

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Patricia Schoch

Pour un avenir fort

Un programme dense attendait les 350 délégués de Syna lors du Congrès. Aussi dense et diversifié que la numérisation, thème au cœur du Congrès. Une numérisation qui doit bénéficier non seulement aux patrons, mais aussi aux travailleurs, comme l'ont souligné nos délégués. Pour cela, nous devons miser sur un partenariat social fort – avec Syna! **Pages 4 et 5**

Pour un avenir sain

Les ouvriers s'opposent à la détérioration des conditions de travail inscrites dans la convention nationale. Ils ont participé par milliers aux actions de protestation dans toute la Suisse pour défendre la retraite à 60 ans et lutter contre les attaques contre la santé. **Page 6**

Pour un avenir sûr

La formation initiale et continue assure des perspectives professionnelles. Néanmoins, elle coûte aussi du temps et de l'argent, un obstacle pour de nombreux travailleurs. L'industrie MEM a présenté la Passerelle MEM 4.0, une formation continue qui profite à tous. **Page 17**

Sommaire

Votations 25 novembre	Page	3
Congrès 2018	Page	4
Actions de protestation de la construction	Page	6
Brücke · Le pont	Page	7
En bref	Page	8
Infos Régions	Pages	9–12
Pagina in italiano: edilizia	Page	13
Pagina in italiano: Congresso	Page	14
Página em português	Page	15
Cours ARC	Page	16
Passerelle MEM 4.0	Page	17
Commerce de détail	Page	18
20 ^e anniversaire	Page	19
Young Syna	Page	20

Le futur commence aujourd'hui!



Le monde du travail est en profonde mutation, notamment en raison de la numérisation. Lors du 6^e Congrès Syna à Lausanne, qui avait pour titre «Notre travail – notre avenir», les délégués ont demandé que ces changements bénéficient aux travailleurs. Les révolutions industrielles du passé nous ont appris que les périodes de rupture posent la question de la répartition. Qui bénéficie de la hausse de productivité? Les entreprises et leurs actionnaires uniquement, ou également les travailleurs? Qui se remplit les poches de dollars ou de bitcoins, et qui perd son job?

Salaires, conditions de travail, horaires et perspectives d'avenir ne s'améliorent pas naturellement pour les travailleurs. C'est pourquoi nous misons sur le partenariat social, sur des négociations équilibrées entre patrons et travailleurs, sur un dialogue d'égal à égal. Mais si cela ne suffit pas, nous sommes prêts à descendre dans la rue pour défendre nos intérêts, comme nous l'avons fait pour l'égalité salariale en septembre, ou plus récemment pour les ouvriers de la construction.

La numérisation, à la fois un risque et une opportunité

Ce constat est juste. Mais il ne suffit pas, nous ne nous en contentons pas. Nous travaillons pour que les opportunités de la numérisation profitent à tous: à la société, à l'économie et, en premier lieu, aux travailleurs. Nous ne voulons pas qu'ils soient les seuls à porter le risque.

Nous sommes prêts à discuter de l'avenir du travail. Toutefois, les journalistes qui dépendent de microjobs dénichés sur des plateformes internet ou les indépendants fictifs d'Uber qui portent tout le risque

entrepreneurial ne doivent pas représenter l'avenir du monde du travail!

Nos valeurs montrent la voie à suivre

Notre implication est nécessaire pour orienter le développement du monde du travail dans la direction qui nous semble souhaitable, celle des valeurs positives qui sont les nôtres:

- **Dignité humaine**, qui implique des rapports de travail sûrs, un filet social solide et des salaires équitables et protégés. Le travail doit lui-aussi être décent: il doit exister un rapport équilibré entre vie privée et travail. Lutter contre les attaques contre la loi sur le travail est donc aussi une question de dignité humaine.
- **Bien commun**, qui implique que les différents intérêts de la communauté soient équilibrés et que les intérêts de l'économie ne prédominent pas. C'est pourquoi nous ne ferons aucune concession quant à la protection des salaires et des conditions de travail et quant aux mesures d'accompagnement. La libre circulation et les accords bilatéraux sont importants, mais leur mise en œuvre ne doit pas se faire sur le dos des travailleurs!
- Grâce au principe de **subsidiarité** – ou promotion de l'aide à l'autonomie – nous prenons nos responsabilités: pour nous-mêmes et, si nécessaires, pour autrui. C'est pourquoi la formation et le perfectionnement des travailleurs nous tiennent tant à cœur. En effet, formation rime avec autodétermination, et permet aux travailleurs d'évoluer sur le marché du travail de manière autonome.

Sur www.syna.ch/congres2018, vous pourrez découvrir toutes nos valeurs socio-éthiques et les visions et revendications que nous avons développées durant notre Congrès concernant le monde du travail de demain.

Je remercie les déléguées et délégués au Congrès pour la confiance qu'ils m'ont accordée en me réalisant. Le monde du travail de demain commence aujourd'hui. Ensemble, nous nous attacherons dès maintenant à concrétiser nos revendications dans les domaines du temps de travail, de la formation et de la sécurité.

arno.kerst@syna.ch, président



Notre travail – notre avenir
www.syna.ch/congres2018

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: 14 décembre 2018

Clôture de la rédaction: 28 novembre, 12h00

Commentaire d'Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse

Deux fois NON le 25 novembre!

Chère lectrice, cher lecteur,

Le 25 novembre vous pourrez donner votre voix contre la surveillance arbitraire des assurés. Motif principal pour ce refus: la loi a été élaborée trop vite, sans soin. En bref, c'est une loi bâclée.

Syna et Travail.Suisse s'opposent évidemment à tout abus contre les assurances sociales. Mais la loi prévue donne à toutes les assurances sociales, y compris aux assurances maladie, la possibilité de surveiller leurs assurés. Et ce jusqu'à leur domicile, et sans l'accord d'un juge.

NON à une loi qui n'est pas sérieuse

En tant que président de Travail.Suisse et conseiller national, j'espère que vous aussi vous direz NON à ce chèque en blanc aux assurances. Certes, une nouvelle base légale pour la surveillance des assurés est nécessaire. Mais le travail fourni par le Parlement manque totalement de sérieux. C'est ce qui explique que le référendum soutenu par Syna et Travail.Suisse ait été couronné de succès. Chères lectrices, chers lecteurs, si la loi est acceptée, les détectives des assurances sociales, pour lesquels il n'existe aucune formation reconnue, auront des droits plus étendus que la police!

Les abus contre les assurances sociales sont punissables selon l'art. 148a du code pénal et doivent être dénoncés. C'est juste, et c'est important. Néanmoins, il incombe à la police et à la justice de clarifier les faits, et non aux assurances et à leurs détectives privés. La loi doit au minimum prévoir l'accord d'un juge pour toute surveillance. Pour que ce manquement soit corrigé, je vous prie de **voter NON à la modification de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA) (Base légale pour la surveillance des assurés)**.

NON à l'initiative pour l'autodétermination

Et je m'adresse encore à vous avec une deuxième demande: le 25 novembre, nous voterons également sur l'**initiative populaire «Le droit suisse au lieu de juges étrangers»**. Cette initiative de l'UDC exige que le droit constitutionnel prenne le pas sur le droit public international.

Saviez-vous cependant que c'est précisément le droit international qui protège les travailleurs d'attaques contre leurs droits fondamentaux? La Convention européenne des droits de l'homme (CEDH), les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et bien d'autres accords internationaux encore protègent les droits fondamentaux des travailleurs. Parmi eux, le droit de se réunir, le droit à l'information et à l'accès aux documents sur le lieu de travail, l'égalité entre femmes et hommes et la protection contre les licenciements motivés par l'appartenance à un syndicat.

Si cette initiative est acceptée, ces accords pourront être dénoncés, ce qui conduirait à un affaiblissement massif de la protection des travailleurs, ainsi que des possibilités de se défendre devant un tribunal – lisez à ce propos l'exemple ci-dessous.

C'est pourquoi j'espère que vous direz également NON à l'initiative pour l'autodétermination le 25 novembre.

Meilleures salutations et merci.



Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse et conseil national



Adrian Wüthrich: «Il ne faut pas signer un chèque en blanc qui permettrait la surveillance arbitraire des assurés.» Image: mäd

Hans Moor, victime de l'amiante

Hans Moor est décédé en 2005 d'un cancer provoqué par l'amiante. Dans le cadre de son travail, il a en effet été exposé à cette substance jusqu'en 1978, sans en connaître les risques. Après sa mort, sa veuve a demandé des dommages et intérêts. Toutefois, les tribunaux helvétiques ont rejeté sa demande, jugeant qu'il y avait prescription. En effet, la plainte aurait dû être déposée au plus tard dix ans après son dernier contact avec de l'amiante.

Cependant, la Cour européenne des droits de l'homme (Cour EDH) a estimé que le délai de prescription de 10 ans était trop court, considérant que l'amiante peut provoquer un cancer 20 ou 40 ans après la dernière exposition. Par conséquent, la Cour EDH a estimé que le droit international avait été enfreint, le droit à un procès équitable n'ayant pas été respecté (article 6 §1 CEDH). La Suisse prévoit aujourd'hui de prolonger le délai de prescription pour les dommages corporels à 20 ans.

«Notre travail – notre avenir»

Un progrès favorable aux travailleurs

Les délégués et délégués de Syna se sont penchés sur la mutation du monde du travail. Pour y faire face, ils demandent des horaires de travail ne nuisant pas à la santé, l'accès à la formation ainsi qu'un travail digne pour les seniors et les moins qualifiés.

