

syna Magazine

Le syndicat



Photo: AdobeStock

Pour un marché du travail équitable

En 2018, le taux de chômage en Suisse a baissé. C'est bien. Néanmoins, tout n'est pas rose: les travailleurs âgés sont en effet particulièrement touchés par le chômage de longue durée. Et le transfert d'emplois fixes vers des emplois temporaires prend de l'ampleur. Les entreprises économisent ainsi des coûts fixes, au détriment des travailleurs. **Pages 4 et 5**

Pour tous plutôt que pour certains

L'économie croît, mais les travailleurs n'en profitent pas assez. Souvent, l'augmentation perçue compense à peine le renchérissement. Et les hausses individuelles se substituent trop souvent à des hausses générales. Bons et mauvais points des négociations salariales 2019. **Page 3**

Façonner notre avenir

Le thème du Congrès «Notre travail – notre avenir» sera le fil conducteur du Syna Magazine pendant toute l'année. Dans cette édition, nous abordons les effets de la digitalisation sur le commerce de détail. Syna s'engage pour des conditions de travail justes dans cette branche. **Page 19**

Sommaire

Salaires 2019	Page	3
Travailleurs âgés	Page	4
Travail temporaire	Page	5
Migration et travail	Page	6
Branches	Page	7
En bref	Page	8
Infos Régions	Pages	9–12
Pagine in italiano	Page	13
Página em português	Page	15
Cours ARC	Page	16
Syna/Industrie MEM	Page	17
Congé paternité	Page	18
Notre travail – notre avenir	Page	19
Grève féministe	Page	20

Un train d'enfer



Beat Feuz s'élance à toute vitesse sur la Streif à Kitzbühel, Sofia Goggia vire avec grâce entre les piquets: oui, j'aime bien regarder les courses de ski. Mais au moment de préparer le premier numéro 2019 du Syna Magazine, c'est hors sujet. J'espère que vous êtes en bonne santé et que vous avez commencé l'année dans la joie et la sérénité! À vous, à nous, je souhaite force, courage et confiance pour les onze mois à venir!

Une année politiquement importante

2019 sera une année importante pour les syndicats. En effet, nous devons défendre la protection des salaires. Nous rejetons un accord-cadre avec l'UE qui sacrifierait la protection efficace des salaires mise en place en Suisse. Nous refusons que nos bonnes relations avec l'UE se tissent au prix d'une baisse de salaire pour les travailleurs. En automne 2019, le Parlement fédéral sera renouvelé. Utilisons cette opportunité pour renforcer les rangs de celles et ceux qui prennent les intérêts des travailleurs au sérieux! Donnons notre voix à des hommes et des femmes qui partagent nos valeurs sociales et les défendent avec courage!

Cette année, le Parlement débattera du démantèlement de la loi sur le travail et de notre initiative populaire pour un congé paternité de quatre semaines (voir page 18). Il faudra alors pouvoir compter sur des élues et des élus convaincus comme nous qu'une économie saine a besoin de

conditions-cadres favorables à l'individu et à la famille. En clair, d'une loi sur le travail qui protège réellement la santé des travailleurs et d'un congé paternité qui permette aux pères d'apporter un vrai soutien après la naissance de leur enfant.

La digitalisation crée l'incertitude

Et comment évoluera le monde du travail cette année? Journaux et Internet n'offrent que peu de clés pour le savoir. Le thème qui saute aux yeux est celui de la digitalisation, avec toutes ses contradictions. Des millions d'emplois sont-ils voués à disparaître, alors qu'autant d'autres verront le jour? Quelles seront les compétences demandées à l'avenir? La formation initiale et continue sont-elles un remède miracle? L'augmentation du travail temporaire (voir page 5) n'est-elle que la pointe de l'iceberg, sera-t-elle suivie par un déluge d'ouvriers du clic? Ou alors la hausse de la productivité bénéficiera-t-elle à tout le monde, nous permettant de profiter de plus de loisirs?

Nous ne savons pas non plus ce qui nous attend. Mais nous observons avec attention les effets de cette évolution du monde du travail sur les travailleurs. À la page 19, notre rubrique «Notre travail – notre avenir» revient sur la digitalisation et montre comment, en tant que syndicat, nous nous engageons pour que cette évolution préserve les droits fondamentaux.

Comme un skieur ou une skieuse en pleine course, la digitalisation avance à toute vitesse. Mais même Sofia Goggia et Beat Feuz doivent parfois donner un coup de frein pour passer une porte. La sécurité des pistes est assurée par de nombreux filets, et les athlètes ont travaillé dur pour rejoindre l'élite.

Ce sont ces mêmes valeurs que défend Syna: nous voulons que l'humain reste maître du rythme auquel évolue l'économie. Nous voulons que des filets salariaux et sociaux robustes continuent de protéger les travailleurs et les travailleuses. Et en matière d'entraînement et de formation, nous sommes conscients que la seule volonté des travailleurs ne suffit pas, et que l'État et les employeurs doivent y consacrer des moyens. Ainsi, nous pourrions maîtriser aussi bien les pistes les plus raides que la mutation du monde du travail.

arno.kerst@syna.ch, président



Grève féministe le 14 juin 2019!
www.syna.ch/grève-feministe

Impressum

Syna magazine, journal officiel
 de publications pour les membres Syna

Parutions: 9 éditions par année

Tirage: 7706 exemplaires (REMP 2018)

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: 15 mars

Clôture de la rédaction: 27 février, 12h00

Stagnation malgré l'essor économique

Trop peu, et pas pour tous

L'économie tourne à plein régime. Pourtant, les salaires n'augmenteront cette année que de 0,5 à 1,5%. C'est trop peu, notamment parce que les augmentations de salaire sont de plus en plus souvent individuelles plutôt que générales, surtout dans les services.

L'an dernier, la croissance économique a atteint 3%. Les carnets de commande sont pleins, et une croissance solide est annoncée pour cette année. Le tableau est bien différent pour les employés: le renchérissement devrait atteindre 1%, et les primes maladie continuent d'augmenter. Une augmentation de salaire serait dès lors logique. Les revendications de Syna pour les salaires 2019 n'ont que partiellement abouti.

L'inflation n'est pas couverte

De nombreuses augmentations de salaire ont atteint entre 0,5 et 1%, un pourcentage qui ne permet pas, ou tout juste, de compenser le renchérissement. Les accords atteignant 1,5% sont trop rares. Dans l'artisanat, il est néanmoins réjouissant de constater une augmentation des hausses générales qui ont bénéficié à tout le



Syna demande des augmentations de salaires générales: ces hausses doivent bénéficier à tous, pas seulement aux chouchous des chefs.
Photo: Adobe Stock

personnel. Mais globalement, les hausses individuelles ont dominé. Par conséquent, trop de travailleurs auront cette année moins d'argent à dépenser, et ce en dépit d'une haute conjoncture!

Encore plus de travail gratuit

Sur le plan politique, la pression sur les salaires ne faiblit pas. En effet, les contrôles sur les salaires votés par le Parlement en automne ne garantissent toujours pas l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Et l'initiative parlementaire de

l'ancienne conseillère aux États et nouvelle conseillère fédérale Karin Keller-Sutter vise à supprimer l'obligation d'enregistrement du temps de travail pour les cadres. Cette disposition conduirait environ 40% des travailleurs à fournir encore plus de travail gratuit. Et le travail supplémentaire compenserait immédiatement les maigres augmentations de salaire accordées!

Informations détaillées:

www.syna.ch/salaires2019

arno.kerst@syna.ch, président

Secteur tertiaire



La formation à l'honneur

Dans le nettoyage, toute personne qui suit une formation reconnue voit son salaire minimum augmenté d'un franc de l'heure. Des modules de formation similaires existent dans l'hôtellerie et restauration, et dans la coiffure les salaires minimums pour le personnel au bénéfice d'une formation professionnelle ont été augmentés.



Une répartition inégale

Coop et Migros n'ont octroyé que des augmentations individuelles. Ainsi, seule une minorité bénéficie d'une compensation complète. Tendence générale dans le commerce de détail: il y a dix ans, deux tiers des augmentations étaient attribuées sur une base générale, aujourd'hui, ce taux a été divisé par deux.

Industrie



Compensation du renchérissement

La nouvelle convention collective de travail de l'industrie MEM déploie ses premiers effets en 2019. Ainsi, les salaires minimaux seront automatiquement adaptés au renchérissement. Ils connaissent donc une hausse de 1,2%. Les travailleurs aux salaires les plus bas ne seront par conséquent pas pénalisés par une baisse de leur salaire réel.



Pouvoir négocier d'égal à égal

Les négociations salariales sont toujours plus difficiles. Les négociations sont confiées à des responsables du personnel sans pouvoir décisionnel, ou alors le conseil d'administration a déjà fixé les règles avant les négociations. Ce n'est pas un vrai partenariat social!

Artisanat



Plus de salaire pour tous

Dans le second-œuvre en Suisse romande, une augmentation générale de 1,2% a été obtenue. Les menuisiers et les employés de l'artisanat du métal et des échafaudages bénéficieront eux aussi d'augmentations générales.



