loin encore: il récompense des entreprises qui ont une culture de partenariat.

En tant que partenaires patronaux, la Haute école de la Suisse du Nord-Ouest et Promotion Santé Suisse feront désormais bénéficier ce label de leurs compétences.

Informations et entreprises récompensées:

www.holzbau-plus.ch

Congrès 2018

Le Congrès a lieu tous les quatre ans et détermine les axes politiques fondamentaux de notre travail syndical. Cette année, il se déroulera **les 19 et 20 octobre**. Nos thèmes prioritaires seront l'évolution du travail au regard de la digitalisation et de la globalisation.

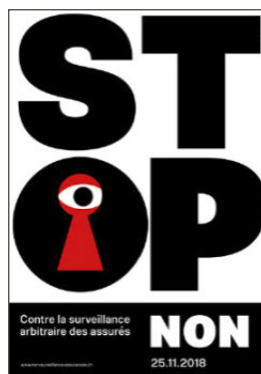
Les délégués reçoivent leur documentation ces jours. Notre prochain magazine reviendra en détail sur ces thématiques. Tu trouveras des documents ici: www.syna.ch/fr/congres2018

Chiffre du mois

2

semaines de vacances, c'est tout ce que la commission sociale du Conseil des États souhaite accorder aux jeunes pères. C'est en effet le contre-projet qu'elle propose à la suite de notre initiative qui demande un congé paternité de quatre semaines. Même si elle a fait un pas dans notre direction, nous sommes déçus que cette commission suive le Conseil fédéral et rejette notre initiative. En effet, quatre semaines représente déjà un compromis. Le Conseil national devra maintenant se pencher sur la question. La votation devrait avoir lieu au plus tard en 2020. Nous suivons le sujet!

Référendum



Les compagnies d'assurance ont réussi un coup d'éclat politique: le Parlement a cédé à leur intense lobbying et approuvé une loi qui permet aux détectives privés d'espionner ce qui se passe dans nos salons et sur nos balcons sans ordonnance du tribunal. En matière de surveillance, les entreprises privées ont donc plus de droits que la police! Pour Syna, **il est évident que les abus aux assurances sociales doivent être punis. Néanmoins, on ne peut pas soupçonner tous les assurés!** C'est pourquoi nous soutenons le référendum lancé par des citoyens engagés pour empêcher cette adaptation de la loi.

La récolte des signatures ayant abouti, le Conseil fédéral a décidé que le peuple se prononcerait le 25 novembre sur cet objet. Nul doute que la campagne sera rude.

Soutiens toi-aussi le référendum, et affine tes arguments en t'informant sur www.non-surveillance-assurances.ch

Région Genève

La récolte de signatures a abouti

À Genève, l'initiative Zéro pertes veut empêcher que les réformes de la fiscalité à venir ne se fassent sur le dos des citoyens. Le peuple genevois sera appelé à se prononcer prochainement sur cet objet lancé par la CGAS, dont Syna fait partie, et les partis de l'Alternative.

Sur le plan fédéral, le flou reste important après le rejet de la RIE III par le peuple, la réforme PF17 lancée par le Conseil fédéral laissant craindre des pertes fiscales importantes. Au niveau cantonal, le Conseil d'État genevois annonce pour sa part des pertes fiscales avoisinant toujours 365 millions de francs. De telles pertes ne seront pas sans conséquence: pour les compenser, il faudra immanquablement couper dans les services à la population! L'initiative Zéro pertes vise donc à inscrire dans la Constitution cantonale des règles claires auxquelles toute réforme de l'imposition sera soumise.

Services publics de qualité pour tous

Notre qualité de vie est étroitement liée à la capacité de l'État à financer l'ensemble des services délivrés à la population, comme les écoles, les crèches, la formation, les hôpitaux, les EMS ou encore les transports publics. «Le maintien des budgets publics bénéficie à l'ensemble de la collectivité, y compris les entreprises. Sans la qualité de vie, la sécurité, la justice, les transports, la santé, la formation de qualité, les réseaux de communication et de distribution, les PME ne pourraient tout simplement pas exister. Ces investissements publics leur sont indispensables», relève Joël Mugny, responsable de Syna Genève et vice-président de la CGAS. Il est donc tout à fait juste que les entreprises participent financièrement



Dépôt de l'initiative Zéro pertes, Genève, le 23 juillet 2018.

Photo: Demir Sönmez

au fonctionnement de la collectivité, comme le font les travailleurs. L'initiative vise en outre à favoriser la création d'emplois, à mettre un terme à une concurrence fiscale intercantonale malsaine et prône une plus grande progressivité de l'impôt.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice régions romandes

Région Vaud

Dans le canton de Vaud, le peuple avait plébiscité la version cantonale de la RIE III en 2016. Son entrée en vigueur dès 2019 malgré le rejet de la RIE III fédérale fait désormais grincer des dents. En effet, selon les dernières estimations du Canton, les pertes pour les communes seront bien plus élevées qu'annoncé dans un premier temps. De plus, les compensations fédérales ne seront, logiquement, pas versées au vu du rejet de la RIE III fédérale. Ainsi, les communes pourraient être forcées d'augmenter leur taux d'imposition communal pour compenser les pertes dues à l'allègement de la fiscalité des entreprises. Elles pourraient aussi devoir restreindre leurs prestations, voire reporter des projets d'infrastructures

(bâtiments publics, scolaires, sportifs, réfections de routes, ou modernisation de réseaux d'eaux etc.). Néanmoins, des reports massifs de ce type de projets d'envergure affecteront inévitablement toute l'économie régionale, pénalisant les PME qui travaillent sur ces projets, leurs collaborateurs et, in fine, les recettes fiscales... Les associations faitières qui regroupent toutes les communes, l'UCV et l'AdCV, tentent actuellement de négocier avec le Conseil d'État, et plusieurs interpellations ont été déposées au Grand Conseil, sans résultat pour l'instant. Le Conseil d'État, pourtant assis sur une fortune de plusieurs centaines de millions, fait la sourde oreille...

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 8/18:

Clôture de la rédaction: 24 septembre
Date de parution: 12 octobre

Formateur-trice en entreprise

Pourquoi pas moi?

En Suisse, l'apprentissage reste la voie privilégiée des jeunes. Les formateurs en entreprise jouent un rôle essentiel dans la formation de la relève. Leur rôle reste néanmoins relativement méconnu.

Environ deux jeunes résidents suisses sur trois optent pour la filière de l'apprentissage à l'issue de leur scolarité. Ils sont environ 90 % à suivre une formation duale, c'est-à-dire en alternance entre leur entreprise et leur école professionnelle. Ainsi, en moyenne suisse, près d'une entreprise sur cinq forme au moins un apprenti. Cela correspond à plus de 7000 entreprises dans le canton de Vaud; environ 3680 entreprises à Fribourg, et plus de 1200 dans le canton du Jura. Le canton de Genève, où environ une entreprise sur dix est formatrice, accuse un certain retard sur les autres cantons suisses.