Réunis en Congrès durant deux jours, 350 délégués Syna, des experts internes et externes ainsi que des invités des milieux politiques et économiques se sont penchés à Lausanne sur le monde du travail de demain. Après une réélection claire du président de Syna, Arno Kerst, les participants ont débattu de trois sujets fortement touchés par l'avancée actuelle de la digitalisation et par la globalisation: temps de travail, formation, sécurité.

Organiser ses horaires

Améliorer la compatibilité entre travail et famille pour les travailleurs reste l'une des priorités principales de Syna. La digitalisation, qui permet un travail flexible aussi bien au niveau temporel que géographique, offre des pistes intéressantes à cet égard. Ça, c'est la théorie. En pratique, les délégués ont découvert une réalité différente: jusqu'à présent, la flexibilité a avant tout bénéficié aux employeurs, alors que la marge de manœuvre accordée



Le Congrès 2018, 19 et 20 octobre, Palais Beaulieu, à Lausanne

Images: Syna

aux travailleurs est quasiment nulle. Il est urgent que les choses changent!

C'est pourquoi Syna demande que les travailleurs aient leur mot à dire dans l'organisation de leurs horaires. Nous nous opposerons en outre fermement à tout démantèlement de la loi sur le travail – par référendum si nécessaire!

Jobs qui disparaissent dans le cloud?

Rester en phase avec le monde du travail nécessite un perfectionnement constant, voire une reconversion. Mais où trouver le

temps et l'argent nécessaires? Hans Hess, président de l'association patronale Swissmem, a présenté la «Passerelle MEM 4.0», un nouveau modèle de formation continue mis en place dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM). Plus d'informations à ce sujet à la page 17.

Même si ce type de projets exemplaires existent, de manière générale, le paysage de la formation pour adultes en Suisse est plutôt sombre, un constat partagé par tous les participants à la table-ronde. Bruno Weber-Gobet, responsable de la



politique de formation chez Travail.Suisse, a notamment exigé que les **programmes de formation continue destinés aux travailleurs de plus de 45 ans soient étoffés**. Une demande appuyée par Hans Hess, qui a également lancé un appel aux personnes présentes: **«Nous portons toutes et tous la responsabilité politique de nous exprimer pour faire entendre aux politiciens que notre système de formation doit évoluer!»**

En tant que représentante de la base de Syna, Nicole Aeby-Egger a pour sa part demandé que **les formations continues proposées soient non seulement compatibles avec le travail, mais aussi avec la vie de famille**.

Égalité des chances dans la formation

Selina Tribbia, responsable du service migration, a démontré que l'accès à la formation, qu'elle soit initiale ou continue, n'est pas le même pour tous. Souvent, les personnes issues de la migration, les travailleurs à temps partiel (souvent des femmes), ainsi que les travailleurs âgés et peu qualifiés, sont oubliés par leur employeur lorsqu'il s'agit d'accorder ou de financer une formation. L'égalité des chances n'est donc pas assurée.

C'est pourquoi, dans une résolution, Syna a demandé une campagne visant à promouvoir les compétences de base et l'apprentissage pour les adultes, ainsi que des mesures contre la discrimination dans la formation initiale et continue.

Le travail, moyen de subsistance essentiel

Les évolutions du marché du travail sont pour beaucoup une cause d'inquiétude. Différentes déclarations de membres de Syna ont bien montré leur effet dans différentes

branches. Pierre-Yves Maillard, conseiller d'État du canton de Vaud et orateur invité, a expliqué l'importance qu'accorde son canton à la sécurité de l'emploi et au renforcement du filet social. Des priorités qui se reflètent dans la vision de Syna: le travail doit assurer la subsistance des travailleurs, et un filet social doit permettre de vivre dignement en cas de chômage ou après la retraite.

Concrètement, pour les délégués de Syna, cela signifie **qu'il n'est pas acceptable que les entreprises reportent le risque entrepreneurial sur des indépendants fictifs. En outre, le maintien du versement du salaire doit être garanti non seulement après un accident, mais aussi en cas de maladie. Et l'AVS doit rester le pilier principal de la prévoyance vieillesse, et doit à ce titre être renforcée.**

patricia.schoch@syna.ch,
collaboratrice communication



Le départ a été donné

Les visions, revendications et résolutions approuvées constitueront le fil rouge du travail de Syna ces quatre prochaines années. Tout au long du Congrès, l'importance d'un partenariat social fort dans le monde du travail n'a cessé d'être mise en avant.

Il s'agit maintenant de transcrire les paroles en actes: les enseignements tirés du Congrès doivent désormais se transformer en activités et en campagnes. Il faudra notamment mettre en avant les revendications du Congrès dans chaque négociation, salariale ou de convention collective de travail, afin d'obtenir des améliorations tangibles. En outre, des campagnes thématiques devront permettre de sensibiliser l'opinion publique. Ces activités, actions et campagnes animeront également les pages du Syna-Magazine. À suivre.

→ Tous les documents, rapports et photos du Congrès sont disponibles sous www.syna.ch/congres2018



Protestations sur les chantiers

Pour des conditions de travail équitables!

La situation est sérieuse: les ouvriers de la construction luttent avec courage pour un meilleur salaire et la retraite anticipée à partir de 60 ans, au travers notamment d'actions de protestation sur les chantiers. Guido Schluep était sur place. Témoignage.

Les actions de protestation de la construction ont débuté mi-octobre dans plusieurs villes à travers la Suisse pour s'achever le 6 novembre lors d'une manifestation devant le siège des constructeurs à Zurich. En tant que responsable de branche, j'ai accompagné les ouvriers durant leurs actions de protestation. Retour sur deux journées d'actions à Bellinzzone et Genève.

15 octobre, 07h02 chantier au centre de Bellinzzone

Les premiers ouvriers arrivent, les discussions s'engagent.

08h10: Le contremaître laisse les ouvriers libres de choisir s'ils souhaitent participer à la manifestation d'information et au défilé de protestation prévu l'après-midi à l'Espocentro tout proche.

09h30: Le chef de l'entreprise annonce au contremaître par téléphone qu'il interdit aux ouvriers de soutenir l'action de protestation. Si les syndicats sont encore sur le chantier à 11h00, il fera intervenir la police. Les collaborateurs du syndicat restent sur le chantier.

09h45, Espocentro: c'est là que la manifestation doit débuter à 11h00. L'émotion m'envahit: bien que la halle soit déjà presque pleine, des centaines d'ouvriers continuent d'arriver.

11h41: Paolo Locatelli, responsable de l'OCST, prend la parole.

12h15: Malgré l'interdiction de manifester, les ouvriers arrivent.

13h05: Début du grand défilé de protestation à travers la vieille ville de Bellinzzone. Entre-temps, plus de 3000 ouvriers ont rejoint le cortège.

14h32: Le cortège s'arrête devant le siège tessinois de la Société des entrepreneurs sous les cris et les sifflets.



Les actions de protestation ont rassemblé des milliers d'ouvriers de toute la Suisse. Photo: Syna

16 octobre, 06h00 Genève

Départ pour un grand chantier en banlieue genevoise.

06h30: Les ouvriers arrivent sur le parking du chantier. Plus de la moitié des plaques minéralogiques sont françaises.

06h40: Le responsable de Syna Genève, Joël Mugny, discute devant l'abri avec les ouvriers présents. Presque la moitié des 42 hommes que compte l'équipe ont un contrat temporaire. Un employé s'approche de moi et m'explique que l'entreprise a une liste noire. Les personnes qui nous soutiendront durant cette journée de protestation perdront leur travail.

07h02: Trajet en bus dans les bouchons matinaux de Genève. Nous quittons le véhicule pour nous rendre à pied sur le pont du Mont-Blanc, bloqué pour l'occasion.

11h20: Début de la marche de protestation bruyante et colorée à travers Genève, à laquelle participent 2500 ouvriers. Nous sommes constamment accompagnés par d'innombrables policiers qui se postent de manière agressive devant chaque chantier qui se trouve sur notre route. Un hélicoptère de la police survolera nos têtes six heures durant.

13h00: Arrivée devant le siège de la FMB (Fédération genevoise des Métiers du Bâtiment) à proximité d'un grand chantier d'Implemia sur lequel des travaux sont en cours. Les ouvriers saluent

démonstrativement le passage de notre cortège. Les protestataires tentent de pénétrer sur le chantier. Nous échappons de peu à une intervention au gaz lacrymogène.

13h20: Nous partageons paisiblement des sandwiches et des bières portugaises.

15h05: Arrivée devant le siège de la section genevoise de la Société suisse des entrepreneurs; le discours ferme de notre secrétaire régional Carlos Massas est très applaudi. Les participants décident de poursuivre leurs actions de protestation le lendemain.

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

Et après?

Un grand merci à tous les travailleurs de la construction qui ont démontré leur courage en participant à ces actions!

Ces manifestations ont donné un signal fort dans la lutte actuelle pour une nouvelle convention nationale, pour de meilleurs salaires et pour la retraite anticipée à partir de 60 ans. Les négociations se poursuivent et nous espérons pouvoir enfin trouver une solution pour garantir des conditions de travail équitables aux deux parties.

Nous vous tenons informés:
www.syna.ch/secteur-principal-construction

Point fort Honduras

Entre violence et espoir

Ces dernières semaines, le Honduras a fait les gros titres de la presse: des milliers de personnes fuient la violence, la criminalité et la pauvreté. Sur place, Brücke · Le pont offre des perspectives aux jeunes.