Plus de salaires, coût plus élevé

Sur les chantiers, un accord a été arraché en dernière minute pour une nouvelle convention nationale. Les nombreuses actions de protestation des ouvriers ont conduit à un résultat mitigé: les salaires augmenteront cette année et l'an prochain, mais les cotisations pour la retraite dès 60 ans augmenteront également.

Travailleurs âgés

La voie de garage dès 50 ans?

Lorsqu'ils perdent leur emploi, les travailleurs âgés ont souvent du mal à retrouver un poste. Ils courent alors le risque de se retrouver en marge de la société. Il est urgent d'agir.

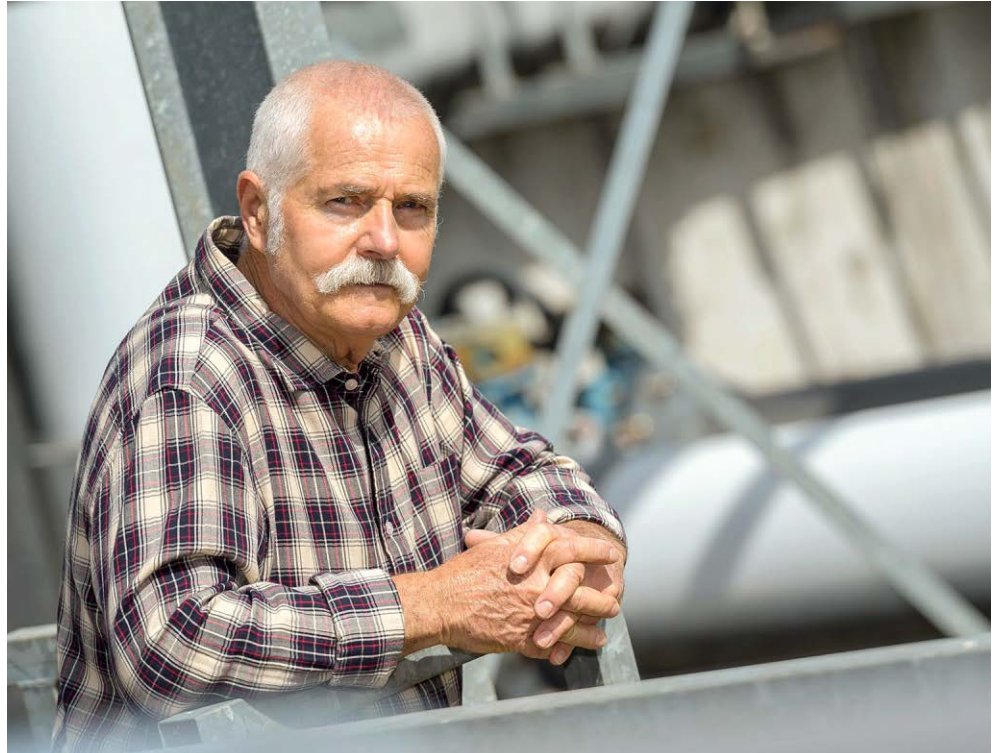
Les travailleurs âgés sont sous pression. Les personnes qui perdent leur emploi après 50 ans ont de grosses difficultés à réintégrer le marché du travail. Il est vrai que les travailleurs âgés bénéficient d'une protection renforcée au niveau de l'assurance chômage: ils ont droit à 520 jours d'indemnités au lieu des 400 jours usuels, soit l'équivalent de deux ans de soutien. Passé ce délai, les conséquences peuvent être catastrophiques. Alors même qu'elles ont travaillé durant de longues années, ces personnes risquent l'exclusion sociale, voire la pauvreté. Le problème réside dans le fait que toute personne dont la fortune dépasse 4000 francs n'a pas accès à l'aide sociale. La fortune doit être entièrement utilisée avant que l'aide sociale entre en jeu. Pour éviter que cette règle conduise à la pauvreté, Travail.Suisse préconise un train de mesures.

Préserver l'employabilité

Les employeurs doivent renforcer leur soutien à la formation continue pour préserver l'employabilité de leurs collaborateurs, notamment les plus âgés. On ne sait pas encore si la nouvelle obligation d'annoncer les postes vacants contribuera à redynamiser l'emploi des travailleurs âgés. Dans tous les cas, les travailleurs âgés au chômage doivent bénéficier d'un accompagnement et d'un soutien renforcés afin d'éviter qu'ils soient définitivement écartés du marché du travail.

Assurer une rente LPP pour tous

Les avoirs LPP des personnes sans activité lucrative sont parqués sur un compte de libre passage. Cet argent reste certes propriété de la personne, mais cet avoir n'est pas lié à une rente. Au niveau politique, nous demandons donc qu'en cas de perte d'emploi, les travailleurs âgés restent affiliés à leur dernière caisse de pension afin de conserver leur droit à une rente.



Se retrouver sur une voie de garage après s'être investi durant des décennies dans son travail, cela fait mal.

Photo: Adobe Stock

Si ce n'est pas le cas, le risque «vieillesse» est entièrement reporté sur le travailleur, alors même que les caisses de pension ont bénéficié de ses cotisations durant des décennies.

Soutien financier pour les personnes écartées du marché du travail

Une fois écartées du marché du travail, seules les personnes disposant d'une fortune de 4000 francs au maximum ont droit à l'aide sociale. Toutes les autres doivent tout d'abord consommer l'entier de leur fortune. En fonction des configurations familiales et financières, cela peut conduire à l'exclusion sociale. Après des années d'engagement professionnel, une personne se retrouve à la fois économiquement et socialement sur une voie de garage pour les dernières années de sa carrière. Cela fait mal. Travail.Suisse demande des contre-mesures: nous estimons qu'il faut soutenir financièrement les travailleurs âgés écartés du marché du travail jusqu'à leur retraite au moyen des prestations complémentaires. Ces travailleurs contribueraient à leurs dépenses à hauteur de 10% de leur fortune personnelle, le reste serait à la charge des

pouvoirs publics. Toute la société en bénéficierait. Cela permettrait de prévenir la pauvreté des personnes âgées, et les coûts en matière de prestations complémentaires après la retraite diminueraient puisque le capital serait encore disponible.

Bruno Weber-Gobet, responsable de la politique de formation Travail.Suisse, weber@travailsuisse.ch

Essor économique? Les travailleurs âgés n'en profitent pas!

La situation actuelle du marché du travail est bonne, l'essor économique conduit à un recul du taux de chômage. Néanmoins, les travailleurs âgés ne comptent pas parmi les bénéficiaires de cette évolution. En effet, ils sont surreprésentés parmi les chômeurs de longue durée. Depuis 2010, le nombre de travailleurs âgés écartés du marché du travail a significativement augmenté. La part des personnes de plus de 50 ans à l'aide sociale a également beaucoup augmenté, en passant de 20 000 à 30 000 personnes.

Le travail temporaire augmente

Les gagnants et les perdants ...

En Suisse, les employés temporaires sont toujours plus nombreux. Qu'implique cette tendance? À qui profite ce modèle?

Tester un job sans engagement, gagner de l'argent pour son prochain voyage: pour les jeunes, le travail temporaire peut être particulièrement séduisant. Néanmoins, les travailleurs temporaires ne le sont pas tous volontairement. Et cette tendance est en augmentation: les entreprises sont toujours plus nombreuses à réduire leur personnel fixe, privilégiant des engagements ponctuels en fonction de leurs besoins.

Économiser des coûts fixes

Pour les entreprises, les avantages sont évidents: coûts de personnel flexibles en fonction de l'état des carnets de commande, pas de longs délais de résiliation ou d'autres obligations vis-à-vis des collaborateurs. Les choses se corsent quand le personnel temporaire est utilisé pour économiser sur les assurances sociales. Dans la construction, on observe ainsi que, depuis 2014, la branche se démarque par une augmentation du personnel temporaire supérieure à la moyenne. Parmi ces intérimaires, beaucoup d'employés âgés ou atteints dans leur santé, et donc moins performants que leurs jeunes collègues. Pour Guido Schluep, responsable de branche: «Il n'est pas acceptable que ce modèle soit détourné pour reporter le risque entrepreneurial sur les employés. Toute personne qui effectue un dur travail sur un chantier a besoin d'être protégée contre les licenciements et ne doit pas pouvoir être renvoyée dans un délai de deux jours.»

Industrie: tendance à la hausse

Comme le note Mathias Regotz, responsable de secteur, on observe une tendance similaire dans l'industrie. «Dans la chimie et les produits pharmaceutiques, la production emploie toujours plus de temporaires pour remplacer du personnel fixe.» Une évolution qui atteint également l'industrie MEM: «Il peut arriver qu'une commande entière soit confiée à des intérimaires. Exemple parlant, celui de l'entreprise Bombardier, qui n'a utilisé presque que du personnel temporaire pour la construction de ses nouveaux trains CFF



En Suisse, plus de 360 000 employés sont au bénéfice d'un contrat temporaire, une tendance à la hausse. Photo: Adobe Stock

à deux étages; personnel qu'il a jeté à la rue dès la fin du contrat.» Pour Mathias Regotz, cette tendance s'explique par la flexibilité qu'offre le travail temporaire en matière de coûts de personnel et par des salaires moyens moins élevés que les salaires minimums inscrits dans les conventions collectives de travail (CCT).