Dans tous les cantons, cette activité de formation est largement portée par des micro-entreprises, qui comptent moins de dix employés à plein temps, et par des PME comptant moins de 50 salariés. Une récente étude consacrée aux formateurs en entreprise romands a par ailleurs révélé qu'environ 70 % des formateurs sont des hommes, et seulement 30 % des femmes¹.

Un engagement enrichissant

Avec les années d'expérience professionnelle, chaque salarié acquiert une multitude de connaissances et de savoir-faire. Alors pourquoi ne pas transmettre ce savoir-faire et former un apprenti, participant ainsi à la formation de la relève? Certes, ce travail vient souvent s'ajouter à l'activité de production attendue du formateur, qui doit donc parvenir à concilier deux logiques: produire et former. Ceci est particulièrement vrai dans les petites et moyennes entreprises. Mais à l'inverse, le formateur joue un rôle clé de socialisation professionnelle qui peut se révéler très valorisant. Il pourra transmettre de



Un formateur transmet ses connaissances à ses apprentis.

Photo: Fotolia

nombreuses connaissances techniques, mais aussi des notions de savoir-être (présentation de soi, respect, politesse), d'attitudes face au travail (rigueur dans l'activité professionnelle, gestion du stress, motivation, autonomie) ou encore de savoirs relationnels (rapport à autrui, capacités de communication, esprit d'équipe) au jeune qu'il a la responsabilité de former. De plus, au-delà de la transmission des savoirs, le rôle de formateur peut également être un moyen de réorienter

sa carrière, et d'acquérir soi-même de nouvelles compétences.

Les conditions à remplir pour une entreprise qui souhaiterait devenir formatrice, ou pour un employé qui souhaiterait devenir formateur, sont les mêmes dans tous les cantons. Si tu souhaites toi-aussi contribuer à la formation de la relève, n'hésite pas à discuter de cette possibilité avec ton employeur!

tania.severin@syna.ch,
rédaCTRICE régions romandes

Former des apprentis

Pour pouvoir former des apprentis, une entreprise doit être au bénéfice d'une autorisation de former. Pour l'obtenir, elle doit:

- Disposer d'un formateur qualifié
- Offrir une activité couvrant tous les domaines de la formation de l'apprenti selon l'ordonnance fédérale de la formation concernée
- Présenter les conditions de formation adéquates

Devenir formateur/formatrice

Pour devenir formateur ou formatrice en entreprise quelques conditions doivent être remplies:

- L'entreprise qui t'emploie doit être au bénéfice d'une autorisation de former
- Tu es titulaire d'un certificat fédéral de capacité (CFC) dans le métier dans lequel tu souhaites former des apprentis
- Tu as au moins deux ans d'expérience professionnelle
- Tu as suivi le cours pour formatrice et formateur en entreprise (CFE). Celui-ci se présente sous forme de modules gratuits (40 heures de cours au total), organisés sur des demi-journées, en soirée ou en partie à distance.

¹ Nadia Lamamra, Barbara Duc, Carmen Baumeler et Roberta Besozzi, «Le quotidien des formatrice-s en entreprise», REISO, Revue d'information sociale, mis en ligne le 18 juin 2018, <https://www.reiso.org/document/3176>

Démantèlement des médias

Presse romande en détresse

Au gré des fusions, restructurations et suppressions de titres qui se succèdent à un rythme soutenu, le paysage médiatique romand, autrefois riche et diversifié, menace de devenir totalement monocorde. Peut-on encore inverser la vapeur?

Alors que les vacances approchaient, que l'été s'était confortablement installé et que l'envie de lire tranquillement le journal sur une terrasse devenait irrésistible, il m'a fallu ronger mon frein: la grève décidée par plusieurs médias romands (24 Heures, Tribune de Genève et Le Matin) pour protester contre le démantèlement continu de la presse romande m'a contrainte à lire une édition amaigrie, voire famélique. Et aussi à me poser la question de l'avenir de la presse romande, à la peine depuis plusieurs années. Nos titres romands sont désormais quasiment tous aux mains de grands groupes de presse suisses allemandes, et les fusions, restructurations et suppressions de titres se succèdent. Nos médias romands font l'objet d'attaques répétées qui mettent leur existence en péril, tant est si bien que la présence d'une presse indépendante et plurielle est fortement menacée.

Et pourtant, à l'ère de la désinformation et des fake news, n'est-il pas vital d'avoir accès à des informations indépendantes, plurielles et fiables, et pas uniquement à des contenus promotionnels, publiereportages et autres? Or si le démantèlement de nos médias romands se poursuit à ce rythme, c'est ce à quoi nous serons exposés sous peu. Les générations qui nous ont précédées se sont battues pour la liberté d'opinion et d'expression, et pour l'accès à l'information, et les attaques répétées contre la presse et les médias romands constituent un immense pas en arrière.

Le rôle important du quatrième pouvoir

Les travailleurs des métiers de la presse et des médias ont leurs propres syndicats, pleinement engagés pour les soutenir et pour préserver, dans la mesure du possible, les titres menacés de disparition, et les emplois qui les accompagnent. Mais le



La diversité des médias romands est en danger.

Photo: pixabay

soutien aux médias et aux journalistes, pigistes ou photographes, doit s'étendre au-delà de ces cercles. En effet, en tant que lecteurs, réguliers ou sporadiques, n'est-il pas de notre responsabilité de faire entendre notre voix pour préserver un paysage médiatique romand riche et varié? N'oublions pas que la visibilité d'un syndicat comme Syna et des actions qu'il mène passe également par l'espace qui lui est octroyé dans les médias. Ainsi, en l'absence de médias solides et pluriels, qui s'intéressera encore aux causes que défend Syna: qui relaiera les études annuelles de Travail.Suisse sur les salaires des grands managers, qui donnera la parole aux jeunes pères qui appellent de leurs vœux l'introduction d'un congé paternité? Une presse romande unique et affaiblie pourra-t-elle encore jouer son rôle de quatrième pouvoir? Sera-t-elle encore assez forte pour enquêter sur les tribulations de nos conseillers d'État, sur le bon usage de nos fonds publics, ou encore sur d'autres sujets d'intérêt pour le citoyen et contribuable?

Innover pour survivre

En cette période de rentrée scolaire et littéraire, exprimons notre solidarité envers celles et ceux qui travaillent dans les médias, et dont le quotidien est fait d'incertitude. Et demandons aux éditeurs de Suisse romande de faire preuve de créativité et d'innovation pour sortir de cette crise. Numérique ou papier, le modèle «un abonnement – un contenu» ne fonctionne plus; rien ne sert de s'obstiner. Dès lors, pourquoi ne pas s'inspirer de l'industrie musicale (Deezer, Spotify) ou télévisuelle (Netflix) pour nous proposer, à nous lecteurs, un accès commun à l'ensemble des contenus romands, selon un modèle forfaitaire, ou selon une tarification par article? Un «pot commun» dans lequel, chaque jour, chacun d'entre nous pourrait piocher au gré de ses envies et intérêts? Et pour lequel nous serions évidemment prêts à payer un montant juste...

tania.severin@syna.ch, rédactrice régions romandes

Région Fribourg

Joies et tracas d'un job de vacances

Travail sur les chantiers, dans le nettoyage, dans un établissement de soins ou pour personnes âgées ou encore dans l'hôtellerie-restauration: l'été est toujours une période propice pour les écoliers et étudiants à la recherche d'un job temporaire. Témoignages.