C'est l'une des régions les plus dangereuses du monde: au Honduras, les «maras», des bandes de jeunes, font régner la terreur. Ces bandes mafieuses sont très bien organisées. Les meurtres font partie de leur quotidien: avec le Salvador, le Honduras compte parmi les pays où le taux d'homicides est le plus élevé. Le trafic de drogues lui aussi est florissant. De nombreuses régions sont contrôlées soit par les «maras», soit par des cartels de la drogue. En octobre, des milliers de personnes ont donc décidé de se constituer en caravane humaine pour se rendre à pieds aux États-Unis, dans l'espoir d'une vie plus sûre.

Au Honduras, le manque de formation et l'absence de perspectives professionnelles poussent les jeunes vers la criminalité. Dans ces gangs, ils trouvent souvent une nouvelle famille. Celles et ceux qui ne rejoignent pas les «maras» doivent accepter de payer pour ne pas se retrouver en ligne de mire. La situation est particulièrement critique dans la capitale, où de nombreuses personnes venues de la campagne cherchent du travail et s'installent dans des quartiers de banlieue très dangereux.

Face à l'adversité

Comment les gens peuvent-ils vivre et travailler dans de telles conditions? Pour Brücke · Le pont, une chose est claire: il faut des alternatives à cette spirale de la violence. Dans ce contexte, la formation, scolaire et professionnelle, est essentielle. C'est pourquoi notre œuvre d'entraide s'est engagée dans cinq projets au Honduras. L'un d'eux répond au nom de «Reyes Irene»: il permet à une organisation partenaire locale de Brücke · Le pont de soutenir des jeunes filles et des jeunes femmes qui travaillent dans l'économie domestique. La plupart viennent de quartiers pauvres contrôlés par des «maras». Elles travaillent dans des conditions indignes, avec des journées de travail de 15 heures pour un



Une formation complète aide les jeunes travaillant dans l'économie domestique au Honduras à défendre leurs droits. Image: Brücke · Le pont

salaire de misère, sans contrat de travail ni prestations sociales. En outre, elles sont exposées aux abus sexuels et sont souvent prises à partie: presque toutes ont au moins un parent impliqué dans une «mara». Ce projet leur permet de terminer leur scolarité et de suivre des cours professionnels. Elles reçoivent en outre des conseils juridiques, psychologiques et médicaux, concernant leurs droits au travail mais aussi des thématiques comme la grossesse ou le viol. Actuellement, 300 jeunes femmes de 14 à 24 ans bénéficient de ce projet.

Offrir de l'espoir

Il faudra encore beaucoup de travail pour que cessent les caravanes de migrants qui

cherchent une meilleure vie ailleurs. Sans programmes d'entraide comme ceux de Brücke · Le pont, les perspectives pour les jeunes du Honduras sont bouchées. Celles et ceux qui souhaitent s'en sortir sans entrer dans un gang criminel ont besoin d'une formation et de perspectives professionnelles. Les projets de Brücke · Le pont en matière de droits au travail et de formation professionnelle en Amérique latine et en Afrique offrent de telles perspectives sur place. Pour continuer à contribuer à un changement positif, l'organisation a besoin de soutien.

fabienne.jacomet@bruecke-lepont.ch,
responsable communication et
politique de développement

Que pouvez-vous faire?

- Affichez votre solidarité avec un don:
CP: 90-13318-2
- Demandez votre **bulletin de versement**
sous www.bruecke-lepont.ch/fr/m/contact
- Faites un don en toute simplicité par **SMS**:



- Faites un don **en ligne**:
www.bruecke-lepont.ch/fr/dons

À quoi servent vos dons?

- ✓ Avec **50 francs** vous financez un cours professionnel pour un ou une jeune.
- ✓ Avec **120 francs** vous assumez les coûts d'intégration au marché du travail de 15 jeunes.
- ✓ Avec **250 francs** vous permettez à 15 jeunes de se former à la promotion de la paix, à la résolution des conflits et bénéficient d'un conseil d'orientation professionnelle.

📣 120 francs de plus



Dans le second-œuvre en Suisse romande, les salaires stagnent depuis six ans. En conséquence, le pouvoir d'achat des employés, menuisiers, peintres ou couvreurs par exemple, part en fumée. C'est pourquoi lors des négociations qui se sont tenues à Tolochenaz, les syndicats ont accueilli les patrons avec un camion pompier. Auparavant, 5000 signatures avaient été récoltées sur les chantiers

(soit un quart de tous les employés de la branche en Suisse romande) pour demander 120 francs de plus par mois, soit une hausse de salaire de 2,5%. Au vu du renchérissement de plus de 1% attendu, de la hausse des primes maladie et de la productivité croissante de la branche à laquelle les employés contribuent significativement, cette revendication est plus que légitime.

👍 Bravo fenaco!

Depuis plusieurs années, Syna discute avec fenaco de l'inscription de tous les salaires minimaux dans la convention collective de travail (CCT). Jusqu'à ce jour, la CCT de la coopérative agricole fixait uniquement les salaires minimaux du personnel non-qualifié.

Fenaco a maintenant décidé **d'y ajouter les salaires minimaux du personnel qualifié**. Syna se félicite de cette décision, qui reflète la confiance accordée à un partenariat social dynamique.

😊 Tech. du bâtiment

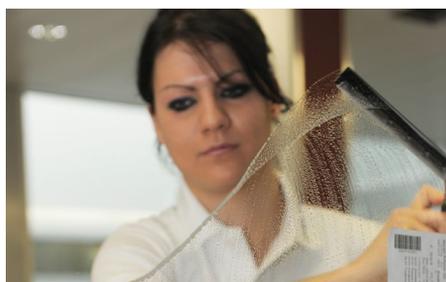
Une nouvelle CCT entrera en vigueur en 2019 dans la branche de la technique du bâtiment. Éléments principaux: hausse des salaires minimaux et nouvelle réglementation des défraiements pour service de piquet. **Tous les collaborateurs soumis à la CCT ont désormais droit à cinq jours de congé payé à des fins de formation continue.** Nouveauté également pour les jeunes pères et mères: un congé paternité de 3 jours, et un congé maternité prolongé à 16 semaines, deux de plus que jusqu'à présent.

👥 Location de services

Sécurité dans le travail temporaire: depuis 2012, la CCT Location de services est un acquis historique et une convention très importante. En effet, elle fixe pour plus de 360 000 travailleurs des standards minimums contraignants en matière de conditions de salaire et de travail, et inclut une solution de branche pour l'assurance perte de gains. Elle joue aussi un rôle en matière de formation continue. Grâce au fonds de formation continue «temptraining», les travailleurs temporaires peuvent obtenir jusqu'à 4000 francs pour des perfectionnements et pour compenser leur perte de gains. Depuis la création de ce fonds, ce sont plus de 43 millions de francs qui ont été investis dans l'avenir professionnel de plus de 26 000 travailleurs temporaires.

Les partenaires sociaux veulent poursuivre ce modèle exemplaire: **ils ont donc demandé à leurs comités la prolongation de la CCT pour deux ans supplémentaires. En parallèle, les salaires minimaux doivent augmenter en deux temps de 60 à 75 francs.**

📄 Perfectionnement = meilleur salaire



La CCT du nettoyage en Suisse alémanique a connu un progrès marquant: **la formation CCT financée et organisée de manière paritaire a désormais un effet rémunérateur.** Les travailleurs qui ont suivi les 80 heures de formation bénéficieront désormais d'un salaire minimum plus élevé. Les travailleurs qui paient les frais d'exécution peuvent suivre gratuitement

cette formation, l'accord de leur employeur n'est pas nécessaire. La formation est organisée de manière à offrir aux travailleurs sans formation professionnelle une base leur permettant par la suite de suivre un apprentissage débouchant sur une attestation de formation professionnelle ou sur un certificat de capacité.

Toutes les dates des formations, et d'autres renseignements sur les formations disponibles dans le nettoyage, sont disponibles sur www.reineprofis.ch

Chiffre du mois

107

femmes ont participé au Congrès Syna à Lausanne. À la fin de la manifestation, elles se sont rassemblées sur la scène pour soutenir la résolution sur l'égalité préalablement approuvée par les délégués – hommes et femmes. Syna demande que la Constitution soit enfin appliquée, qu'un travail égal donne lieu à un salaire égal, et que l'égalité des chances soit respectée! Les lenteurs de la politique justifient une pression supplémentaire: **Syna soutient la grève des femmes le 14 juin 2019.** Informations suivront!

Région Genève

Restos fermés: quid des employés?

Le 11 octobre dernier, le Département de l'économie et de la santé (DES) se fendait d'une annonce choc: près de 280 établissements de restauration à Genève pourraient être contraints de fermer.

Il est certes réjouissant de constater que la période de tolérance envers les patrons indéliques est terminée. Une question se pose toutefois: et le personnel des établissements concernés, dans tout ça? Une mesure d'une telle ampleur pourrait laisser un grand nombre de personnes sur le carreau, et rien ne semble avoir été prévu pour les soutenir.

Drame sur le plan humain

Pour les syndicats, la nouvelle loi sur la restauration, le débit de boissons, l'hébergement et le divertissement entrée en vigueur en 2016 est un outil utile pour garantir le respect des conditions de travail dans le secteur, en sanctionnant les patrons abusifs. En conséquence, il est réjouissant de constater que l'État ait décidé de serrer la vis. Toutefois, sur le plan humain, la fermeture d'un établissement reste un drame, car elle implique que des employées et des employés se retrouvent sans emploi, voire sans revenu. Si, réellement, 280 établissements devaient abruptement fermer leurs portes, ce sont environ 1500 personnes qui pourraient se retrouver sans emploi avant la fin de l'année!