Exploitation maximale

Le responsable ne mâche pas ses mots: «À notre avis, l'engagement d'intérimaires vise avant tout à accroître encore la flexibilité. Lorsqu'ils sont licenciés à court terme, cela ne fait pas les gros titres, ne cause pas de dégâts d'image. Pour les employeurs, il s'agit avant tout d'exploiter au maximum le droit de résiliation suisse, très libéral.»

La faute à la pénurie de personnel qualifié

Dans la santé, la situation est différente: certes, le travail temporaire y a aussi augmenté, surtout dans le secteur des soins de longue durée (EMS), des soins à domicile et de la psychiatrie. Néanmoins, cette hausse est principalement due à une importante pénurie de personnel qualifié et à des sous-dotations constantes, explique Irene Darwich, responsable de secteur services. Cette réalité est donc le reflet d'une situation d'urgence qui contraint les

employeurs de cette branche à rechercher des intérimaires plutôt que celui d'une course au profit. Les travailleurs sont donc pour une fois en position de force: ils peuvent choisir leur employeur, négocier leur salaire et leur taux d'activité.

patricia.schoch@syna.ch,
collaboratrice communication

Pour des conditions de travail équitables

Syna s'engage pour des conditions équitables dans le travail temporaire.

- Nous demandons que les employés temporaires bénéficient des mêmes droits que les employés fixes de la branche, notamment en termes de délais de congé.
- Nous nous engageons pour que la part de travailleurs temporaires soit limitée dans certaines branches.

Depuis 2012, le travail temporaire est soumis à la CCT location de services. Sa conclusion a représenté un moment historique. Cette CCT garantit au personnel loué de toutes les branches une sécurité en matière de salaires et de conditions de travail ainsi qu'une formation continue subventionnée (plus d'informations en page 8). En 2019, la CCT a été prolongée et les salaires augmentés.

Migration et marché du travail

Croyances contre chiffres: décryptage

Plusieurs nouvelles études et statistiques mettent en lumière des aspects importants de la migration et de l'intégration – et montrent une réalité méconnue. Peu probable toutefois que les médias s'y intéressent! Une réalité que nous voulons changer.

Souvent, les croyances populaires sur la migration et l'intégration sont acceptées sans remise en question, ou presque. Voici les deux plus fréquentes, qui contrastent avec la réalité des chiffres.

«Une fois que les étrangers sont arrivés en Suisse, ils veulent y rester!»

C'est faux: 40 % des immigrés quittent la Suisse après moins d'une année. Après trois ans, 50 % ont déjà tourné le dos à la Suisse. Souvent pour de bonnes raisons:

- Durant la première année, de nombreux migrants qui occupent des emplois précaires dans le tourisme, la construction et l'agriculture – soit dans des branches où leurs salaires sont environ 20 % inférieurs aux salaires des travailleurs immigrés employés dans d'autres domaines – repartent.
- Dès la deuxième année, ce sont plutôt les migrants qui gagnent plus que la moyenne qui quittent la Suisse, dont de nombreux hauts-salaires issus de la finance ou des pharmas.
- Le taux d'emploi des personnes qui repartent oscille entre 60 et 70 %; il est



Les étrangers, et surtout les étrangères, travaillent souvent dans des branches où le taux de chômage est élevé.
Photo: Adobe Stock

inférieur à celui des migrants arrivés en Suisse la même année, où il atteint environ 80 %.

Synthèse: seules les personnes qui ont trouvé un emploi stable après trois ans restent en Suisse à long terme. Au fait: avec plus de 90 %, les Portugais ont le taux d'emploi le plus élevé de toutes les nationalités de travailleurs immigrés en Suisse!

«Les immigrés coûtent cher à nos assurances sociales!»

Ce n'est pas si simple. Et cela dépend des assurances.

- Par leurs cotisations, les migrants contribuent à hauteur de 30 % au financement de l'AVS. Pourtant, ils

ne touchent que 12 % des prestations. Pour le premier pilier, ils représentent donc un gain conséquent.

- En ce qui concerne les indemnités chômage, les immigrés sont effectivement surreprésentés. Mais il faut toutefois savoir que les étrangers travaillent souvent dans des branches particulièrement touchées par le chômage, notamment l'hôtellerie et restauration et la construction, où il y a souvent une part de chômage saisonnier. Ainsi, le risque de chômage s'élève à 7,7 % chez les Portugais, alors qu'il n'atteint que 2,4 % chez les Suisses.

Et le taux de chômage des Européens arrivés en Suisse avant l'entrée en vigueur de la libre circulation est lui aussi faible avec 4,4 %. Cela montre également que seules les personnes dont la situation professionnelle est satisfaisante restent en Suisse.

selina.tribbia@syna.ch,
responsable Service migration

Obligation d'annoncer les postes vacants et chômage

L'obligation d'annoncer les postes vacants, entrée en vigueur avec l'initiative contre l'immigration de masse, a déjà six mois. La bonne nouvelle est que dans les métiers soumis à l'obligation d'annonce – par exemple le personnel de service et de cuisine, les magasiniers ou les coffreurs – le nombre de postes annoncés a été multiplié par six. Toutefois, l'évaluation ne montre pas si des chômeurs ont été conviés à un entretien et/ou engagés.

Indépendamment de cette obligation d'annonce, l'évolution du taux de chômage en Suisse est réjouissante: l'année dernière, il s'est établi à 2,6 %, le taux le plus bas des dix dernières années. Le nombre de chômeurs a chuté dès le premier semestre 2018.

En outre, le solde migratoire UE/AELE est en recul depuis plusieurs années. En 2018, la migration professionnelle des pays de l'UE n'a augmenté presque que dans le secteur tertiaire. Dans l'industrie et l'artisanat, elle a même reculé par rapport à l'année précédente.

Sources

Statistique de l'AVS 2018, étude SECO «Réussite des immigrés sur le marché du travail en Suisse» (2018) et Rapport de l'Observatoire sur les Répercussions de la libre circulation des personnes 2018.

Liens sur www.syna.ch/fr/actualites

Secteur principal de la construction

La nouvelle CN est approuvée

Après deux ans de dures négociations, nous sommes finalement parvenus à un accord sur la construction en décembre. Il aura fallu pour cela que 40 000 ouvriers de la construction descendent à plusieurs reprises dans la rue.

Résumé des principales concessions obtenues en négociations.

Retraite à 60 ans sauvée

La retraite anticipée peut être assainie. L'âge de la retraite et le montant de la rente restent les mêmes. Toutefois, afin de financer la retraite des baby-boomers, les cotisations des ouvriers seront augmentées durant quelques années. La hausse sera de 0,5% du salaire cette année, et de 0,25% supplémentaire en 2020, jusqu'à ce que le degré de couverture permette une baisse.

Augmentation de salaire

Une hausse générale des salaires de 80 francs cette année, et de 80 francs supplémentaires en 2020, a été obtenue. Les salaires minimaux seront adaptés dans

ce cadre-là. Le Conseil fédéral devrait prononcer la force obligatoire pour les salaires dans les deux mois à venir.

Nouvelle Convention nationale (CN)

La CN a été renouvelée avec plusieurs adaptations.

- Son domaine d'application est étendu au désamiantage.
- En cas de licenciement d'un travailleur âgé, une procédure de consultation est obligatoire.
- Les commissions paritaires professionnelles (CPP) peuvent informer les travailleurs d'infractions pécuniaires.
- Le nombre d'heures supplémentaires autorisées par mois passe de 20 à 25; le paiement de ces heures est décalé à fin avril.
- Les équipes affectées à plus de 60% à la pose de revêtement sont désormais soumises à la même réglementation sur le temps de travail que ce qui était déjà pratiqué dans les régions de montagne.

La nouvelle CN s'applique dès le 1^{er} janvier, et pour une durée de quatre ans, à toutes les entreprises affiliées à la Société suisse des entrepreneurs. La déclaration de force obligatoire du Conseil fédéral



L'an dernier, les ouvriers ont lutté pour un meilleur salaire et la retraite à 60 ans – avec succès.

Photo: Syna

s'applique pour sa part aux entreprises non-affiliées. Celle-ci devrait intervenir durant le premier semestre 2019 et dépend d'éventuels recours.

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

Info Restauration

Tu as des droits: connais-les!

Nous fournissons régulièrement aux membres de Syna actifs dans l'hôtellerie et restauration des informations sur leurs conditions de travail et leurs droits. Un service désormais accessible par SMS.

Pour travailler dans l'hôtellerie et restauration, mieux vaut être en forme dans son corps et dans sa tête. Mais il est aussi important de connaître ses droits au travail. Syna voit encore bien trop souvent des «accords» bizarres et entachés d'irrégularités entre patrons et employés: salaire trop bas, versé trop tard, enregistrement du temps de travail insuffisant, périodes de vacances et de repos mal calculées.