Cyrille, 18 ans, gymnasiens, a travaillé comme nettoyeur dans un atelier régional pour handicapés et dans l'école du village. Un travail qu'il a accepté par manque d'options plus intéressantes, comme il l'admet durant notre discussion. D'une part, le nettoyage n'est pas un travail très varié et, d'autre part, avec 18 francs de l'heure, le salaire proposé était plutôt modeste. En tant que moniteur de ski, il gagne beaucoup plus pendant les vacances d'hiver et les week-ends. Mais Cyrille ne se plaint pas: «Mon travail m'a permis de constater que les bâtiments publics sont beaucoup plus sales qu'ils ne le devraient. Quel élève imagine que les chewing-gums collés sans réfléchir n'importe où doivent ensuite être décollés avec peine par quelqu'un?» remarque le futur diplômé, qui n'a pas encore une idée claire de son avenir professionnel.

Hôtellerie-restauration

Lisa, gymnasiennne de 17 ans, a passé son été derrière le comptoir dans un restaurant de Martigny. Lorsque nécessaire, elle a aussi aidé au service. Elle savait que son travail ne serait pas toujours facile durant ces mois d'été très animés. Elle se dit satisfaite de ses gains. Toutefois, l'ambiance de travail tendue, le ton souvent insultant du patron, l'ont beaucoup choquée au début. Plusieurs fois, elle a failli jeter l'éponge. Si elle a tenu le coup durant quatre semaines, c'est uniquement grâce à la compréhension et au soutien d'un serveur d'Europe de l'Est, un vieux briscard de l'hôtellerie-restauration, qui prenait tout avec humour. «D'une part, le harcèlement constant de mon employeur m'a beaucoup énervée, et d'autre part, j'ai dû beaucoup insister pour que les dispositions contractuelles soient respectées, notamment, en ce qui concerne



Les nettoyages, un travail qui n'est pas des plus prisés pour un job de vacances.

Photo: iStock

les heures de travail quotidiennes ou les pauses prescrites», résume la jeune femme qui se destine à la profession de sage-femme. «L'aspect le plus positif est que j'ai appris à me battre pour mes droits». Pour les employés fixes, qui ne peuvent pas, ou seulement à moitié, se battre pour leurs droits, ça doit être vraiment dur».

Construction

À première vue, il est difficile de croire que Luca a pu travailler sur un chantier pendant ses vacances d'été. «Je passe bien assez de temps derrière un écran. Pendant mes vacances, j'ai besoin d'un travail où je mets vraiment la main à la pâte», note ce frêle étudiant en informatique de 22 ans. «Rentrer le soir, s'effondrer au lit d'épuisement et se lever le lendemain matin pour reprendre une pelle et une pioche est une expérience complètement différente». Au début, ses collègues ne pensaient pas qu'il parviendrait à effectuer un travail aussi lourd et physique. Ils ont en revanche rapidement remarqué sa bonne volonté, et chaque jour il a gagné un peu plus de respect. Bien sûr, la communication et les

sujets de discussion sont bien différents sur un chantier qu'à l'Université. Et c'est précisément ce qui lui a plu. Au début, il était simplement «l'étudiant» pour les ouvriers, celui avec qui on prenait ses distances ou dont on moquait la maladresse. Mais avec le temps, il est parvenu à se faire accepter comme un collègue que l'on invitait même parfois à boire une bière après le travail.

Hubert Schaller,
rédacteur régional,
hschal@sensemail.ch

Droits des jeunes au travail

- Les travaux dangereux sont interdits.
- Les jeunes de moins de 16 ans n'ont pas le droit de servir des clients dans les hôtels, restaurants et les cafés, sauf dans le cadre d'une formation professionnelle de base ou lors d'un stage pré-professionnel.
- Un emploi est possible dès 15 ans révolus.
- Le travail de nuit et le dimanche sont interdits.

Trattative per il contratto nazionale mantello (CNM)

Offerta azzardata degli impresari-costruttori!

Il 9 agosto, in risposta alle nostre rivendicazioni la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC) ci ha sottoposto un pacchetto globale sul quale rifiuta qualsiasi ulteriore trattativa. Peccato che il pacchetto contenga anche nuove richieste per noi decisamente inaccettabili!

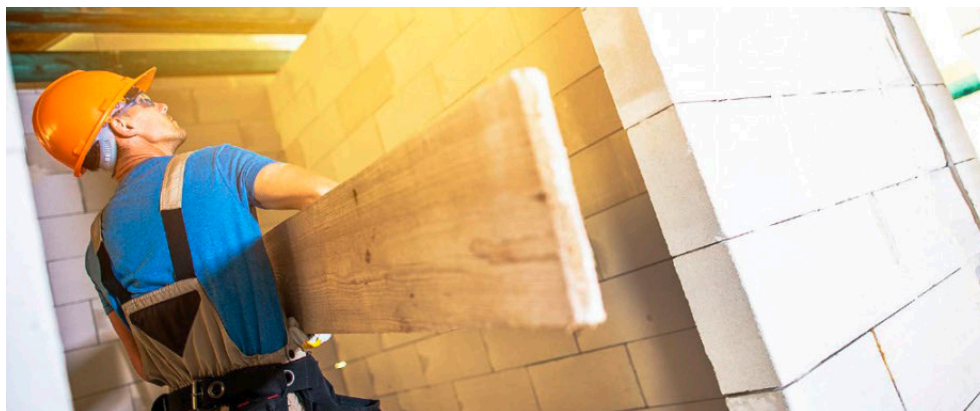
Ci siamo comunque basati questa offerta «non negoziabile» per elaborare una controproposta costruttiva – che gli impresari-costruttori hanno puntualmente rifiutato. Poi hanno informato unilateralmente la stampa, provocando una nuova escalation.

La SSIC ha definito i sindacati «insaziabili»: l'aumento salariale per tutti e l'età pensionabile a 60 anni per gli edili sarebbero in pericolo. Sul suo sito web, la SSIC si fregia di «gettare ponti» attraverso una buona offerta, con la quale avrebbe fatto «un grosso passo in direzione dei sindacati».

Ma diamo un'occhiata più da vicino a questa «soluzione equilibrata» degli impresari-costruttori. Il comunicato stampa della SSIC afferma:

1. La SSIC offre ai sindacati un generoso aumento dei salari pari a 150 franchi al mese per tutti, accettando tutte le richieste dei sindacati in termini di salario.