Conditions de travail délabrées

Mais comment a-t-on pu en arriver là? La réponse est malheureusement simple: la CCNT et la Loi sur le travail au noir ne sont souvent pas respectées. Parmi les abus principaux constatés: salaires minimaux et temps de travail non respectés, ou encore travail non-déclaré. «Nous avons ici affaire à toute une catégorie de travailleurs pauvres,

dont on exige une flexibilité insensée et qui est insuffisamment protégée par les assurances sociales», relève Ilaria Sergi, secrétaire syndicale chez Syna Genève.

Syndicats inquiets

En omettant de prévoir des mesures complémentaires pour soutenir les personnes qui perdraient leur emploi, et de prévenir les syndicats, le DES a fait preuve d'un grand manque de cohérence. C'est pourquoi une demande de renouveau urgente a été adressée au Conseiller d'État Mauro Poggia. «Nous demandons notamment la mise en place d'une bourse à l'emploi spécifique par l'État, en lien avec l'Office cantonal de l'emploi, dans le but d'accélérer l'aide à la recherche d'un nouvel emploi. Nous souhaitons également l'ouverture d'un guichet spécial concernant l'indemnité en cas d'insolvabilité, afin que le personnel lésé puisse obtenir du soutien dans ses démarches en cas de faillite de l'entreprise, ainsi que la mise en place un canal d'annonce des fermetures des établissements. Nous voulons par-là pouvoir nous adresser aux personnes touchées pour les soutenir et nous assurer que les procédures de licenciements collectifs sont respectées», explique encore Ilaria Sergi.

Séance publique d'information

En attendant la mise en place de telles mesures, et vu l'urgence de la question, les syndicats ont également organisé une séance d'information conjointe, destinée aux employées et employés de l'hôtellerie-restauration qui pourraient être touchés



À Genève, la menace de fermeture qui pèse sur 280 établissements pourrait laisser quelque 1500 salariés sur le carreau. Photo: Fotolia

par la fermeture de leur lieu de travail. Un aide-mémoire et une lettre modèle ont été distribués et sont disponibles sur le site de Syna Genève www.geneve.syna.ch

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 10/18:

Clôture de la rédaction: 26 novembre

Date de parution: 14 décembre

Région Jura

Négociations pour une CCT à l'AJAM

L'Association jurassienne d'accueil des migrants (AJAM), respectivement son personnel, devrait prochainement pouvoir compter sur une convention collective de travail (CCT). Un développement essentiel pour le personnel de l'institution jurassienne.

Après les remous de ces derniers mois et dans la perspective des changements fédéraux dans le domaine de l'asile, l'introduction d'une CCT est aujourd'hui essentielle afin de déterminer un cadre de travail aux employé-e-s de l'institution jurassienne. Au sortir d'une crise sans précédent, qui a vu un audit (demandé par les syndicats Syna et SSP) pointer du doigt plusieurs dysfonctionnements de l'institution, le comité de l'AJAM a pris plusieurs mesures afin de corriger le tir. Après un changement de directeur, il paraît aujourd'hui essentiel de définir un véritable statut au personnel de l'AJAM.

Clarifier la situation

En effet, la situation actuelle est pour le moins hybride: loi sur le personnel de l'État du Canton du Jura, code des obligations, absence de cahiers des charges ou encore directives internes... autant de bases légales appliquées sans véritable fondement qui rendent difficiles les rapports de travail. Cette situation s'explique en partie par l'évolution de l'AJAM qui a vu son nombre de collaborateurs s'accroître de manière conséquente et rapide afin de répondre à l'évolution de la migration en Europe.

Il était donc urgent de clarifier les rapports de travail entre employeur et employés. Les choses sont aujourd'hui en bonne voie puisque les syndicats Syna et SSP et les représentants du personnel d'une part ainsi que le comité et la direction de l'AJAM d'autre part ont débuté les négociations visant à la conclusion d'une CCT avec un objectif ambitieux: une entrée en vigueur de cette dernière en début d'année 2019.

Dans le vif des négociations

Après une introduction visant à présenter les revendications du personnel



L'Association jurassienne d'accueil des migrants devrait bientôt se doter d'une CCT. Photo: Loïc Dobler

à la partie employeur, les négociations vont désormais entrer dans le concret. Le chantier est conséquent: vacances, assurances sociales, formation, horaire de travail, congé maternité et paternité, etc. Autant de sujets à aborder et sur lesquels il conviendra de trouver un accord. Au terme de ces discussions, le résultat sera présenté à l'ensemble du personnel dans le cadre d'une assemblée générale. C'est à ce moment que le personnel sera invité à accepter ou non l'accord négocié. Gageons que celui-ci sera de qualité et sera donc accepté par le personnel afin de poursuivre la suite des travaux.

Car suite des travaux il y aura: il conviendra par exemple d'établir des cahiers des charges aux différents collaborateurs. Le tout dans la perspective de «l'agenda intégration» qui va forcément engendrer des changements de fonctionnement au sein de l'institution. À moyen terme, l'AJAM, respectivement l'État jurassien, se devront également de se questionner quant à la forme juridique la plus adaptée permettant

à l'association de réaliser ses missions. Il y a fort à parier que la forme associative ne saurait être pérennisée dans le temps eu égard à la taille de la structure.

Le partenariat social, clé du succès

De nombreux chantiers donc qui permettront à l'AJAM de voir l'avenir avec sérénité et au plus près de sa mission qui est d'accueillir et d'intégrer les personnes qui arrivent chez nous. Un défi combien intéressant et important.

Syna Jura se réjouit de l'évolution de ce dossier et remercie ses membres au sein de l'institution sans quoi rien n'aurait été possible. Il va sans dire qu'une augmentation des collaboratrices et collaborateurs syndiqués permettra qu'à l'avenir la situation connue ces derniers mois ne se reproduise plus: un partenariat social fort, voilà le secret d'un dialogue continu et transparent entre employés et employeurs.

loic.dobler@syna.ch,
responsable régional

Région Fribourg/Neuchâtel

Assemblée des délégués: temps forts

L'Assemblée des délégués et délégués de Syna Fribourg/Neuchâtel s'est tenue le samedi 22 septembre 2018 à l'Auberge de la Gare à Grolley. L'occasion de revenir sur le travail des trois dernières années et de définir les lignes politiques pour les trois prochaines.

Une cinquantaine de délégués et une quinzaine de personnes invitées ont pris connaissance du rapport d'activité des trois dernières années, marquées par des négociations, des conflits mais également des succès syndicaux.

Industrie

Le secteur de l'industrie a été marqué par l'ouverture du marché de l'électricité provoquant une réorganisation des grosses entreprises, qui cherchent à s'adapter aux nouvelles conditions d'un secteur en changement. Syna intervient également dans la restructuration de Polytype qui transfère une partie de son personnel vers Jagenberg, dans la fermeture du site gruyérien de Glas Trösch Sécurité, les licenciements de Bumotec ou de Brenntag Schweizerhall AG, entre autres.

Secteur tertiaire

Au niveau du tertiaire, le syndicat s'est surtout engagé pour le personnel de la santé privée, notamment auprès des employé-e-s du HIB et dans l'accompagnement du personnel des EMS à travers des licenciements, des fermetures d'établissement (Ste-Jeanne d'Antide); mais également pour le secteur du nettoyage à travers les négociations d'une nouvelle CCT qui met enfin un terme aux discriminations salariales vis-à-vis des employé-e-s à temps partiel. Syna Fribourg suit notamment avec beaucoup d'inquiétude le dossier de l'extension des heures d'ouverture des commerces. Par contre, nous avons pu rappeler à nos membres la récente signature des augmentations de salaires dans l'hôtellerie et la mise à niveau de la CCT de la boulangerie à celle de l'hôtellerie-restauration.



Les délégués et délégués de Syna Fribourg/Neuchâtel réunis en assemblée le samedi 22 septembre 2018.

Photo: Syna Fribourg

Artisanat

Le secteur de l'artisanat est marqué par le bras de fer dans les négociations de la CCT nationale de la construction depuis de nombreux mois. Depuis quatre ans, les ouvriers du gros-œuvre n'ont bénéficié d'aucune augmentation de salaire, alors que les chiffres d'affaire sont en permanente augmentation. Les actions se durcissent et Syna a donné rendez-vous aux ouvriers le 30 octobre pour une nouvelle mobilisation à Fribourg. La lutte contre le travail au noir, si souvent dénoncée par les syndicats, est enfin prise au sérieux par le politique. Nous espérons que notre prochaine assemblée des délégué-e-s, dans trois ans, verra des résultats positifs quant aux négociations sur la retraite anticipée FAR, à la CCT, aux salaires et aux dispositions contre le travail au noir. Un des grands succès de l'année 2018 reste la déclaration de force obligatoire de la CCT de l'économie forestière fribourgeoise, qui clôt un travail de plus de douze ans et ouvre la voie à une CCT nationale.