Pourtant, le cadre est clair ...

La problématique est toujours la même: les employés ne reçoivent pas leur dû, alors même qu'ils s'investissent quotidiennement pour leur entreprise et font bien leur travail. Pourtant, le cadre est clair: la loi et la convention collective de travail de l'hôtellerie et restauration (CCNT) fixent des règles claires. Les employés ont des droits. Mais pour les faire valoir, ils doivent les connaître.

Aide pratique de Syna

«Que dois-je faire et savoir pour faire valoir mes droits et obtenir mon salaire?» Syna répond à cette question et à bien d'autres encore. Pour que nos membres soient toujours au courant des actualités concernant le travail dans l'hôtellerie et

restauration, nous avons mis en place le service SMS Info Restauration.

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

Toujours à jour

Créé sur mesure pour les employés de l'hôtellerie et restauration, il est disponible pour tous les membres de Syna intéressés.



Inscris-toi sur:
www.syna.ch/info-restauration

CCT Industrie graphique



Il aura fallu trois rondes de négociations pour que les syndicats Syna et Syndicom ainsi que l'association patronale viscom trouvent un accord. **Une nouvelle convention collective de travail (CCT) a été entérinée. Elle est valable dès aujourd'hui et jusqu'en 2021.**

Nouveauté principale: un congé paternité de 20 jours. 10 jours sont payés, et 10 jours

peuvent être pris sans rémunération. En contrepartie, le supplément pour travail de nuit dans l'impression des journaux pourra passer de 70 à 50%. Les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à s'accorder sur une adaptation des salaires minimaux; les autres dispositions n'ont pas changé non plus.

L'introduction d'un congé paternité est un signe positif et apporte de la continuité à une branche fortement touchée par la digitalisation.

Responsabilité

Certaines entreprises ayant leur siège en Suisse enfreignent les droits de l'homme et détruisent des écosystèmes. L'initiative Multinationales responsables a été lancée pour mettre un terme à ces pratiques sans scrupules. Syna soutient pleinement cette initiative.

Commande le drapeau pour faire connaître l'initiative Multinationales responsables. Pour que des entreprises comme Glencore ne puisse plus enfreindre les droits de l'homme.

Commande gratuite:

www.initiative-multinationales.ch/drapeaux

Échafaudages

Dans notre article consacré aux négociations salariales (page 3), nous annonçons que certaines branches de l'artisanat ont consenti à des augmentations générales qui bénéficieront à tous en 2019. **Les poseurs d'échafaudage sont concernés: dès cette année, leur salaire mensuel sera augmenté de 50 francs.**

Les augmentations déjà accordés en 2018 seront comptabilisées. Les salaires minimums de la branche augmentent de 78 à 100 francs en fonction de la classe de salaire.

Attaque contre la loi sur le travail

Syna Magazine a déjà évoqué plusieurs fois les attaques dont fait l'objet la loi sur le travail. L'initiative parlementaire de l'ex-conseillère aux États et nouvelle conseillère fédérale Karin Keller-Sutter entend supprimer l'enregistrement du temps de travail pour les cadres et les travailleurs spécialisés; l'initiative de Konrad Graber vise à affaiblir la principale protection des travailleurs: la durée maximale du temps de travail hebdomadaire. Fin 2018, le Conseil fédéral a présenté les révisions de la loi aux partis et aux associations.

Une consultation à laquelle Syna a répondu en termes clairs: ces projets augmenteront le travail gratuit. Ils mettent en danger la santé des travailleurs et péjorent la conciliation entre travail, famille, loisirs et engagement social. **Syna rejette la révision de la loi sur le travail qui sera soumise cette année au Parlement.** Si elle y est acceptée, nous lancerons un référendum.

Travail temporaire: formation continue



Les personnes soumises à la CCT Location de services peuvent accéder à des cours de perfectionnement subventionnés. **Grâce au fonds de formation continue «temptraining», les travailleurs temporaires peuvent obtenir jusqu'à 4000 francs pour des perfectionnements et jusqu'à 2000 francs pour compenser leur perte de gains.**

«Temptraining» soutient des cours de langue, des formations sur la sécurité au travail ou des cours de perfectionnement spécialisés.

Pour qu'un cours puisse être financé, les conditions suivantes doivent être remplies:

- Les employés doivent avoir travaillé comme intérimaires durant au moins 352 heures au cours des 12 derniers mois.
- La formation continue se déroule dans une école suisse reconnue par temptraining.
- Elle permet au travailleur de préserver son employabilité ou d'avancer dans sa carrière.

Informations complémentaires www.temptraining.ch

Chiffre du mois

36,8

pourcent des employés, soit 1,7 millions de personnes, travaillent à temps partiel en Suisse. Le travail à temps partiel a beaucoup augmenté ces dernières années, mais de manière inégale: ainsi, il concerne 59% des femmes, pour 18% des hommes. Une différence particulièrement marquée chez les familles avec de jeunes enfants. Cela montre que la majeure partie des tâches domestiques est encore assumée par les femmes. Plus d'info en page 18.

Région Neuchâtel

Providence: un véritable guide antigrève

Le Tribunal fédéral a rejeté le recours déposé par les anciens grévistes de l'Hôpital de la Providence. L'argumentaire s'apparente à un véritable guide antigrève à l'attention des employeurs et constitue un chèque en blanc pour le dumping salarial.

Rappelons que les syndicats Syna et SSP ont œuvré avec les employeurs et le Conseil d'État neuchâtelois à la conclusion de la CCT Santé 21 qui prévoit des conditions de travail homogènes dans le secteur de la santé tant pour le public que pour le privé. La CCT Santé 21 offrait des conditions de travail correctes pour tout le personnel en évitant une concurrence exacerbée entre établissements de soins fondée sur sous-enchère salariale.

En 2012, l'Hôpital de la Providence dénonçait unilatéralement cette convention collective de travail (CCT) avant de céder l'Hôpital à Swiss Medical Network (ex-Genolier). Dans le cadre de cette reprise, les conditions de travail ont été péjorées, et les contrats d'une partie du personnel ont été externalisés. Les salariés se sont alors mis en grève avec le soutien des syndicats SSP et de Syna avec pour revendications: le maintien de la CCT Santé 21, l'absence d'externalisation de services et l'absence de licenciements.

Une décision incompréhensible du TF

Dans son arrêt, le Tribunal fédéral a considéré que cette grève défensive était devenue illégale dès la fin janvier 2013, dans la mesure où l'employeur avait fait une concession en proposant de maintenir l'application de la CCT Santé 21 jusqu'à la fin de l'année. Le Tribunal fédéral a considéré que, en maintenant la grève malgré cette légère concession, les grévistes avaient agi de manière disproportionnée



Le Tribunal fédéral à Lausanne

Photo: Tribunal fédéral

et que l'employeur pouvait dès lors les congédier, de surcroît avec effet immédiat!

Les juges fédéraux donnent ainsi un blanc-seing aux employeurs qui voudraient se soustraire au «partenariat social», régir seuls les conditions de travail et imposer la sous-enchère. Selon les juges fédéraux, il leur suffirait de prolonger de quelques mois les conditions de la CCT en vigueur pour que la grève doive cesser.

À l'heure où le dumping se généralise et où les salaires réels diminuent, la décision du Tribunal fédéral obéit («vorausseilender Gehorsam») à la volonté anticipée des pires des patrons. Le mouvement offre une certaine résistance au démantèlement des dites «mesures d'accompagnement» dans l'optique de l'accord-cadre avec l'UE, alors que ces dernières sont largement insuffisantes. Le Tribunal fédéral achève de les rendre quasiment inopérantes.

**Christian Dandrès et
juan.barahona@syna.ch,
secrétaire central du secteur tertiaire**

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 Labelet
thierry.labelet@syna.ch

Numéro 2/19:

Clôture de la rédaction: 25 février
Date de parution: 15 mars

Région Romandie

Le second-œuvre a sa CCT!

Syna et les autres partenaires sociaux ont finalisé et entériné, après examen préalable par le SECO, la convention collective de travail second-œuvre romand (CCT-SOR). Une évolution dont nous pouvons être satisfaits.

Cette nouvelle CCT est entrée en vigueur en janvier et restera en vigueur valable jusqu'à fin 2022. Elle est le résultat de plusieurs négociations au milieu d'une période tumultueuse qui touche tout le secteur de la construction. Révisions, adaptations, retouches: les changements effectués ne sont certes pas pharaoniques, mais ils reflètent une valeur inébranlable de la vie en Suisse, où les CCT garantissent un minimum de dignité et d'avantages aux secteurs concernés.

Point positif: la sauvegarde d'une retraite anticipée qui débute au plus tôt trois ans avant l'âge ordinaire de la retraite AVS. Depuis le 2 juin 2003, cette convention est un symbole de reconnaissance à la sollicitation physique importante des travailleurs du second-œuvre, qui travaillent sur différents chantiers sous la pluie, sous la neige, dans le vent... mais aussi par temps caniculaire.