Dopo quattro anni di gelo totale, non si può certo più parlare di «aumento generoso»! Inoltre, nella loro soluzione globale gli impresari-costruttori pretendono di prorogare il CNM di altri quattro anni. Nella realtà significa che in questo lasso di tempo difficilmente ci saranno altri aumenti. L'esperienza insegna che soltanto negli anni in cui il CNM giungeva a scadenza o non è stato rinnovato la pressione era sufficiente per ottenere un aumento dei salari. Ogni edile valuti se ritenersi soddisfatto di un unico aumento di 150 franchi in otto lunghi anni di duro lavoro sui cantieri!



Gli impresari-costruttori intendono introdurre il lavoro su chiamata – e così gli edili dovranno ammazzarsi di lavoro! Non possiamo accettarlo!

Foto: Fotolia

2. Il pensionamento anticipato resta possibile a partire dai 60 anni, senza aumenti dell'età di pensionamento.

Questa nostra richiesta fondamentale ha sempre cozzato contro un muro invalicabile. Gli impresari-costruttori l'hanno accettata solo quando ci siamo detti disposti a risanare il pensionamento anticipato nell'edilizia principale (PEAN) a carico unicamente dei lavoratori.

3. Gli impresari-costruttori non esigono più un modello di orario di lavoro annuo completo. Resta in vigore l'attuale orario di lavoro normale.

Già oggi la pressione sulla costruzione è enorme. Ed ora gli impresari-costruttori pretendono pure che lavorare fino a 12,5 ore al giorno (tempi di spostamento inclusi) diventi la norma. Inoltre, dovrebbe essere possibile accumulare fino a 200 ore supplementari e 100 ore in difetto. Non è assolutamente proponibile né attuabile! Syna e Unia hanno formulato una proposta che semplifica l'attuale soluzione di orario di lavoro senza che gli edili debbano pagare con la loro salute o addirittura la vita!

4. In caso di passaggio di un lavoratore edile a una nuova azienda, il nuovo datore di lavoro non sarà più vincolato all'inquadramento nella precedente classe salariale.

Questa richiesta spalanca le porte al dumping salariale. In caso di nuovo impiego, i lavoratori delle classi A e B non conserverebbero automaticamente il

loro inquadramento e potrebbero essere assunti con un salario di base inferiore. Occorre assolutamente impedire ulteriore dumping salariale!

5. In caso di lavoro di sabato o di ore supplementari, gli impresari-costruttori pagano supplementi del 25% che tuttavia non sono cumulabili.

Sulla questione siamo in disaccordo da tempo. In caso di chiarimenti dinanzi a un tribunale, con molta probabilità gli impresari-costruttori dovrebbero riconoscere l'accumulo. La loro proposta mira unicamente a seppellire elegantemente un argomento spinoso.

6. In caso di lesioni e impossibilità di lavorare dovute a infortuni non professionali causati da comportamenti irresponsabili, la SUVA potrà ridurre le prestazioni. Tali riduzioni dovranno essere consentite anche alle imprese.

Siamo disposti a negoziare su questa comprensibile richiesta degli impresari-costruttori.

guido.schluep@syna.ch,
Segretario centrale Edilizia principale

Informazioni dettagliate sul pacchetto degli impresari-costruttori e sulla nostra controproposta sulla nostra pagina www.syna.ch/edilizia-principale

Cursos de formación en España y Portugal

Continúa tu formación en tu país de origen

En los próximos años se seguirán realizando cursos de formación para obreros españoles y portugueses en España y Portugal. El objetivo es familiarizar mejor a los participantes con métodos y materiales de construcción suizos.

La oferta está dirigida a los trabajadores españoles y portugueses con un permiso de estadía suizo de corto plazo. Para promover su desarrollo profesional, la Asociación Suiza de Constructores realiza en los meses de invierno cursos de formación continua en los países de origen de los trabajadores.

Al terminar el curso, los participantes se comprometen a seguir trabajando en su actual trabajo. Según el Convenio Nacional Marco (LMV) tienen derecho a un contrato de trabajo para el 2019. Participar en estos cursos también vale la pena en términos financieros; el LMV prevé clasificar a los graduados del curso en la clase salarial de nivel A.

Requisitos: Al menos 6 meses de práctica en obras de construcción suizas, suficiente conocimiento del idioma materno (leer y escribir)

Fechas: 2 de enero hasta el 22 de febrero 2019

Lugar de cursos en España: Centro Educativo de la Fundación Laboral de la Construcción en Santiago de Compostela

Lugar de cursos en Portugal: Centro Educativo CICCOPN en Avioso, Porto, y Centro Educativo CENFIC en Prior Velho, Lisboa

¿Interesado?

Infórmate en tu secretariado regional o en tu trabajo. La inscripción se efectúa únicamente a través de la empresa para la cual trabajas. El

curso solo se puede hacer una única vez. Cada empresa puede considerar hasta dos candidatos.

Para más información

www.baumeister.ch/de/berufsbildung/weiterbildung-kurse/spanien-portugal-kurse



Cursos de formação em Espanha e Portugal

Faz uma formação no teu país de origem

Também no próximo ano serão realizados cursos de formação para trabalhadores da construção civil espanhóis e portugueses em Espanha e Portugal. O objetivo é que os participantes se familiarizem ainda melhor com os métodos e materiais de construção suíços.

A oferta dirige-se aos trabalhadores de Espanha e Portugal com uma autorização de residência temporária na Suíça. Para desenvolverem a sua formação profissional, nos meses de inverno a Associação Suíça dos Empreiteiros da Construção Civil irá realizar cursos de

formação continua nos países de origem dos trabalhadores.

Os trabalhadores comprometem-se a voltar a trabalhar para o seu empregador atual depois do curso. De acordo com o contrato coletivo de trabalho do ramo da construção civil (CCT) os trabalhadores têm direito a um contrato de trabalho para 2019. A participação nos cursos também compensa financeiramente: segundo o CCT, os trabalhadores que concluírem o curso com sucesso farão parte da classe salarial A.

Pré-requisitos: mínimo 6 meses de prática nos estaleiros de obras suíços, conhecimentos suficientes da língua materna (ler e escrever)

Datas: 2 de janeiro a 22 de fevereiro de 2019

Locais do curso em Portugal: centros de formação profissional do CICCOPN em

Avioso, Porto, e no CENFIC em Prior Velho, Lisboa

Locais do curso em Espanha: Centro de formação da Fundación Laboral de la Construcción em Santiago de Compostela

Interessado?

Obtém informações na tua Secretaria Regional ou informa o teu empregador. A inscrição é efetuada exclusivamente através do empregador. O curso apenas pode ser frequentado uma única vez. Serão considerados dois candidatos por empresa.