Un regard tourné vers demain

Les délégués de la région ont élu leur Comité régional pour un mandat de trois

ans, ainsi que leur présidente, Nicole Aeby, qui débute, elle, un quatrième mandat sous le drapeau du syndicat. Cette AD coïncide également avec les 20 ans de Syna. Ainsi, dans sa partie thématique, Véronique Rebetz, responsable régionale, a pu dresser une rétrospective des 20 dernières années, de la fusion du syndicat le 12 septembre 1998 à aujourd'hui. Les valeurs humanistes de Syna, deuxième plus grand syndicat de Suisse, ont été le vecteur de nombreux succès et de débats encore d'actualité: les allocations familiales, les six semaines de vacances pour tous, la lutte contre le travail dominical, le congé paternité, entre autres. Les délégués ont également pu prendre connaissance des avancées significatives des conditions de travail, en particulier salariales, de certaines branches.

L'assemblée s'est terminée à temps pour permettre aux militantes et militants de venir en nombre de rejoindre la manifestation pour l'égalité à Berne, un autre combat cher à Syna.

véronique.rebetz@syna.ch,
responsable régionale

Région Fribourg

Le bilinguisme au quotidien

À Fribourg, la question du bilinguisme revient régulièrement dans les débats depuis plusieurs décennies. En effet, le canton compte officiellement deux langues officielles, le français et l'allemand. La réalité toutefois est tout autre.

Dans les faits, l'allemand est parlé dans seulement deux districts, le français régnant en maître dans les cinq autres. La population germanophone est donc minoritaire. Par exemple, si l'on s'arrête à Düdingen, on n'entendra que de l'allemand. Et après cinq minutes de train pour se rendre en ville, le changement sera brutal. Certes, le panneau qui indique la gare «Fribourg/Freiburg» est bilingue. Mais dans les rues, les signes de bilinguisme sont rares. En effet, les germanophones ont tendance à s'adapter et à parler français. Un effort louable, mais qui tend à desservir le bilinguisme, cette adaptation étant relativement unilatérale.

Hôpital cantonal bilingue

Dans le quotidien, l'adaptation et l'adoption du français fonctionnent plutôt bien. Néanmoins, en cas d'hospitalisation

«Bilinguisme à l'HFR» – les grandes lignes du projet

- Engagement d'une professeure d'allemand;
- Sensibilisation des cadres à la question du bilinguisme;
- Indication des compétences linguistiques sur les badges du personnel;
- Indication de la langue du patient sur son bracelet d'identification;
- Mise sur pied d'un vaste programme de cours de langues pour le personnel;
- Lancement d'un programme de tandems linguistiques;
- Mise à disposition d'une offre de pratique orale étendue en français et en allemand (ateliers linguistiques, e-learning, coin des langues);
- Mise en place d'un service germanophone de médecine interne à l'HFR Fribourg.



Le bilinguisme ne va pas de soi dans le canton de Fribourg – il doit être encouragé par des mesures ciblées. Photo: Pixabay

les choses se compliquent: les patients souhaitent en effet s'exprimer dans leur langue pour expliquer leur mal. Or au sein de l'hôpital cantonal de Fribourg (HFR), la grande majorité du personnel ne parle que le français. Cela signifie que puisque le personnel ne répond pas à leurs attentes, les patients germanophones tendent à choisir un autre établissement pour des soins ultérieurs, alors même que l'HFR est l'hôpital le plus proche. Pour contrer ce phénomène, l'hôpital a lancé le projet «bilinguisme à l'HFR» en 2013. Toutefois, malgré ces efforts, les jeunes germanophones sont nombreux à privilégier d'autres cantons pour effectuer leur apprentissage. Pour comprendre pourquoi, nous avons discuté avec Adriana.

Adriana a effectué un apprentissage d'assistante en soins et santé communautaire (ASSC) à l'hôpital de l'Île à Berne entre 2010 et 2013. Elle explique son choix par le fait que cet hôpital universitaire a une bonne réputation d'entreprise formatrice. Elle n'a pas souhaité se former à l'hôpital de Fribourg d'une part parce que cet établissement ne l'enthousiasmait pas, et d'autre part à cause de la langue. «Cinq ans de cours de français à l'école ne suffisent pas pour suivre un apprentissage en français», note Adriana. Aurait-elle pris une décision différente si le projet «Bilinguisme à l'HFR» avait déjà existé? Elle affirme que non. Dans la santé, bien communiquer est essentiel, nous explique Adriana. Or elle pense qu'elle

n'aurait pas toujours eu un interlocuteur germanophone à sa disposition.

La magie de l'immersion

Pour Adriana, Fribourg n'est pas un vrai canton bilingue: pour accéder à un service, mieux vaut s'exprimer en français. Adriana observe souvent que les Fribourgeois francophones refusent, ou ne savent pas, parler l'allemand. Et l'idée que chacun communique dans sa langue passe mal.

Adriana suggère que les enfants fribourgeois commencent très tôt à apprendre la langue de l'autre à l'école. Cela permettrait de renforcer le bilinguisme, ce dont le monde du travail bénéficierait également. En outre, l'apprentissage ne devrait pas se focaliser sur la grammaire uniquement, mais inclure aussi des livres, des films et des moments de discussion.

Sur le plan personnel, Adriana observe que son français s'est beaucoup amélioré lorsqu'elle jouait dans une équipe de football majoritairement francophone.

Il est donc temps que le bilinguisme à Fribourg soit renforcé, que les germanophones laissent de côté leur scepticisme et les francophones leurs complexes linguistiques car «ensemble, nous sommes plus forts»!

Katja Mäder,
rédactrice régionale,
katja.maeder.m@bluemail.ch, et
tania.severin@syna.ch,
rédactrice régions romandes

Edilizia: Proteste nei cantieri

Autunno in piazza!

Ora si fa sul serio: gli edili si battono con coraggio per salari migliori e in difesa del pensionamento a 60 anni – anche attraverso azioni di protesta sui cantieri. Guido Schlupe riferisce dal fronte.

Dopo metà ottobre, in diverse città della Svizzera si sono svolte azioni di protesta dei lavoratori edili, terminate con la manifestazione conclusiva del 6 novembre davanti alla sede centrale degli Impresari-Costruttori a Zurigo. Come responsabile di questo ramo professionale, ho accompagnato gli edili durante queste azioni di protesta. Condivido con voi le mie impressioni sulle prime due giornate a Bellinzona e Ginevra.

15 ottobre, ore 7.02: un cantiere nel cuore di Bellinzona

I primi lavoratori edili arrivano e si servono al distributore automatico di caffè. Hanno luogo i primi colloqui.

Ore 8.10: il capomastro lascia che siano i lavoratori a decidere se partecipare all'evento informativo nel vicino Espocentro e alla manifestazione di protesta prevista nel pomeriggio.

Ore 9.30: il direttore dell'impresa riferisce telefonicamente al capomastro che vieta agli operai di sostenere l'azione di protesta. Se alle 11 i sindacati saranno ancora sul cantiere, farà intervenire la polizia. I

Quali sono i prossimi passi?

Non per tutti gli edili le azioni di protesta sui cantieri sono state cosa facile. Lottare per le proprie rivendicazioni richiede coraggio. Per questo, tutti meritano un enorme grazie!

Non c'è dubbio: le proteste hanno mandato un segnale forte e chiaro nell'attuale lotta per un nuovo contratto nazionale mantello, per salari migliori e per la pensione a 60 anni. In tutti i casi, i negoziati proseguiranno nei prossimi giorni – e speriamo di giungere, infine, ad una svolta con condizioni eque per entrambe le parti.

Ti teniamo al corrente su

www.syna.ch/edilizia-principale



Alle azioni di protesta hanno partecipato migliaia di lavoratori edili in tutta la Svizzera. Foto: Syna

collaboratori del sindacato rimangono sul posto.

Ore 9.45, Espocentro: da qui è prevista la partenza alle 11 del corteo di protesta. Sono sopraffatto: sebbene la sala sia già affollata, fuori dalle porte centinaia di operai edili attendono di entrare.

Ore 11.41: il responsabile OCST Paolo Locatelli si rivolge agli edili.

Ore 13.05: prende il via la grande manifestazione di protesta attraverso il centro storico di Bellinzona. Gli edili sono già oltre 3000.

Ore 14.32: tra fischi e manifestazioni di disapprovazione il corteo si ferma davanti alla sede degli Impresari-Costruttori.

16 ottobre, ore 6.00: città di Ginevra

Trasferita su un grande cantiere in periferia.

Ore 6.30: i lavoratori sopraggiungono nel parcheggio del cantiere. Oltre la metà dei veicoli ha targhe francesi.

Ore 6.40: davanti al cantiere il responsabile regionale Syna Joël Mugny si rivolge agli operai. Quasi la metà dei 42 edili presenti lavora sul cantiere con un impiego temporaneo. Nelle retrovie, un dipendente mi si accosta e racconta che l'impresa tiene una lista nera. Chi ci sosterrà nella giornata di protesta perderà il lavoro.

Ore 7.02: guidiamo attraverso il traffico mattutino che invade le vie di Ginevra.

Parcheggiamo l'auto e raggiungiamo a piedi il Pont de Mont Blanc, che è sbarrato.

Ore 11.20: prende il via la colorata e chiasosa marcia di protesta di oltre 2500 operai edili attraverso le vie di Ginevra. Il corteo è scortato da numerosi agenti di polizia che si schierano in maniera piuttosto aggressiva davanti ad ogni cantiere collocato lungo l'itinerario del corteo. Un elicottero della polizia sorvolerà le nostre teste durante le sei ore successive.