Le second-œuvre romand tient sa CCT.

Photo: Pixabay

Ne pas baisser les bras

Point négatif, alors que, forts des 5000 signatures récoltées sur les chantiers, nous demandons une augmentation de 120 francs, cette proposition a été balayée par les employeurs. Seule une augmentation salariale de 1,2% au 1^{er} janvier 2019 pour compenser l'indice des prix à la consommation a été obtenue. Même si ce résultat est décevant, nous devons aujourd'hui nous tourner vers l'avenir et poursuivre notre lutte pour faire évoluer positivement les acquis obtenus par les générations précédentes. En effet, il est illusoire de penser que ces acquis sont impérissables; la réalité du quotidien nous montre qu'ils sont fragiles

et qu'ils nécessitent un soutien fort aussi des nouvelles générations!

À l'heure actuelle, signer une CCT dans un secteur aussi important que celui du second-œuvre romand peut être vu comme une réussite; pour nous ce n'est que le verre à moitié plein. Un vide conventionnel ne profite à personne et les employeurs le savent pertinemment. À nous donc de ne pas baisser les bras, Syna a toujours été là pour vous et le sera toujours, nous sommes forts, si nous restons ensemble!

ernesto.suarez@syna.ch,
secrétaire régional Fribourg

Région Fribourg

À vos agendas: AG section Industrie

Le Comité de Syna Fribourg a le plaisir de vous convier à la prochaine assemblée générale de la section Syna Industrie et Services, qui se tiendra le vendredi 22 février 2019 à 19h00 à l'Auberge du Chêne, Route de la Gare 87 à Chénens.

Après la partie statutaire (procès-verbal, rapport de la présidente, bilan et perspectives syndicales, comptes, élections,

membres d'honneur et jubilaires), la deuxième partie de l'assemblée sera dédiée à une présentation consacrée à l'«Égalité salariale entre hommes et femmes: comment lutter contre les discriminations entre professions différentes?» par Sabri Schumacher, Responsable du service égalité auprès de Syna, et Mélanie Glayre, Secrétaire régionale à Syna Fribourg.

Partie conviviale

Dès 20h30, à l'issue de la partie officielle, tous les membres présents sont chaleureusement invités à partager

un moment de convivialité autour d'un repas en commun pris en charge par la section. Attention: en cas d'allergie alimentaire, d'une alimentation végétarienne ou autre spécificité, il convient de nous en informer lors de l'inscription afin qu'un autre repas adapté puisse être proposé.

Inscription

Jusqu'au 15 février 2019 auprès du secrétariat Syna, tél. 026 409 78 20 ou e-mail fribourg@syna.ch

Syna Fribourg

Région Vaud

Hôpitaux: le passage aux horaires 3 · 8h24 inquiète

La construction de l'hôpital Riviera-Chablais arrive à son terme, l'heure du déménagement approche. Néanmoins, en dépit d'une convention collective de travail robuste négociée par Syna et ses syndicats partenaires, un grand flou entoure toujours les futures conditions de travail du personnel de l'HRC.

Le personnel de l'hôpital Riviera-Chablais s'est réuni en assemblée le 21 janvier dans le but de faire le point sur différents dossiers en cours en lien avec la fusion des hôpitaux Riviera et Chablais, et la réorganisation qu'implique le regroupement géographique des différents sites. À force de persévérance, les syndicats Syna, SSP, et SCIV et l'ASI, accompagnés par une délégation du personnel, sont parvenus à négocier une convention collective de travail (CCT) complète et convenable. Toutefois, une bonne convention collective de travail ne suffit pas à garantir de bonnes conditions de travail! Ainsi, les plaintes du personnel restent nombreuses et variées.

Quels horaires de travail à Rennaz?

Petite révolution dans le milieu des soins hospitaliers romands, la direction a décidé de passer à des horaires en trois équipes, ce qui signifie que le personnel des soins devra passer en horaires de 3 · 8h à Rennaz, au lieu des 2 · 12h actuels. Pour mettre en œuvre ces horaires, six unités de l'HRC ont été désignées pour faire un test sur six mois. Face aux inquiétudes et réticences du personnel concerné, les syndicats et la commission du personnel ont accompagné cette phase pilote. Le bilan dressé à l'issue de cette période de test montre que ce système des 3 · 8h24 conduit à un épuisement à une démotivation grandissante du personnel. «Le personnel juge ces nouveaux horaires excessivement contraignants, et estime qu'il ne lui permet pas de récupérer suffisamment et qu'il n'offre pas un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et



La construction de l'hôpital Riviera-Chablais provoquera d'importants changements organisationnels qui doivent être bien réfléchis.
Photo: Fotolia

personnelle. Le personnel, déjà réticent à la base, s'oppose encore plus fermement à ces nouveaux horaires à l'issue de cette phase test», relève Thierry Lambelet, responsable de Syna Vaud.

Ne pas mettre la charrue avant les bœufs

Aujourd'hui, le passage à ces nouveaux horaires en trois rotations est annoncé partout, alors même la consultation du personnel sur «l'aménagement des horaires de travail» ancrée dans l'article 48 de la Loi sur le travail n'a pas encore abouti. En effet, le test mené auprès de quelques unités ne permet pas de sauter l'étape de la consultation générale. Finalement, la direction générale de l'hôpital a validé la mise en place de groupes de travail qui pourront faire des propositions d'horaires jusqu'à fin mars 2019. Avis aux intéressées et aux intéressés!

Nouveau statut de cadre

Autre source d'inquiétude: des ICUS (infirmier/ères chef-fe-s d'unités de soins) ont appris qu'au moment du déménagement à Rennaz leur statut allait changer. En bref, à l'avenir toute personne qui a trois employés sous ses ordres sera promue au statut de cadre, un statut qui rime avec la cessation de l'enregistrement du temps de travail (pas

de timbrage, pas d'heures supplémentaires, etc.). En échange, ces collaborateurs ont droit à une semaine de vacances supplémentaire et un régime LPP différent.

Toutefois, note encore Thierry Lambelet «la Loi sur le Travail est très claire: elle exige que le temps de travail quotidien soit noté dans un registre, tout en précisant que cela ne s'applique pas «aux travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée, une activité artistique indépendante ou une activité scientifique»». «Une définition qui s'applique à une petite dizaine de personnes au sein de l'HRC, en aucun cas aux ICUS», poursuit-il.

Syna et ses syndicats partenaires ont contesté cette directive en raison des risques que représente la fin du timbrage pour la santé: les cadres (comme le reste du personnel d'ailleurs!) seront très sollicités par le déménagement, les heures supplémentaires risquent d'être nombreuses; elles doivent être enregistrées et compensées.

À quelques mois de l'ouverture du nouvel hôpital, il reste encore beaucoup à faire pour assurer des conditions de travail modernes et motivantes au personnel de ce futur hôpital qui se veut un véritable fleuron de la politique sanitaire vaudoise.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice régions romandes

Région Genève

Pour un monde plus juste et durable

Les jeunes et les femmes seront-ils en 2019 les vecteurs d'une transition vers une société suisse plus juste, plus équitable et plus durable? Tout au long de l'année 2019, Syna Romandie se fera le porte-parole de ces groupes minoritaires désormais bien décidés à faire entendre leur voix.

La montée des politiques néolibérales des vingt dernières années a conduit à l'affaiblissement des services publics, à la réduction de prestations, à une péjoration des conditions de travail et de retraite. La recherche effrénée du profit à tout prix s'est réalisée au détriment du bien-être individuel et de l'équilibre écologique. Les femmes, particulièrement exposées au travail précaire, et qui assument souvent la majeure partie des tâches familiales, sont particulièrement touchées. Comme le sont tous ces jeunes qui crient leur révolte de voir la génération actuelle leur voler leur avenir en détruisant la planète.

Depuis quelques mois maintenant, nos voisins français manifestent leur ras-le-bol, leur lassitude d'être ignorés des décideurs politiques au travers du mouvement des gilets jaunes. Retraités, travailleurs, étudiants – tous se mobilisent pour défendre leur droit à un niveau de vie décent. En Suisse, quelques tentatives éparses de lancer une version locale des gilets jaunes ont fait un flop aussi bien sur Vaud que sur Genève. En revanche, presque simultanément, d'autres mouvements de contestation s'organisent.

La jeunesse dit STOP à la destruction de notre planète

D'une part, à la suite de l'électrochoc provoqué par le discours prononcé par la jeune Greta Thunberg lors de la COP 24 – discours qui a, de son propre aveu, arraché des larmes au prix Nobel norvégien Jacques Dubochet – les jeunes de toute la Suisse ont décidé de se mobiliser pour défendre leur avenir en demandant l'instauration de l'urgence climatique. Ainsi, la première grève du climat organisée dans différentes villes romandes le vendredi 18 janvier a connu

un succès bien plus grand qu'attendu. À Lausanne, plus de 8000 personnes, avant tout des jeunes écoliers et étudiants, ont défilé pacifiquement, dans le calme et la bonne humeur, pour appeler la Suisse à assumer ses responsabilités en matière de politique climatique. Le mouvement, désormais intergénérationnel avec le soutien d'autres groupes comme celui des grands-parents pour le climat, promet un printemps animé et coloré.