Mais informações

www.baumeister.ch/de/berufsbildung/weiterbildung-kurse/spanien-portugal-kurse

Negociações L-GAV

«Steak-frites» é do passado

As alterações sociais mantêm a indústria da restauração em constante mudança. Por isso o ramo encontra-se estável, como o forte aumento de pernoitas comprova. É, portanto, altura de tomar medidas no Contrato Nacional de Trabalho Coletivo (L-GAV) para melhorar as condições de trabalho dos funcionários. As negociações encontram-se pendentes, pois o contrato termina no fim de 2020.

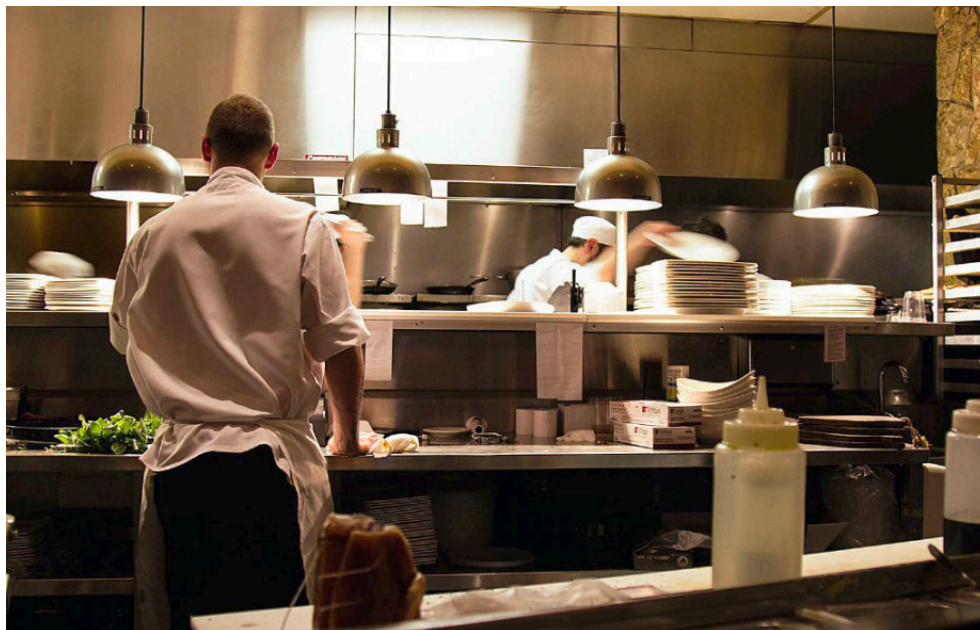
É normal que um ramo vivo, numa economia funcional, trace novos caminhos. A indústria da restauração pertence a um dos ramos económicos que reagem rapidamente às necessidades dos clientes. As férias na cidade e o alojamento local (ofertas de alojamento fora do ramo hoteleiro) gozam de um crescente interesse, enquanto que as regiões de montanha já não parecem assim tão atraentes. Também o ramo gastronómico se altera com as mudanças demográficas: a vida social acontece visivelmente nas cidades. Igualmente alta é a procura por uma oferta diversa de restaurantes. O «Steak-frites» (bife e batatas fritas) no restaurante Ochsen, outrora costume em cada aldeia, foi ultrapassado.

Competitivo internacionalmente

Os números de pernoita mostram que a indústria da restauração suíça consegue acompanhar a concorrência internacional: Estes encontram-se no ponto mais alto desde 2013. Apenas no primeiro semestre, o número de pernoitas aumentou em 3,8 por cento. Durante este período, a hoteleira registou um total de 18,4 milhões de pernoitas.

O futuro está na formação

O maior desafio do ramo no futuro mais próximo está no agravamento da escassez de pessoal qualificado. A indústria da restauração aponta para uma das taxas de flutuação mais altas: nenhum outro ramo perde anualmente um número tão significativo de funcionários para outros ramos. Ao mesmo tempo, o nível de formações



A escassez de pessoal qualificado ainda será uma forte preocupação da indústria da restauração no futuro.
Imagem: pixabay

concluídas, tanto por parte dos empregadores, quanto por parte dos funcionários, é comparativamente baixo. Cerca de dois terços dos empregadores têm apenas um curso de aprendizagem profissional. Com isso não estão mais habilitados que os seus funcionários, pelos quais são responsáveis. Uma situação insustentável que precisa urgentemente de uma solução também ao nível do L-GAV.

Negociações em vista

A indústria da restauração já ultrapassou o tradicional «outono salarial quente»: As negociações salariais com os parceiros sociais terminaram antes das férias de verão. Os sócios do Syna, bem como os outros parceiros sociais do L-GAV, aceitaram o resultado. Os salários mínimos serão aumentados entre 1 por cento para pessoal sem formação e 1,3 por cento para pessoal com formação, a partir de janeiro de 2019 (o mais tardar na época de verão de 2019).

Face aos salários muito baixos, à persistente situação económica positiva no ramo e à esperada subida de preços de 1 por cento, o Syna considera este resultado ainda baixo.

Mesmo assim, os sócios do Syna decidiram, na conferência do ramo em julho, aceitar o resultado. Isto não é menos importante porque o L-GAV será renegociado

em breve. Os nossos sócios manifestaram claramente as suas exigências no que a isto diz respeito: a formação profissional interna do ramo deve ser mais acessível aos funcionários e necessita de horários de trabalho socialmente aceitáveis.

O atual L-GAV estará ainda em vigor até ao final de 2020. Como está previsto que as negociações começarão no próximo ano, é bem possível que este seja prolongado por mais um ano inalterado. O Syna informará respetivamente os seus sócios.

claudia.stoeckli@syna.ch,
Secretária Central da Indústria da
Restauração

Regista o teu tempo de trabalho!

O L-GAV define claramente: um correto registo do tempo de trabalho constitui o fundamento para um salário correto (ver para tal o art. 21 do L-GAV). O Syna disponibiliza por isso uma ferramenta com a qual trabalhadores do ramo podem registar os seus próprios tempos de trabalho. Regista tu também o teu tempo de trabalho! Em caso de litígio, este registo pode ser usado como prova. É possível encontrar a ferramenta Syna em cada secretaria regional ou online em: www.syna.ch/gastgewerbe

Cours 2018

formation-ARC.Suisse

Le Stress? Je gère!

Jeudi 11 et vendredi 12 octobre 2018, de 9h00 à 17h00, Centre de formation Le Léman, Jongny

Contenu:

- Prendre conscience de quand et comment le stress me submerge;
- apprendre à appliquer la méthode de relaxation musculaire progressive;
- identifier des ressources pour convaincre;
- trouver un meilleur équilibre entre action et détente, entre travail et repos;
- améliorer ma qualité de vie.

Animation: Georgette Hunziker, formatrice d'adultes diplômée

Inscription: Dernier délai, lundi 10 septembre

Informatique – Power Point: être capable de créer une présentation complète!