Ore 13.00: arrivo di fronte alla sede della federazione FMB (Fédération genevoise des Métiers du Bâtiment), nei pressi di un grande cantiere di Implenia sul quale si sta ancora lavorando. Gli operai edili attirano l'attenzione con ampi cenni. I manifestanti cercano di invadere il cantiere. Siamo a due passi dall'uso di gas lacrimogeni.

Ore 13.20: durante una pacifica pausa pranzo si mangiano panini e si beve birra portoghese.

Ore 15.05: arrivo presso la sede ginevrina degli Impresari-Costruttori e discorso di chiusura molto acclamato del nostro segretario regionale Carlos Massas. I partecipanti decidono di proseguire le azioni di protesta il giorno successivo.

Ore 15.05: arrivo presso la sede ginevrina degli Impresari-Costruttori e discorso di chiusura molto acclamato del nostro segretario regionale Carlos Massas. I partecipanti decidono di proseguire le azioni di protesta il giorno successivo.

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

Congresso 2018

Progresso anche per i lavoratori

Il mondo del lavoro è in piena trasformazione – e i delegati Syna affrontano di petto questi mutamenti. Ma per riuscirci chiedono orari di lavoro sani, accesso per tutti alla formazione e al perfezionamento professionale e lavoro nella dignità anche per i dipendenti più anziani e le persone meno qualificate.

350 delegate e delegati Syna, esperti interni ed esterni ed ospiti provenienti dal mondo politico ed economico si sono riuniti a Losanna per due giornate di Congresso sul tema del mondo del lavoro del futuro. Dopo l'entusiastica rielezione del presidente uscente Arno Kerst, i partecipanti hanno dibattuto su tre tematiche fortemente interessate dagli attuali sviluppi sul fronte della digitalizzazione e della globalizzazione: la durata del lavoro, la formazione e la sicurezza.

Partecipare alla durata del lavoro

Migliorare la conciliabilità di lavoro e tempo libero per le lavoratrici e i lavoratori rimane un'esigenza fondamentale del sindacato Syna. E la digitalizzazione offre, in tal senso, anche buone premesse: consente infatti di lavorare in maniera più flessibile – sotto il profilo sia temporale che geografico. Purtroppo la tendenza attuale è di chiedere ai dipendenti più flessibilità senza che possano beneficiare, in contropartita, di maggiori libertà.

Syna esige pertanto che le lavoratrici e i lavoratori possano partecipare alle decisioni riguardanti i loro orari di lavoro.



Congresso 2018, 19-20 ottobre, Palais Beaulieu di Losanna.

Foto: Syna

Inoltre, si oppone con veemenza ad ogni ulteriore erosione della legislazione sul lavoro – se necessario anche lanciando un referendum!

Professioni sostituite dalla digitalizzazione?

Chi non vuole rischiare di rimanere tagliato fuori dal mondo del lavoro deve perfezionarsi o seguire addirittura una riconversione professionale. Hans Hess, presidente dell'associazione padronale Swissmem, ha illustrato ai presenti la «Passerella MEM 4.0», un nuovo modello di perfezionamento professionale dell'industria metalmeccanica ed elettrica – maggiori informazioni a pagina 17.

Benché vi siano modelli di successo, in Svizzera la situazione della formazione per adulti è complessivamente poco rosea. È la conclusione unanime alla quale sono giunti i partecipanti alla tavola rotonda sul tema.

Pari opportunità nella formazione

Che non tutti abbiano parimenti accesso alla formazione di base e continua lo ha ben illustrato la responsabile del servizio per la migrazione Selina Tribbia: quando si tratta di autorizzare e finanziare misure di formazione continua o perfezionamento professionale da parte del datore di lavoro, a rimetterci sono spesso i migranti, i dipendenti a tempo parziale, i lavoratori più anziani e quelli scarsamente qualificati.

In una risoluzione Syna esige pertanto l'attuazione di una campagna di promozione delle competenze di base e un apprendistato per adulti nonché misure contro la discriminazione a livello di formazione di base e continua.

Il lavoro quale base vitale sicura

Gli sviluppi del mercato occupazionale sono per molti dipendenti fonte di incertezze. Alcune testimonianze di soci Syna hanno evidenziato in maniera più che lampante gli effetti negli svariati rami professionali. Il relatore ospite Pierre-Yves Maillard, consigliere di Stato vodese, ha illustrato la volontà del suo Cantone di porre al centro la sicurezza dell'impiego e gli sforzi profusi per consolidare la rete sociale.

Le delegate e i delegati Syna, a tale proposito, esigono: è inammissibile che le imprese scarichino i loro rischi su dipendenti falsi autonomi; inoltre, il pagamento del salario deve essere assicurato non soltanto in caso di infortunio, ma anche di malattia; l'AVS deve rimanere il pilastro fondamentale della previdenza per la vecchiaia ed essere rafforzata.

Trovate tutta la documentazione del Congresso, altri contributi e immagini alla pagina www.syna.ch/it/congresso-2018

patricia.schoch@syna.ch,
collaboratrice comunicazione

📖 Formação profissional dá salários mais altos



O GAV do setor da limpeza da Suíça Alemã deu um passo à frente muito importante: **O curso de formação do GAV financiado e organizado paritariamente tem agora influência salarial.** Funcionários que tenham concluído o curso de formação que abranje 80 aulas recebem um salário mínimo significativamente mais alto. Funcionários que suportem a totalidade dos custos do

curso podem frequentar a formação profissional seguinte de forma gratuita – mesmo sem autorização do empregador. O curso de formação foi concebido de forma a conceder uma base aos funcionários sem formação, para mais tarde poderem concluir uma formação com certificado profissional suíço ou atestado de capacidade nacional. Quem ainda não possui conhecimentos de Alemão suficientes, poderá frequentar primeiro um curso de Alemão, também gratuitamente. Todas as datas dos cursos e mais informações sobre os cursos profissionais ou formações no setor da limpeza em www.reineprofis.ch

Número de meses

107

As mulheres participaram no congresso do Syna em Lausanne. Reuniram-se todas no final no palco para apoiar a resolução para a igualdade, aprovada anteriormente pelos delegados – mulheres e homens. O Syna exige finalmente aquilo que a Constituição já determinou há muito: salário igual para trabalho igual e igualdade de oportunidades! E quando a política demora demasiado, é necessário fazer mais pressão: O Syna apoia a greve de mulheres no dia 14 de junho de 2019. Deixá-los-emos informados!

👥 Cedência de trabalhadores

Mais segurança no setor temporário: O GAV sobre Cedência de trabalhadores vigente desde 2012 é uma conquista histórica – e um contrato de extrema importância: Este determina para mais de 360 000 trabalhadores padrões mínimos vinculativos para condições salariais e de trabalho e considera ainda, entre outros, uma solução do setor para o seguro de subsídio de saúde diário. É importante também para a formação profissional: Graças ao fundo para a formação profissional «temptraining», trabalhadores temporários recebem até 4000 francos para cursos de formação profissional, bem como indemnização para perdas salariais. Desde a sua criação, o fundo investiu mais de 43 milhões de francos no futuro profissional de mais de 26 000 trabalhadores temporários. Os parceiros sociais querem continuar com este modelo de sucesso: **Eles acordaram que os seus gremios prolongassem o GAV atual por mais dois anos. Durante o mesmo período, os salários mínimos deverão aumentar entre 60 e 75 francos em duas instâncias.**

😊 Tec. de construção

A partir de 2019 entra em vigor um GAV renovado no setor da tecnologia de construção. Neste serão, sobretudo, aumentados os salários mínimos e serão alterados os regulamentos para compensação de serviço de piquete. **Todos os funcionários abrangidos pelo GAV têm, além disso, direito a cinco dias de trabalho remunerado para a formação profissional contínua.** Também há novidades para pais e mães: em primeiro lugar, uma licença de paternidade de três dias e 16 semanas de licença de maternidades, mais duas do que antes.

👍 Bravo, fenaco!

Há já vários anos que o Syna tem conduzido discussões com a fenaco sobre a definição de todos os salários mínimos no Contrato de Trabalho Coletivo (GAV). Até ao momento, o GAV da Associação Cooperativa Agrária determinava apenas o salário mínimo dos funcionários sem formação.

A fenaco decidiu agora incluir também no GAV os salários mínimos para os funcionários com formação. O Syna ficou satisfeito com este passo. Afinal, este passo é também um voto de confiança na parceria social.

📢 Mais 120 francos



Na indústria da construção civil da Suíça ocidental os salários estão em lume brando há já seis meses. E o poder de compra dos trabalhadores, por exemplo das indústrias de marcenaria, pintura ou dos telhadores, vai-se esfumando. Por isso os sindicatos receberam os empregadores nas negociações salariais deste ano em

Tolochenaz com um carro dos bombeiros. Antes disso, recolheram 5000 assinaturas nas obras – um quarto de todos os trabalhadores na indústria de construção civil na Suíça Romanda – para a sua reivindicação: mais 120 francos de salário por mês. Isso corresponde a um aumento salarial de cerca de 2,5 por cento. Esta é uma reivindicação justa face à inflação estimada de mais de 1 por cento, e por sua vez dos prémios dos seguros de saúde cada vez mais caros – e, não por último, do aumento de produtividade no ramo, para a qual contribuem sobretudo os funcionários.

Cours 2018

formation-ARC.Suisse

Chères et chers membres de Syna,

Nous voici bientôt à la fin de l'année 2018, et le Team de formation-ARC.Suisse remercie très sincèrement, toutes et tous les membres de leur participation ainsi que de leur intérêt aux formations qui ont été proposées tout au long de cette année.