Le 18 janvier, des milliers de jeunes se sont réunis à Lausanne pour défendre le climat.
Photo: Hervé Nusbaumer

Les femmes disent STOP aux inégalités

Et puis d'autre part, l'année 2019 sera aussi celle des femmes. Celle où elles parviendront peut-être enfin à se faire entendre. Inégalités salariales, harcèlement de rue, travail de proche-aidantes assumé gratuitement, violences domestiques: les femmes en ont assez. En 1991, elles avaient été un demi-million à débrayer avec, déjà, des revendications similaires. Presque 30 ans plus tard, la situation ne s'est que marginalement améliorée. Il est aujourd'hui plus que temps de mettre un terme à ces inégalités parfaitement injustifiées. Gageons que, le 14 juin 2019, elles seront sans aucun doute nombreuses à défiler pour faire la grève au travail et à la maison et demander une société plus juste et équitable.

Jeunes et femmes, vecteurs du changement

Ainsi, 2019 sera-t-elle l'année où les jeunes et les femmes parviendront, par leur engagement, à faire évoluer les mentalités vers une société plus juste, plus inclusive, plus durable? À l'aune des élections fédérales d'octobre 2019, ces mouvements arrivent à point nommé!

Tout au long de cette année, nous les suivrons avec attention et donnerons une voix aux femmes et aux plus jeunes dont les revendications pour un monde plus juste et plus durable rejoignent celles de notre syndicat Syna.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice régions romandes

Appel à témoignages

- Discriminations au travail
- inégalités salariales
- droits non-respectés durant la grossesse
- licenciement, rétrogradation, après une naissance
- double journée de travail
- travail de proche-aidante
- charge mentale

Tu te reconnais dans l'une de ces situations? Alors n'hésite pas à contacter ton secrétariat régional pour partager ton histoire, de manière anonyme si tu le souhaites. Donner de la visibilité aux discriminations qui touchent de si nombreuses femmes est le meilleur moyen de mettre le débat sur la place publique et de faire avancer les choses!

Lavoratori maturi

Su un binario morto dopo i 50 anni?

I lavoratori più anziani che perdono l'impiego hanno spesso grosse difficoltà a trovare una nuova occupazione e rischiano sovente di esaurire le indennità sociali e di ritrovarsi esclusi dal sistema. Urgono contromisure.

Le lavoratrici e i lavoratori maturi sono sotto pressione. Chi perde il lavoro dopo i 50 anni ha enormi difficoltà a reintegrare il mondo del lavoro. I lavoratori maturi sono meglio tutelati dall'assicurazione contro la disoccupazione – hanno diritto non a 400, ma a 520 indennità giornaliere sull'arco di due anni. Ma se alla fine del termine quadro non sono riusciti a trovare un altro impiego, le conseguenze sono disastrose. Pur avendo lavorato molti anni, rischiano di esaurire ogni diritto alle indennità sociali e di cadere in povertà. Il problema è che chi possiede una sostanza superiore a 4000 franchi non ha diritto all'aiuto sociale. Prima che l'assistenza sociale possa intervenire occorre esaurire il patrimonio. Ma bisogna evitare che le persone finiscano nella spirale della povertà; Travail.Suisse esige pertanto diverse misure:

Preservare l'impiegabilità

I datori di lavoro devono sostenere maggiormente la formazione continua dei loro dipendenti, che solo così possono rimanere competitivi sul mercato occupazionale – soprattutto quelli più anziani. Resta ancora da capire se con il nuovo obbligo di notifica degli impieghi vacanti questi ultimi hanno realmente migliori chance sul mercato. Ad ogni buon conto, i lavoratori maturi disoccupati devono essere seguiti e sostenuti meglio dagli uffici del lavoro per evitare che esauriscano il diritto alle indennità.

Assicurare a tutti una rendita LPP

Il capitale pensione di chi si ritrova senza un'attività lucrativa viene trasferito su un conto di libero passaggio e rimane preservato come patrimonio – ma non dà diritto ad alcuna rendita. A livello politico occorre impegnarsi affinché i lavoratori più anziani che perdono il posto rimangano assicurati presso l'ultima cassa pensioni,



È molto doloroso trovarsi improvvisamente su un binario morto dopo decenni di lavoro impegnato.

Foto: pixabay

così che possano mantenere il diritto a una rendita. Senza una soluzione del genere il rischio «vecchiaia» grava esclusivamente sul singolo lavoratore, benché le casse pensioni abbiano approfittato per decenni dell'obbligo per il dipendente di versare i contributi.

Sostenere finanziariamente chi ha esaurito le indennità di disoccupazione

Una volta esaurite le indennità, soltanto chi dispone di un patrimonio di massimo 4000 franchi può contare sull'aiuto sociale. Tutti gli altri sono abbandonati a se stessi e devono consumare la sostanza. Secondo la situazione familiare e finanziaria, può significare un notevole declino sociale. Dopo decenni d'attività produttiva e impegnata, negli ultimi anni della vita attiva ci si ritrova improvvisamente su un binario economico e sociale morto. Questo è doloroso. Travail.Suisse esige l'adozione di contromisure: è più che sensato sostenere finanziariamente fino al pensionamento i lavoratori più anziani che hanno esaurito il diritto alle indennità di disoccupazione. Per affrontare le necessarie spese di sostentamento, il 10 per cento va apportato dal proprio patrimonio, il resto va assunto dallo

Stato. Tutta la società ne trae beneficio: si previene la povertà degli anziani e dopo il pensionamento si riduce il ricorso alle prestazioni complementari, perché la persona ha ancora della sostanza.

Bruno Weber-Gobet, responsabile della politica formativa Travail.Suisse,
weber@travailsuisse.ch

Ripresa economica? Non a beneficio delle lavoratrici e dei lavoratori più anziani!

Attualmente la situazione sul mercato del lavoro è, tutto sommato, buona – la disoccupazione è in calo grazie alla ripresa economica. Ma questa evoluzione non va a beneficio delle lavoratrici e dei lavoratori più anziani, giacché fra i disoccupati di lunga data la loro quota è parecchio superiore alla media. Dal 2010 il numero di lavoratori maturi che ha esaurito il diritto alle indennità è aumentato notevolmente – così come il numero di ultracinquantenni costretti a ricorrere all'aiuto sociale, passato da 20 000 a 30 000.

Il lavoro temporaneo aumenta

Chi ci guadagna, chi ci perde?

Un numero crescente di lavoratori in Svizzera è impiegato temporaneamente. Una tendenza con quali effetti? E a chi giova realmente il modello del «personale a prestito»?

Curiosare senza impegno dietro le quinte di una professione o guadagnare qualche soldo per una vacanza: un impiego temporaneo può essere molto attrattivo, soprattutto per i giovani. Ma non tutti i lavoratori temporanei hanno scelto volontariamente questa forma d'impiego sempre più diffusa (un numero crescente di imprese congeda il personale fisso e ricorre a personale a prestito secondo le necessità del momento).

Risparmio sui costi fissi

I vantaggi per le imprese sono palesi: costi del personale flessibili secondo i volumi di lavoro, nessun termine di disdetta o altri fastidiosi vincoli nei confronti dei lavoratori. Ma la cosa peggiore è il ricorso a personale a prestito per risparmiare sulle assicurazioni sociali. Basta guardare all'edilizia: dal 2014 questo ramo segna un aumento sproporzionato del personale impiegato temporaneamente.

Per condizioni d'impiego eque

Syna si impegna per condizioni eque nel lavoro temporaneo:

- *esigiamo che le lavoratrici e i lavoratori impiegati temporaneamente nei nostri settori con un CCL godano degli stessi diritti del personale fisso e, pertanto, di termini di disdetta più lunghi;*
- *ci impegniamo affinché in determinati rami professionali la quota di lavoratori temporanei venga limitata.*

Dal 2012 è in vigore un CCL per il settore del prestito di personale. La firma di questo contratto ha segnato una svolta, poiché al personale a prestito di tutti i rami professionali garantisce salari e condizioni di lavoro e una partecipazione finanziaria al perfezionamento professionale (maggiori informazioni a pagina 8). Nel 2019 il CCL è stato prorogato e i salari aumentati.



In Svizzera oltre 360 000 dipendenti sono impiegati temporaneamente – tendenza al rialzo.

Foto: Ernst Zülle

Molti di questi lavoratori edili hanno già una certa età o problemi di salute e sono dunque meno performanti dei colleghi più giovani. «È inammissibile che le imprese abusino di questo modello per scaricare sul personale il rischio aziendale. Chi lavora duramente in cantiere ha bisogno di una buona protezione dal licenziamento e non può essere liquidato con due giorni di disdetta!», afferma il responsabile del ramo Edilizia Guido Schluep.