Vendredi 5 octobre 2018, de 9h00 à 17h00, Synergic/Perform, Yverdon-les-Bains

Contenu:

A la fin de la journée, les participants seront en mesure

- de créer un masque qui servira de modèle de diapositive;
- de créer une présentation avec une animation entre les objets et les diapositives;
- d'imprimer la présentation et d'utiliser la visionneuse.

Animation: Otto Keller, formateur d'adultes avec brevet fédéral

Inscription: Dernier délai, lundi 10 septembre

Droit du travail!

Jeudi 18 octobre 2018, de 9h00 à 17h00, Hôtel Mirabeau, Lausanne

Contenu: Dans le cadre du cours seront examinés le contrat de travail soumis au droit privé et la loi fédérale sur le travail et les conventions collectives. Un accent particulier sera mis sur l'analyse des principales règles du Code des obligations sur le contrat de travail individuel de travail (art.319ss du CO).

Animation: Fabien Carron, juriste cantonal SCIV

Inscription: Dernier délai, lundi 17 septembre

Cours pour secrétaires syndicaux/commission du personnel/collègues syndicaux. Procédure civile et exécution forcée!

Comment faire valoir les créances découlant du contrat de travail?

Mercredi 31 octobre 2018, de 9h00 à 17h00, secrétariat régional Syna, Villars-sur-Glâne

Contenu: Mieux pouvoir répondre aux questions de nos membres à ce sujet.

- Conciliation et procédure de fond;
- exécution des jugements: procédure des poursuites;
- faillite de l'employeur;
- prestations en cas d'insolvabilité de l'employeur.

Animation: Jolanta Krattinger, responsable juridique Syna Suisse romande

Inscription: Dernier délai, vendredi 28 septembre



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!

Négociations CCNT

Steak-frites, c'est fini

Les évolutions de la société affectent constamment l'hôtellerie et la restauration. Pourtant, comme le montre la forte hausse des nuitées, la branche est robuste. Le moment est venu d'adapter la convention collective nationale de travail (CCNT) pour améliorer les conditions de travail des employés. Les négociations se profilent à l'horizon, car la convention expire fin 2020.

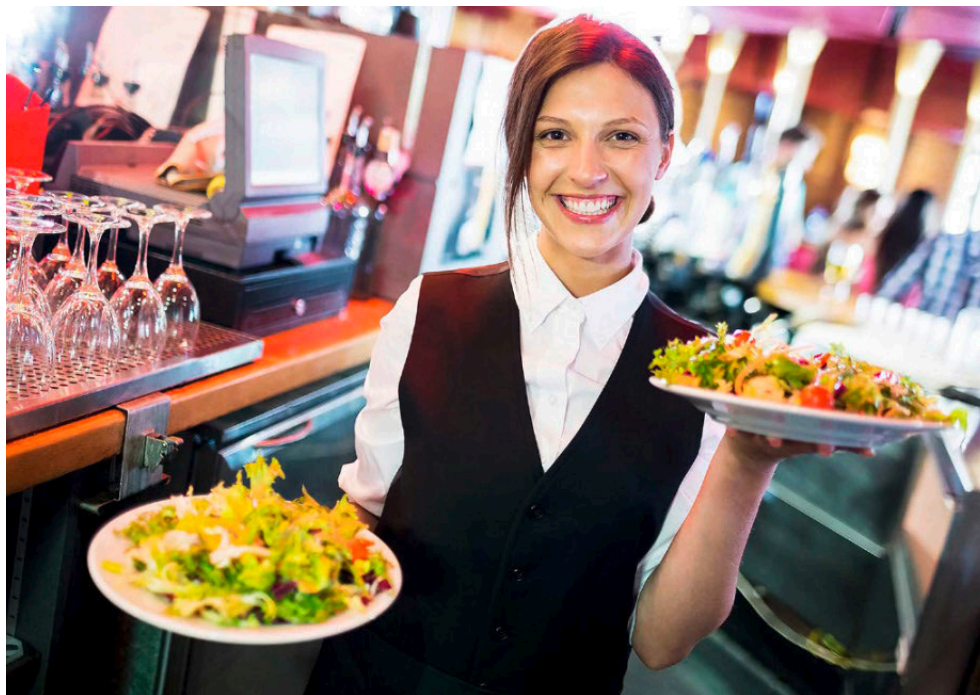
Il est tout à fait logique qu'une branche dynamique, qui s'inscrit dans une économie saine, explore de nouvelles voies. L'hôtellerie et la restauration fait partie des secteurs de l'économie qui se doivent de réagir rapidement aux nouveaux besoins de leurs clients. Ainsi, les vacances urbaines et la parahôtellerie (hébergements extra-hôteliers) sont toujours plus demandés, alors que certaines régions de montagne perdent leur popularité. L'évolution démographique affecte également la restauration. En effet, la vie sociale se fait de plus en plus dans les villes, où la demande pour une offre de restauration variée est particulièrement forte. Le steak-frites à l'auberge du village, autrefois la norme, appartient au passé.

Rester compétitif à l'international

Les chiffres des nuitées montrent que l'hôtellerie et la restauration suisse peut rivaliser avec la concurrence étrangère. Ses chiffres n'avaient pas été aussi bons depuis 2013. Durant le premier semestre, les nuitées ont augmenté de 3,8%, atteignant 18,4 millions.

L'avenir dépendra de la formation

La pénurie croissante de personnel qualifié constituera le principal défi de la branche dans un avenir proche. L'hôtellerie et la restauration affiche un taux de rotation particulièrement élevé: aucune autre branche ne perd autant de travailleurs chaque année. Par ailleurs, le niveau de formation des patrons et des employés est relativement bas. Ainsi, deux patrons



La pénurie de personnel qualifié affectera encore d'avantage l'hôtellerie et restauration à l'avenir.

Photo: iStock

sur trois ont effectué un apprentissage. Ils ne sont pas mieux formés que les employés dont ils sont responsables. Une situation peu tenable, à laquelle il faut trouver une réponse au niveau de la CCNT.

Négociations en vue

L'hôtellerie et la restauration s'évitait cette année un automne de négociations tendues. En effet, les discussions avec les partenaires sociaux se sont achevées avant l'été. Les membres de Syna ainsi que les autres partenaires sociaux de la CCNT ont accepté le résultat des négociations. Les salaires minimaux augmenteront de 1% pour le personnel non qualifié et de 1,3% pour le personnel qualifié dès janvier 2019 (au plus tard au début de la saison d'été 2019).

Pour Syna, cette augmentation est plutôt faible au regard des bas salaires de la branche, de sa bonne situation économique et du renchérissement de 1% attendu.

Néanmoins, lors de leur conférence de branche en juillet, les membres de Syna ont décidé d'accepter ce résultat, notamment parce que la CCNT doit être prochainement renégociée. Nos membres ont clairement exprimé leurs revendications pour cette nouvelle convention: l'accessibilité à la

formation continue interne doit être renforcée pour les employés, et les horaires doivent être rendus plus compatibles avec la vie sociale.