Nous avons le plaisir de vous informer que l'année à venir, nous vous proposerons de toutes nouvelles formations telles que:

- Parcours professionnel/sens du travail et réalisation de soi dans mon parcours professionnel
- Communication non violente pour des relations constructives

Ou alors, des formations sur les nouvelles technologies:

- Comment améliorer l'utilisation de mon Smartphone ou de ma tablette?
- Comment sauvegarder mes données du Smartphone dans le cloud?

Et bien d'autres!

Nous vous rendons attentifs/ves également que pour la toute première fois, vous recevrez le programme annuel formation-ARC.Suisse 2019 avec votre magazine Syna qui vous sera distribué à mi-décembre 2018.

C'est juste le bon moment pour profiter de la formation continue, afin de développer ses propres compétences et d'en acquérir de nouvelles.

Les conditions d'inscription au cours sont optimales. **Syna prend tous les frais à sa charge.**

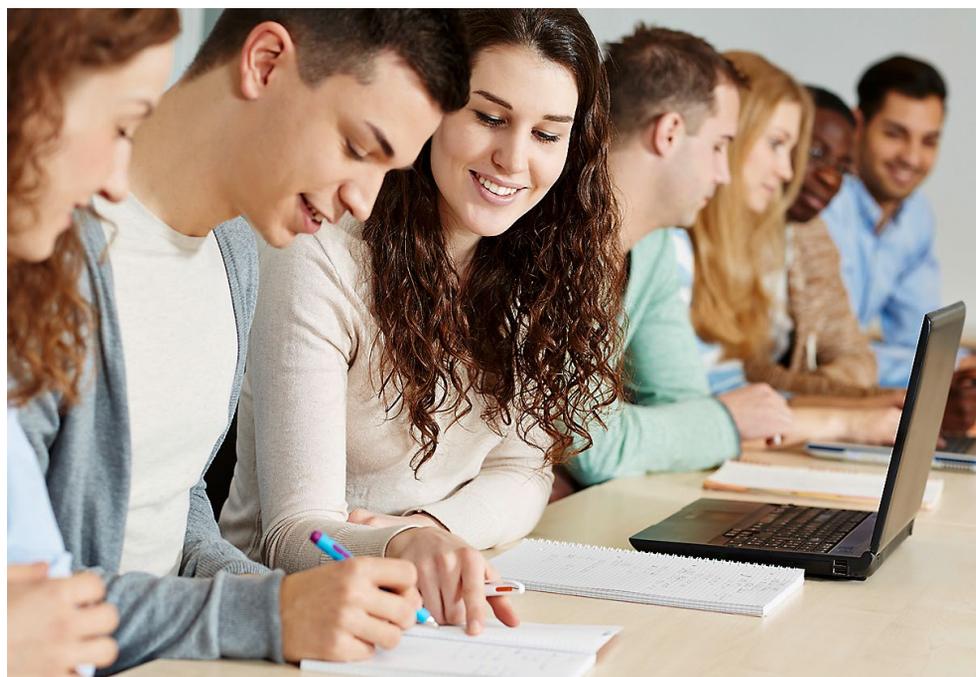
Il s'agit d'un excellent service de votre syndicat. Soyez curieux et venez participer!

Pour vous inscrire, vous pouvez nous contacter, soit par e-mail arc@travailsuisse.ch, soit sur notre site www.formation-arc.ch ou par téléphone au 031 370 21 11.

Nous nous réjouissons d'avance de votre participation.

Avec nos meilleures salutations.

Votre Team formation-ARC.Suisse



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!

Passerelle MEM 4.0

Un nouveau modèle riche en perspectives

La Passerelle MEM 4.0, négociée en partenariat social, est l'une de nos réponses au défi de la numérisation. Elle doit ouvrir des perspectives professionnelles aux travailleurs en leur proposant une deuxième formation dans un métier nouveau ou qui a fortement évolué.

Dans le cadre des négociations relatives à la convention collective de travail, Syna a appelé les partenaires sociaux de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) à s'engager dans la création d'un fonds national pour financer la formation initiale et continue, et la reconversion. En réponse, les parties à la convention se sont accordées sur l'introduction de la «Passerelle MEM 4.0».

De quoi s'agit-il?

La numérisation provoque la disparition de certains métiers, des secteurs professionnels entiers changent, de nouveaux emplois voient le jour. D'où le besoin de formation, seule garante

pour les travailleurs d'obtenir une réelle chance d'acquérir les compétences qui seront demandées à l'avenir. C'est là qu'intervient la Passerelle MEM 4.0, qui doit favoriser l'accès des travailleurs à une deuxième formation pour leur permettre de conserver leur place dans le monde du travail de demain.

Lancement d'un projet pilote

Dans un premier temps, la Passerelle MEM 4.0 sera lancée sous forme de projet pilote, ouvert à tous les travailleurs ayant achevé une première formation. En parallèle, les partenaires sociaux mettent sur pied des structures et des outils adaptés à la fois au conseil et à la formation. L'objectif premier vise à supprimer les barrières financières, notamment en cas de perte de salaire. Pour ce faire, les partenaires sociaux appellent la Confédération, les cantons et les entreprises à s'engager.

Syna est convaincu que la Passerelle MEM 4.0 sera un élément important pour permettre aux travailleurs de surmonter les défis du numérique et d'appréhender l'avenir avec optimisme.

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



Hans Hess: «Je suis reconnaissant aux partenaires sociaux d'avoir pris la balle de la Passerelle MEM 4.0 au vol.»
Photo: Syna

Comment cela fonctionne-t-il?

Contexte



Qu'ils le veuillent ou qu'ils y soient obligés, les travailleurs ont aujourd'hui du mal à changer de secteur professionnel, en raison de l'évolution de l'économie. Les coûts représentent souvent un écueil insurmontable. En effet, lors d'une reconversion, il faut pouvoir assumer non seulement les coûts de sa formation, mais aussi sa subsistance, ce qui est impossible sans salaire. C'est là que la Passerelle MEM 4.0 doit intervenir.

Bilans de compétences



Un bilan de compétences permet d'identifier les acquis du travailleur. Ses expériences extra-professionnelles, associatives notamment, sont également prises en compte et peuvent permettre d'accéder à une formation plus courte, ce qui est synonyme d'économies de temps et d'argent.

Contrat de formation



Un contrat de formation entre le travailleur et son nouvel employeur est signé au début de la formation, qui a pour objectif l'obtention d'une qualification formelle. Pendant ce temps, l'employé continue à travailler. Il reçoit un soutien financier de son nouvel employeur ainsi que de tiers (pouvoirs publics, fonds de la branche...). À l'issue de la formation, le contrat de formation est transformé en contrat de travail.

Négociations salariales Coop 2019

Marge de manœuvre inexploitée

Les négociations salariales avec Coop ont été cette année plus difficiles que jamais. Au final, les partenaires sociaux sont péniblement parvenus à s'accorder sur une hausse de 1 % sur une base individuelle.

Durant les négociations salariales avec Coop, les partenaires sociaux discutent toujours de l'enveloppe que l'entreprise pourra mettre à disposition pour des hausses de salaire l'année suivante. Avec un pour cent pour 2019, cette somme est bien trop faible. En outre, l'entreprise souhaite n'accorder des hausses de salaires qu'à certains collaborateurs plutôt que de prendre en compte tous ses salariés.

Il y avait une marge de manœuvre

Malgré un contexte de marché difficile, la situation dans le commerce de détail s'est améliorée. L'évolution des affaires du groupe Coop est également positive. Le groupe aurait donc eu une marge de

manœuvre pour faire bénéficier tout son personnel d'une hausse de salaire adéquate. En effet, les prix à la consommation augmentent à nouveau. À cela s'ajoutent des primes d'assurance-maladie et des loyers toujours plus élevés ainsi que la hausse des cotisations des employés Coop à leur caisse de pension dès janvier 2019. Ces dépenses additionnelles grèvent fortement le budget des collaborateurs et collaboratrices.

Tout le monde doit en profiter

Les collaborateurs participent dans une large mesure à l'évolution positive des affaires de Coop. Il serait donc à la fois logique et juste que tous bénéficient du succès de leur employeur. Néanmoins, depuis plusieurs années on observe malheureusement une



Les employés de Coop ne bénéficieront pas tous de l'évolution positive des affaires du groupe.
Photo: Coop

tendance croissante à l'octroi d'augmentations de salaire individuelles plutôt que générales. Ces pratiques sont dangereuses et ne doivent en aucun cas s'imposer.

Syna s'engage pour une hausse générale des salaires de tous les collaborateurs et collaboratrices dans le commerce de détail, afin que les salaires réels de la branche augmentent enfin à nouveau.

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

Shops de stations-service

Résultats décevants pour les salariés

Syna demande une hausse des salaires minimaux de 100 francs pour le personnel des shops de stations-service. Toutefois, les patrons de la branche refusent non seulement toute hausse des salaires, mais rejettent également toute protection des salaires au Tessin.

Comme prévu dans la CCT qui régit les shops de stations-service, Syna a entamé des négociations salariales avec l'Association des exploitants de shops de stations-service (AESS). Notre objectif: une hausse de 100 francs des salaires minimaux. En effet, les salaires en vigueur aujourd'hui, fixés en 2015, sont désormais trop bas. Le pouvoir d'achat des travailleurs a fortement dimi-

nué. Le fait que les shops de stations-service emploient avant tout des femmes à taux très partiel aggrave encore la situation. Pour les employées et employés à bas revenu, la compensation de la perte de pouvoir d'achat est vitale.