In crescita nell'industria

Il lavoro temporaneo aumenta anche nell'industria, come spiega il responsabile di questo settore Mathias Regotz: «Nel settore chimico e farmaceutico si ricorre viepiù a lavoratori temporanei in sostituzione di personale fisso soprattutto nella produzione». Nell'industria MEM la tendenza è simile: «Siamo a conoscenza di casi in cui interi mandati sono svolti da lavoratori temporanei. Il caso più eclatante è quello di Bombardier, che per costruire i nuovi bipiano delle FFS ha assunto quasi esclusivamente personale di produzione a prestito che ha poi nuovamente licenziato.» Secondo Regotz le imprese optano per lavoratori temporanei perché così i costi del personale sono flessibili e perché le remunerazioni sono solitamente più basse, in genere al livello dei salari minimi dei contratti collettivi di lavoro (CCL).

Sfruttati al massimo

Regotz non ha mezzi termini: «Siamo convinti che il personale temporaneo serva in primo luogo ai datori di lavoro per essere più flessibili. Il licenziamento di un gran numero di lavoratori temporanei solitamente non fa notizia e non causa danni d'immagine. Ai datori di lavoro interessa soprattutto poter sfruttare al massimo il diritto di disdetta svizzero, di per sé già molto liberale!»

Carenza di personale

Nel settore della sanità lo scenario è diverso: se è pur vero che anche qui il lavoro temporaneo è notevolmente aumentato – soprattutto negli ambiti assistenza di lunga durata (case anziani), Spitex e psichiatria – la tendenza è riconducibile soprattutto alla carenza cronica di personale qualificato, spiega Irene Darwich, responsabile per i rami professionali della sanità. In questo caso pare che a spingere i datori di lavoro a mettere a concorso impieghi temporanei non sia tanto il profitto, quanto piuttosto uno stato di emergenza. Per una volta sono i lavoratori ad avere il coltello dalla parte del manico e a poter scegliere più liberamente datore di lavoro, salario e grado d'occupazione.

patricia.schoch@syna.ch,
collaboratrice Comunicazione

Indústria de construção civil

O novo LMV já está de pé

Depois de dois duros anos de negociações chegámos finalmente a acordo em dezembro no setor da construção civil. Para isso foram precisos 40 000 trabalhadores de construção civil saírem às ruas uma e outra vez para marcar a sua posição.

Conseguimos atingir os seguintes pontos importantes nas negociações:

Reforma aos 60 assegurada

A reforma flexível por idade pode ser estruturada: A idade e o valor de reforma permanecem como estão. Contudo, para financiar os próximos reformados «baby boomers», as contribuições dos trabalhadores de construção civil serão aumentadas nos próximos anos. Estas aumentam 0,5 este ano e novamente em 2020 em 0,25 pontos percentuais do salário – até que o grau de cobertura permita novamente uma descida.

Aumento salarial

Este ano haverá um aumento geral salarial de 80 francos e em 2020 um outro aumento

de 80 francos. Os salários mínimos serão, no mesmo âmbito, igualmente ajustados. O caráter vinculativo geral para os salários pelo Conselho Federal é aguardado dentro dos próximos dois meses.

Novo Acordo Coletivo Nacional de Trabalho (LMV)

O novo LMV será renovado com poucos ajustes:

- O âmbito de atuação será alargado até à reestruturação de amianto.
- No caso de demissão de trabalhadores de construção civil mais velhos existe um processo de consulta obrigatório.
- As Comissões Laborais Paritárias (PBK) podem informar os funcionários sobre infrações nos valores monetários.
- O número de horas extra possíveis por mês será aumentado de 20 para 25 e o pagamento das horas extra será adiado para o fim de abril.
- Equipas que atuem mais de 60% em construções cobertas têm agora os mesmos regulamentos de trabalho que os já vigentes nas regiões montanhosas.

O novo LMV é válido, a partir do dia 1 de janeiro, por quatro anos para as empresas



Os trabalhadores de construção civil batalharam intensamente no último ano por um aumento do salário e pela reforma aos 60 – com sucesso.

Imagem: Syna

associadas da Associação dos Construtores Civis da Suíça. Para as empresas não associadas, este é válido apenas a partir do caráter vinculativo geral emitido pelo Conselho Federal. Este é esperado para o primeiro semestre de 2019 e está dependente de todas as objeções.

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

Gastro Update

Conhece os teus direitos!

Nós informamos regularmente os membros Syna que trabalham na indústria da restauração sobre as suas condições de trabalho e direitos. Agora de forma prática através de SMS.

Quem trabalha na indústria da restauração tem de estar tanto em boa forma física quanto psicológica. Também deveria saber imediatamente quais são os seus próprios direitos no trabalho. O Syna encontra regularmente «acordos» ridículos e em não conformidade legal entre empregadores e trabalhadores – quer seja o salário, demasiado baixo ou pago demasiado tarde; o registo do tempo de trabalho, realizado de forma incompleta;

ou o cálculo de férias e períodos de descanso, que não bate certo.

Na verdade, as condições são claras ...

Trata-se sempre do mesmo: Os empregados não recebem aquilo a que têm direito – apesar de se aplicarem e dedicarem diariamente ao seu trabalho. As condições do setor são, na verdade, claras. As leis e o Contrato de Trabalho Coletivo da indústria da restauração (L-GAV) estabelecem de forma inequívoca o que pode e deve ser feito. Os trabalhadores têm direitos. Mas estes podem apenas usufruir dos seus direitos se os conhecerem.

Ajuda prática da Syna

«O que devo fazer e saber para atingir o meu direito e o meu salário?» Syna responde a esta e a outras perguntas! Para que os nossos

membros estejam a partir de agora sempre atualizados sobre as informações mais importantes sobre tudo o que seja relativo ao trabalho na indústria da restauração, foi criado o novo serviço SMS Gastro Update.

claudia.stoeckli@syna.ch,
secretária central setor da gastronomia

Sempre atualizado e informado

Destinado aos trabalhadores da indústria da restauração, o serviço SMS está aberto a todos os membros Syna interessados.



Regista-te também em:
www.syna.ch/info-restauration

Cours 2019

formation-ARC.Suisse

Pour la journée des femmes! Cours de bases de Self-défense (Krav Maga)

Vendredi 8 mars 2019, de 9h00 à 17h00, Ecole de Krav Maga EKMC, La Chaux-de-Fonds

Contenu: Ce cours est destiné aux femmes désirant apprendre à se défendre de manière rapide et efficace! Le Krav Maga est une méthode simple, directe et efficace d'autodéfense. Elle a été conçue de sorte que toutes personnes, jeunes ou plus âgées, personnes handicapées, hommes ou femmes, puissent l'utiliser avec succès indépendamment de leurs capacités physiques.

Animation: Pedro Aneiros, instructeur EKMC et agent formateur pour la police neuchâteloise

Inscription: dernier délai, lundi 11 février

Informatique: découvrir Windows et assurer la maintenance de mon PC!

Jeudi 14 mars 2019, de 9h00 à 17h00, Synergic/Perform, Yverdon-les-Bains

Contenu:

- Le monde de l'informatique: PC ou MAC, le disque dur, la mémoire vive, la carte graphique, l'écran, la souris, l'anti-virus, les supports, le disque dur externe, la clé USB.
- Le panneau de configuration: système, programmes et fonctionnalités, régions, langue, option d'alimentation, Windows Update, Windows Defender, clavier, souris, gestionnaire des périphériques.
- L'explorateur des fichiers: créer un dossier, copier, coller, rechercher, renommer, supprimer, créer un favori.

Pour ce cours, il est préférable de venir avec son propre matériel (PC ou tablette) ainsi les réglages pourront être directement appliqués sur votre matériel. Et si vous possédez une clé USB et/ou un disque dur externe, prenez-le-s avec vous.

Animation: Otto Keller, formateur avec brevet fédéral

Inscription: dernier délai, mardi 12 février

Comment construire son image professionnelle via les réseaux sociaux?

Lundi 25 mars 2019, de 9h00 à 17h00, Hôtel Continental, Lausanne

Contenu: Au cours de cette formation, vous aurez l'occasion de découvrir et d'approfondir l'utilisation de réseaux sociaux professionnels. Tout au long de la journée, vous serez accompagnés pour construire vos profils d'utilisateurs sur ces réseaux tout en développant votre image professionnelle en lien avec vos activités et objectifs professionnels.

Animation: Kevin D'Alton, formateur, coach, développeur de sites web et conseiller en stratégie de communication multimédia

Inscription: dernier délai, vendredi 15 février

Bien argumenter? Il suffit de connaître les bonnes techniques!

Vendredi 29 mars 2019, de 9h00 à 17h00, Parc Hôtel, Fribourg

Contenu: les 4 registres de l'argumentation:

- définition de l'argumentation,
- le plan argumentatif,
- propos imagés, ressources et moyens à partager,
- mises en situation de débat, négociation et autres situations proposées.