La CCNT actuelle reste en vigueur jusqu'à fin 2020. Comme les négociations en vue de son renouvellement ne débiteront pas avant début 2019, il est possible que sa validité soit prolongée d'une année. Syna tiendra ses membres informés.

**claudia.stoeckli@syna.ch,
secrétaire centrale de l'hôtellerie et
la restauration**

Enregistre ton temps de travail!

La CCNT est très claire: un enregistrement correct du temps de travail doit servir de référence pour un salaire correct (voir art. 21 CCNT) Syna propose un outil qui permet à tous les travailleurs de la branche d'enregistrer eux-mêmes leur temps de travail. N'oublie pas de le faire toi-aussi! En cas de litige, cet enregistrement peut servir de preuve. L'outil développé par Syna est disponible dans nos secrétariats régionaux ou en ligne

www.syna.ch/hotellerie-restauration

Licenciement et droit

Licenciement – et après?

Ces derniers temps, nos secrétariats régionaux rencontrent malheureusement de plus en plus de membres qui ont été licenciés par leur employeur. Des licenciements toujours plus souvent immédiats.

Les employeurs semblent recourir toujours davantage à cette manière de se séparer rapidement d'un collaborateur. Toutefois, un licenciement avec effet immédiat n'est possible que dans un cadre très précis. Il doit en effet y avoir une faute grave – une faute qui mène à la rupture de la relation de confiance de telle sorte que la poursuite des rapports de travail devient impossible.

Licenciement immédiat

Lorsqu'un licenciement immédiat est prononcé, les rapports travail se terminent immédiatement. Le poste de travail doit être rangé et rendu sans délai. Tous les outils de travail mis à disposition doivent être rendus à l'employeur. Dans le cas où il est impossible d'emporter des objets personnels, un rendez-vous doit être fixé pour leur remise, d'entente entre l'employeur et l'employé.

Les délais inhérents aux assurances sociales courent dès la notification du licenciement avec effet immédiat. Ainsi, la protection de l'assurance-accidents professionnelle prend fin 31 jours après le licenciement.

L'obligation de versement du salaire à laquelle est soumis l'employeur prend également fin avec le licenciement. Pour éviter des lacunes, il est donc essentiel que tu t'annonces auprès de l'assurance chômage dans les plus brefs délais. Cela te permet également d'éviter de perdre ta protection contre les accidents. Ton secrétariat régional se tient à ta disposition pour te conseiller et t'informer sur les possibilités d'assurances qui existent.

Un licenciement immédiat est-il valable?

Pour qu'un licenciement avec effet immédiat soit valable, une faute de l'employé doit pouvoir être démontrée. En cas de faute grave, un licenciement immédiat sans



Tu as le droit de t'opposer à un licenciement immédiat abusif.

Photo: Fotolia

avertissement préalable est admissible. En cas de faute de gravité moyenne ou légère en revanche, un ou plusieurs avertissements doivent avoir été préalablement prononcés.

Le type de faute pouvant conduire à un licenciement immédiat dépend du type de travail effectué: ainsi, la conduite en état d'ébriété est considérée comme une faute grave chez un chauffeur professionnel, et peut donc conduire à un licenciement immédiat. En revanche, pour un employé de bureau sans contact avec la clientèle, la même faute sera considérée comme légère ou de gravité moyenne, et conduira au maximum à un avertissement.

Souvent, les événements ne justifient pas un licenciement immédiat. Nous te conseillons de toujours demander l'avis de ton secrétariat régional. Celui-ci pourra examiner attentivement l'argumentaire de ton employeur, même si les formulations utilisées sont malheureusement souvent floues. Souvent, il ne s'agit en fait pas d'un licenciement immédiat, mais ordinaire, avec libération de l'obligation de travailler. Cela signifie que l'employeur renonce à faire travailler son collaborateur. Néanmoins, les rapports de travail ne se terminent pas immédiatement mais seulement à la fin

du délai de résiliation ordinaire convenu par contrat.

Puis-je m'opposer à un licenciement immédiat non justifié?

Oui! Il est alors important que tu communicates à ton employeur ton désaccord. En outre, il conviendra de lui demander un justificatif écrit pour préciser les faits qui te sont reprochés.

En cas de licenciement immédiat abusif, tu peux exiger de ton employeur la poursuite du versement de ton salaire jusqu'à la fin du délai de congé ordinaire ainsi qu'un dédommagement. Toutefois, les employeurs sont rarement prêts à payer de leur plein gré. Tu peux alors aller devant un tribunal. Dans un premier temps, une procédure de conciliation sera conduite. Si ton employeur accepte, cette procédure pourra conduire à un accord. Nos secrétaires régionaux sont là pour t'accompagner et te soutenir durant ces négociations. Si aucun accord n'est trouvé, nous te recommandons de déposer une plainte. Là encore, Syna pourra t'apporter un soutien professionnel. Nos membres bénéficient d'une protection juridique gratuite dans le cadre de notre règlement sur la protection juridique.

corinne.bachmann@syna.ch,
responsable du service juridique

Entretien avec Peter Allemann et Arno Kerst

«Une période intense et très prenante»

Peter Allemann fait partie de ceux qui ont joué un rôle clé dans le processus de fusion ayant conduit à la création de Syna en 1998. À l'occasion du 20^e anniversaire du syndicat, il s'est entretenu avec le président actuel de Syna Arno Kerst.

Sincèrement, Peter: quand tu observes le monde du travail actuel, es-tu content de ne plus présider Syna? Ou alors souhaiterais-tu au contraire reprendre du service?

Peter: Chaque période a ses propres défis. Les évolutions en cours aujourd'hui présentent d'importantes similitudes avec la période de fusion d'il y a 20 ans: il s'agit également d'une période intense et très prenante. Ces dernières années, des bouleversements fondamentaux ont eu lieu, comme les manières de communiquer, la numérisation de presque toutes les branches, ou encore l'apparition de nouveaux métiers. (Sourit) En fait, oui, je reviendrais volontiers jeter un coup d'œil!

Arno: Cela va au-delà des métiers. En réalité, ce sont des branches entières qui disparaissent alors que d'autres émergent. À cela s'ajoutent les attaques politiques, par exemple à l'encontre des mesures d'accompagnement (FlaM) ou de la loi sur le travail. Tout doit devenir plus flexible!

Peter: Sur ce plan, nous avons la vie plus facile. En effet, les règles et les limites à respecter étaient claires. Alors qu'aujourd'hui, «anything goes» – on veut repousser toutes les limites!

Arno: Et cela ne fonctionne pas pour tout le monde. Les personnes aisées peuvent se réjouir de la dérégulation des rapports de travail. Les jeunes sans attaches apprécient parfois les horaires flexibles. En revanche, celles et ceux qui ont une famille, ne gagnent pas suffisamment leur vie ou n'ont pas une formation récente, voient les choses différemment.