Pouvoir d'achat en berne? L'AESS s'en moque!

La hausse du coût de la vie et l'essor économique invitent généralement les patrons à augmenter les salaires. Or les affaires des stations-service avec un shop sont particulièrement florissantes: par rapport à d'autres points de vente, ces magasins bénéficient en effet d'horaires d'ouverture étendus en soirée et le dimanche, ce qui tire leur chiffre d'affaires vers le haut. En dépit de cette situation favorable, les patrons rejettent toute hausse des salaires minimaux.

Discrimination salariale au Tessin

Les négociations CCT de 2015 avaient également débouché sur un accord concernant un salaire minimum au Tessin. Sous la pression du lobby régional des stations-service, le Conseil fédéral a néanmoins décidé d'exclure le canton des prescriptions relatives au salaire minimum inscrites dans la CCT. Les salariées et salariés tessinois ne sont ainsi pas protégés contre le dumping salarial. Il est choquant de constater que l'AESS n'est toujours pas prête à imposer des salaires minimums contraignants au Tessin. Syna attend de l'association une ouverture à la négociation afin de mettre un terme le plus rapidement possible à la discrimination salariale au Tessin.

claudia.stoeckli@syna.ch,
secrétaire centrale secteur tertiaire

Un partenariat social fort

Nous misons sur les conventions collectives

Nous sommes nombreux à bénéficier d'un 13^e salaire, sans être conscients que celui-ci n'a rien d'obligatoire. Et si seule la loi s'appliquait, certains d'entre nous n'auraient que quatre semaines de vacances par année. Et non plus des salaires minimaux de branche.

Tous ces avantages sont régis par des conventions collectives de travail (CCT), que les syndicats négocient avec des entreprises individuelles ou avec les employeurs d'une branche complète. Ces conventions font ensuite l'objet de négociations salariales annuelles: ainsi, les employés soumis à une CCT sont en moyenne mieux lotis que leurs collègues de branches sans CCT.

Ces conventions sont donc un outil essentiel en matière de partenariat social. C'est sur elles que s'appuie Syna depuis sa création. Exemples:

Sécurité pour une branche: shops de stations-service

Les défis auxquels fait face le commerce de détail n'épargnent pas les employés des shops de stations-service, souvent ouverts 24h/24.

Cette année, les syndicats sont parvenus à imposer au patronat une CCT, gage de conditions de travail sûres, qui s'applique à tous les employés de la branche. Le Conseil fédéral ayant déclaré cette CCT de force obligatoire, elle s'applique automatiquement à chaque employeur de la branche. Plus d'informations à la page 18.

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

Éprouvé: Lonza

C'est dans le Haut-Valais que l'entreprise de chimie Lonza exploite son plus important site, qui emploie 2800 personnes, dont la moitié sont soumises à un contrat collectif de travail. Entré en vigueur dès 1946, c'est l'un des plus anciens contrats de ce type en Suisse. Nous avons posé trois questions à Johann Tscherrig, responsable régional de Syna Haut-Valais:

Quelle est l'importance de ce contrat collectif avec Lonza?

Lonza est de loin le plus gros employeur du Haut-Valais. Pour les habitants de la région, les conditions de travail et les salaires chez Lonza revêtent donc une grande importance. Pour la région, ce contrat est également un gage de stabilité. Nous, les syndicats Syna et Unia, discutons régulièrement avec la direction du site au travers de la commission d'entreprise. Actuellement, les affaires marchent bien chez Lonza, ce qui simplifie les choses...

Cela n'a pas toujours été le cas?

Il y a également eu des périodes difficiles durant lesquelles nous avons dû lutter. En 2012 par exemple, Lonza voulait supprimer 400 emplois. En négociant, nous avons obtenu une prolongation significative du délai de consultation afin d'élaborer des propositions alternatives. En parallèle, nous avons organisé des actions publiques, comme une résolution. Au final, «seuls» environ 20 emplois ont été supprimés. Dans cette situation, le contrat collectif a renforcé notre action. Sans lui, les dommages auraient été plus importants.

Quels sont les plus grands défis pour l'avenir du contrat?

Lonza souhaite créer quelque 400 emplois ces prochaines années, ce qui est une bonne nouvelle. Néanmoins, à l'avenir, la production sera plus flexible et fera intervenir différents partenaires. On peut dès lors se demander à quoi ressembleront ces emplois. Les employés auront-ils un travail à durée indéterminée, temporaire, ou même sur appel? Nous nous engagerons pour qu'un maximum de postes bénéficient du contrat collectif, et pour éviter que seuls des contrats individuels soient proposés, comme prévu initialement semble-t-il.

Nouvelle CCT: Lidl

L'une des plus jeunes CCT gérées par Syna a vu le jour en 2011 chez le commerçant de détail Lidl. Cette branche est bien connue pour ses bas salaires et ses nombreux emplois à temps partiel. Par conséquent, une CCT est particulièrement importante, car elle permet de régler des questions concernant les horaires, les pauses, les heures supplémentaires et, surtout, les salaires minimaux. Auparavant, une CCT avait été négociée avec Coop. Nous vous informons des négociations salariales de cette année à la page 18.

Conflit si nécessaire: construction

La situation qui prévaut actuellement dans le secteur de la construction montre bien que malgré les CCT, le temps n'est pas toujours au beau fixe entre les syndicats et les patrons. Lorsqu'il convient de se battre pour des acquis importants et pour contraindre les employeurs à revenir à la table des négociations, Syna sait aussi se montrer combatif. La preuve par l'exemple en page 6.

Être son propre patron

Liberté totale ou stress complet?

Environ 10 % des actifs en Suisse sont indépendants. Une majorité a une entreprise en nom individuel et engage pleinement sa responsabilité. C'est notamment le cas de Valentin Egli (27).

Valentin est menuisier, et indépendant depuis quatre ans. En entretien, il nous a confié pourquoi il conserve sa motivation, même s'il lui arrive de travailler 12 heures par jour.

Qu'est-ce qui t'as poussé à devenir indépendant?

Valentin: Le fait que mes deux amis et moi ayons obtenu le droit d'utiliser un atelier à des conditions très avantageuses a été décisif. À l'époque, nous ne pouvions pas nous imaginer retravailler dans une menuiserie classique. En effet, c'est un domaine très rude et masculin où règne le plus souvent une hiérarchie très verticale. Or nous voulions organiser notre travail à notre guise. Je n'aurais cependant jamais imaginé que cela marcherait aussi vite.

Et comment vous organisez-vous?

Nous sommes un collectif de sept indépendants et nous nous répartissons les coûts de location de l'atelier et des machines. Chacun acquiert ses propres clients. Et si l'un d'entre nous a un plus gros mandat, il peut proposer aux autres par chat de participer au projet. Cela fonctionne bien, car notre structure est très flexible, il n'y a aucune obligation. Cette liberté est pour moi très précieuse.

Et les finances?

C'est bien sûr toujours un sujet de préoccupation. Les deux premières années, nous n'avons rien gagné car nous ne savions pas du tout comment calculer un devis. C'est quelque chose qu'il faut apprendre... Mais au vu des coûts fixes très limités que nous partageons, notre risque financier est minime. En outre, il y a suffisamment de travail pour les menuisiers, nous pouvons toujours trouver un chantier où travailler. Avec le temps, on se crée un réseau professionnel. Pour nous, l'indépendance est désormais plus rentable que le salariat.



L'indépendance est synonyme de responsabilité, mais aussi de plus de libertés.

Image: Fotolia (image prétexte)

As-tu déjà été en état de surcharge de travail?

(Sourit) Oui, c'est arrivé. En fait, quand tu deviens indépendant, tu te dis: «Génial, maintenant je ne travaillerais plus que quatre heures par jour.» Et puis tu te rends compte qu'à terme, ce n'est pas viable financièrement parlant. Mes horaires varient fortement: cette année, j'ai par exemple décidé de profiter de l'été, et j'ai donc peu travaillé durant cette période. En revanche, ces deux derniers mois, j'ai accepté tous les mandats qui m'ont été proposés. Cela signifie qu'il m'arrive de travailler 12 heures par jour, sous stress. Ces fluctuations sont parfois pénibles, mais en fin de compte, c'est ma décision.

As-tu déjà été malade pour une longue durée?

Cette année, j'ai été malade pendant deux mois. J'ai une assurance responsabilité civile et accidents, mais pas d'assurance d'indemnités journalières. En effet, les seules assurances abordables ont une carence de 60 jours. Dans mon cas, cela n'aurait servi à rien.

Peux-tu imaginer redevenir employé?

Cela m'a déjà traversé l'esprit. Mais je pense que c'est très difficile quand on a été son propre patron. Peut-être que si on m'offrait un job de rêve, avec un temps partiel et une flexibilité totale dans mes horaires. On ne sait jamais, il y a de plus en plus de possibilités...

À ton avis, est-ce qu'à l'avenir tous les travailleurs deviendront indépendants?

Je l'espère! Je pense que cela conviendrait à beaucoup de monde. En effet, ton rapport au travail fourni et à l'argent change. En tant qu'employé, tu ne fais qu'exécuter ce qui t'est demandé. Mais en tant qu'indépendant, tu as la responsabilité du processus de A à Z. Tu te sens donc bien plus responsable de ce que tu fais. C'est pourquoi le travail me tient beaucoup à cœur. Je me donne beaucoup plus de mal pour trouver une super solution que si j'étais un simple sous-traitant.

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