Peter: «Anything goes» signifie également que différents modèles doivent pouvoir cohabiter! Mais je vois qu'il s'agit



Arno Kerst: «Nous cherchons toujours la discussion et ne fermons pas la porte à la nouveauté.»

d'une période difficile, également pour le positionnement du syndicat. Si vous vous montrez ouverts au changement, vous passez pour des traîtres qui mettez les acquis en péril. Et si vous vous accrochez à certains principes, on vous reproche de «rester figés dans le passé...»

Arno: Oui, c'est vraiment compliqué. C'est pourquoi Syna doit pouvoir se référer à ses valeurs sociales et éthiques pour évaluer les changements en cours. Par ailleurs, les valeurs de certaines organisations de travailleurs semblent avoir déjà changé. Les discussions sur les FlaM et sur la flexibilisation de la durée du travail le montrent bien: on se demande si certaines organisations représentent encore vraiment les intérêts des travailleurs.

Comment voyez-vous le syndicat à l'avenir? Existera-t-il encore dans 20 ans?

Arno: Il ne doit naturellement pas subsister en tant que fin en soi, ou pour des raisons purement historiques. Un syndicat doit pouvoir entendre les besoins des travailleurs et les défendre. Et il y en aura toujours: sécurité de l'emploi, conditions de travail saines, revenu sûr: ces problématiques subsisteront. Tout comme le constat que l'union fait la force.

Peter: C'est juste, un vieux principe qui reste valable!



Peter Allemann: «Chaque période a ses propres défis.»

Photos: Patricia Schoch

Arno: Nous avons aussi un avantage de taille: le syndicat Syna est à l'écoute. À l'écoute de ses membres, mais aussi des patrons. Nous cherchons toujours la discussion et ne fermons pas la porte à la nouveauté. Souvent, nous parvenons à proposer des alternatives qui permettent de trouver un accord avec les partenaires sociaux.

patricia.schoch@syna.ch,
collaboratrice communication

«Construire sur l'existant»

La création de Syna en 1998 a été le fruit de plusieurs années de discussions concernant la collaboration et la fusion de différentes organisations. En tant que président de la FCTC, Peter Allemann a été très impliqué dans ce processus. Avec Hugo Fasel (président de FCOM et de Travail.Suisse), il a dirigé Syna durant ce processus de fusion, et durant les années suivantes, en tant que co-président. «Nous avons d'abord décidé de fusionner, puis nous avons réglé les détails. Nous voulions éviter toute destruction créatrice, mais souhaitions au contraire bâtir sur l'existant», se rappelle Peter Allemann. «L'inconvénient: au début, cela a été le chaos! Mais seul ce procédé a permis à la fusion de réussir».

Plus d'informations sur la fusion:

www.syna.ch/fr/actualites/categories/20-ans-syna

Job Caddie

Mentorat pour jeunes adultes

Flippant: un contrat d'apprentissage sur quatre est rompu, le plus souvent durant la première année. Au premier abord, ce chiffre peut paraître choquant. Nina Meili, responsable du programme «Job Caddie», relativise: «Une rupture de contrat ne signifie pas l'abandon de la formation. Plus de 90% des apprentis qui rompent leur contrat finissent tôt ou tard un apprentissage».

Le programme Job Caddie soutient les jeunes qui connaissent des problèmes durant leur apprentissage. Pour ce faire, un mentor est mis à leur disposition. Entretien avec Nina Meili.

Pourquoi les ruptures de contrat sont-elles aussi nombreuses?

Nina Meili: Souvent, cela est dû au choix précoce d'un métier. Les chiffres le montrent: la plupart des jeunes reviennent dans le système et poursuivent leur formation dans un autre métier. Plus vite les apprentis réagissent et demandent de l'aide, et mieux se passe la transition.

Pourquoi les apprentis s'adressent-ils à vous?

Deux tiers des jeunes ont des problèmes durant leur apprentissage, et ce pour différentes raisons. Un mauvais choix de métier et les problèmes relationnels sont des causes fréquemment rencontrées. Il peut aussi s'agir d'un problème de performance de l'apprenti, ou d'une formation déficiente au sein de l'entreprise. Ces



La rupture de contrat n'est pas toujours inéluctable: parfois, des solutions simples existent.

Photo: màd

problèmes sont relativement fréquents dans les branches sous pression comme l'hôtellerie-restauration et la construction.

Comment pouvez-vous aider ces jeunes?

Après avoir trouvé un mentor adéquat, nous organisons une première rencontre pour analyser la situation et fixer des objectifs communs et les étapes suivantes. Souvent, discussions et médiation permettent de débloquer des situations; la rupture de contrat n'est pas toujours inéluctable. Parfois, des solutions simples existent, comme un changement de département par exemple. Nos mentors sont aussi actifs dans le monde professionnel et œuvrent si possible dans la même branche que les jeunes. C'est important pour bien évaluer la situation. Exemple: un jeune cuisinier vient nous voir parce qu'il ne supporte plus l'ambiance qui règne à son travail. Son mentor pourra rapidement évaluer s'il s'agit de l'ambiance normale d'une cuisine ou d'un cas exceptionnel qui justifierait un changement d'entreprise. Dans ce cas, le mentor et l'apprenti mettent ensemble au point une stratégie de postulation. Ils préparent les documents nécessaires et recherchent un nouveau poste, souvent grâce au réseau étendu du mentor. Certains jeunes que nous avons suivis sont restés en contact avec leur mentor. Nous sommes également très fiers que trois des jeunes

que nous avons suivis soient aujourd'hui devenus des mentors pour transmettre à leur tour leur expérience.

Que conseilles-tu en cas de problèmes durant l'apprentissage?

Il vaut mieux rechercher de l'aide extérieure le plus vite possible et clarifier les actions nécessaires. Les parents ne peuvent ou ne veulent souvent pas intervenir. Il est important d'avoir à ses côtés une personne neutre qui peut à la fois venir en soutien mais aussi avoir un regard critique sur la situation. Comme un parrain ou une marraine... Si le contrat est rompu, il faut tout faire pour trouver une nouvelle solution dans les trois mois qui suivent pour éviter de devoir redoubler son année scolaire.

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

Job Caddie

Ce programme de mentorat a été fondé en 2008 en raison d'un chômage des jeunes relativement important. Actuellement, 250 mentors œuvrent pour Job Caddie. Chaque année, le programme traite 500 demandes. Dans trois cas sur quatre, une nouvelle solution est trouvée dans les trois mois. En 2017, Job Caddie a lancé ses activités à Berne, en bénéficiant du soutien idéal et financier de l'Eglise réformée Berne-Jura-Soleure.

Intéressé par un mentorat

Alors contacte Job Caddie, quel que soit l'endroit où tu habites. Si tes préoccupations correspondent à leur cahier des charges, ils te convieront à un entretien. Ensuite, un mentor sera mis à ta disposition. Vous pourrez vous rencontrer où et quand vous voudrez, aussi souvent que souhaité.

Infos sous: www.jobcaddie.ch