Animation: Marie-Cécile Baumgartner, formatrice d'adultes et professeure, Master en PNL

Inscription: dernier délai, vendredi 15 février

Application de la loi du travail dans le domaine de la santé – Hôpitaux Vaudois

Mercredi 3 avril 2019, de 9h00 à 17h00, Hôtel Continental, Lausanne

Contenu:

- connaître les dispositions particulières de la loi sur le travail qui s'appliquent dans le domaine de la santé,
- connaître la définition de la durée du travail – planification du travail,
- connaître les dispositions particulières de protection.

Animation: Jolanta Krattinger, responsable juridique Syna suisse romande et Thierry Lambelet, secrétaire régional Syna Lausanne

Inscription: dernier délai, vendredi 15 février

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!

Finances et administration: passage de témoin

Un travail de pionnier qui se poursuit

Ces 20 dernières années, Beat Schwaller a beaucoup fait évoluer son département. Arrivé à la retraite, il se réjouit de passer le flambeau à son successeur, Marc Lucas, qui poursuivra son travail dans la même ligne, en y apportant sa touche personnelle.

Son dernier jour de travail arrivé, Beat se confie: «Dans ce métier, le plus intéressant est qu'il n'y a pas de 'journée type'. Il y a toujours des surprises, de nouvelles évolutions, de nouveaux besoins auxquels il faut s'adapter.» Lors de son arrivée il y a 20 ans, Beat était prêt à affronter l'imprévu. En effet, la fusion de quatre syndicats pour fonder Syna avait à peine une année.

Le pragmatisme, clé de la réussite

«Sur le plan organisationnel, c'était le flou total. Mais je bénéficiais d'une grande marge de manœuvre. Je pouvais – et devais – souvent décider seul.» Beat a toujours privilégié le dialogue direct avec ses interlocuteurs, imprégnés de la culture des différentes organisations qui avaient précédé Syna. Nouer des liens de confiance était essentiel: «Une attitude pragmatique était fondamentale, et des compromis parfois nécessaires», analyse Beat. «Durant les premières années, j'étais souvent en route.»



Beat Schwaller, directeur de l'administration et des finances (à gauche), transmet son travail à son successeur Marc Lucas. Photo: Dieter Egli

Depuis, il a fusionné trois systèmes de gestion des membres, organisé les flux financiers, accompagné le déménagement du secrétariat central de Zurich à Olten et mis tous les postes de travail en réseau. C'est grâce à cela que, depuis 13 ans, il permet à Syna de naviguer dans des eaux financières plus calmes et stables. Malgré ce bilan impressionnant, Beat reste modeste: «Au cours de toutes ces années, beaucoup de papiers se sont accumulés... Mon successeur en a déjà éliminé une grande partie...», ajoute-t-il en souriant.

Evoluer pour réussir

Marc Lucas a rejoint Syna en septembre dernier. Il confirme son souhait de travailler

de plus en plus sans papier. Au-delà de ça, il suit de près la ligne de Beat. «Nous fonctionnons de manière très similaire. Même si nos approches de base diffèrent parfois, nous parvenons souvent au même résultat», confirment les deux collègues.

Marc insuffle également un peu de l'esprit pionnier qui animait Syna les premières années: il voyage beaucoup, discute avec le personnel de Syna. Dialogue et confiance, deux mots clés pour lui, note ce Français d'origine, arrivé en Suisse il y a 25 ans «par hasard» comme il le souligne. À la question de savoir ce que sera Syna dans 20 ans, il n'apporte pas de réponse. «Notre monde évolue très vite, comme en témoigne la digitalisation. Dans ce contexte, Syna doit rester fidèle à ses valeurs et réaliser sa gestion financière et administrative en interne.» Une attitude pragmatique comme celle de son prédécesseur...

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

Nous remercions Beat Schwaller pour 20 années d'engagement inlassable pour notre syndicat. Nous lui adressons nos meilleurs vœux pour sa retraite. Nous sommes convaincus de lui avoir trouvé un digne successeur en la personne de Marc Lucas, avec qui nous nous réjouissons de collaborer.

Arno Kerst, président

Convention collective de travail Industrie MEM (CCT-MEM)

CCT-MEM: quoi de neuf?

Grâce à Syna, une nouvelle CCT existe depuis juillet 2018. Les nombreuses améliorations obtenues en faveur des travailleurs font de cette CCT un grand succès. Le commentaire de Syna est désormais disponible.

L'engagement ferme et habile de notre équipe de négociation a permis de défendre

avec succès la semaine des 40 heures, l'un des acquis majeurs de la CCT-MEM. Autre avancée importante: le contrôle des salaires minimaux ainsi que l'adaptation automatique des salaires minimaux au renchérissement. En outre, la conciliation entre travail et vie privée a également été améliorée.

Les modalités de mise en œuvre de ces nouvelles dispositions sont explicitées dans le commentaire consacré à cette nouvelle CCT-MEM. Celui-ci vise à aider

les travailleurs de la branche, en particulier les représentations du personnel, à bien comprendre et appliquer cette nouvelle CCT.

Mathias Regotz, vice-président et responsable du secteur Industrie

Télécharger le commentaire:
www.syna.ch/industrie-mem

Initiative pour un congé paternité

20 jours: notre demande ne change pas

Notre initiative sur le congé paternité a donné une impulsion au Parlement fédéral: la commission compétente du Conseil des États propose un contre-projet indirect qui prévoit un congé de dix jours. L'intention est bonne, mais dix jours, ça ne suffit pas.

L'initiative populaire, pour laquelle Syna a récolté plus de 45 000 signatures, répond à un besoin de la société. Un congé paternité de 20 jours apporte une amélioration pour les familles, pour l'égalité et pour le marché du travail; il est garant d'une équité entre toutes les entreprises et les employés. Le contre-projet proposé est décevant à deux titres:

- Premièrement parce qu'il n'améliore que peu les conditions-cadres pour les jeunes familles, même si un congé paternité de dix jours facilite les premiers jours de la vie de famille et apporte une stabilité à court terme.
- Deuxièmement, son utilité pour la société est marginale. En effet, pour parvenir à une répartition équitable des tâches entre les deux parents, pour construire des compétences de père, il faut du temps. Les mères ne s'engageront plus activement dans le monde du travail que si elles se sentent durablement et efficacement soutenues par leur partenaire. Si l'on souhaite une progression de la natalité, il faudra que les prestations familiales s'améliorent.

Financement assuré

Par rapport au salaire moyen, les coûts de notre initiative s'élèvent à trois francs par mois pour les patrons et pour les employés. Le contre-projet coûte deux fois moins. Dans les deux cas, le congé paternité serait financé par les allocations pour perte de gains (APG) qui financent également les jours de service militaire. Compte tenu du fait que le nombre de jours de service militaire diminue, les montants actuels permettraient déjà de financer une partie du congé paternité. La hausse du taux de cotisation APG



Pour que le congé paternité soit utile aux familles et à la société, il doit être suffisamment long.

Photo: Getty Images

serait donc modeste et supportable pour tous.

20 jours, c'est possible

Comme l'initiative, le contre-projet prévoit que les jours de congé paternité puissent être pris de manière flexible. Cette flexibilité touche aussi bien le moment auquel le congé est pris que la distribution des congés. Cela signifie que les jours octroyés pourraient être pris par journées entières ou sous la forme de temps partiel. Un congé morcelé peut également rendre service à l'employeur. Grâce à cette flexibilité, une absence de

20 jours pour les jeunes pères serait tout aussi facile à organiser pour les entreprises qu'un congé de 10 jours.

Meilleur rapport qualité-prix

Pour ces différentes raisons, Travail.Suisse estime que, si le contre-projet est certes louable, l'initiative initiale offre de nombreux avantages supplémentaires. Travail.Suisse maintient donc sa demande d'un congé paternité de quatre semaines.

Matthias Kuert Killer, responsable de la politique sociale Travail.Suisse,
kuert@travailsuisse.ch

Et après?

Le Parlement se prononcera probablement sur le contre-projet avant les élections de cet automne. S'il est refusé, le peuple votera sur l'initiative.

S'il est accepté, le peuple ne votera pas simultanément sur l'initiative et sur le contre-projet. Trois possibilités se dessinent alors:

- *Nous maintenons notre initiative: le peuple vote sur cette initiative. Si elle est refusée, le contre-projet entre en vigueur.*
- *Nous retirons notre initiative en faveur du contre-projet (retrait sous conditions): le contre-projet entre en vigueur. Si un référendum est lancé contre le contre-projet, il ferait l'objet d'une première votation. Si le contre-projet devait alors être rejeté, l'initiative populaire serait ensuite soumise au vote.*

Où le commerce de détail se dirige-t-il?

Lunettes 3D et service complet

La digitalisation affecte aussi le commerce de détail: en tant que clients, nous pouvons nous en réjouir. Mais qu'en est-il des travailleurs de la branche? Pronostic.

Le nombre d'emplois dans le commerce de détail diminue sans cesse. Plusieurs grands noms de la branche ont disparu: Usego, Waro, EPA, Jelmoli ou encore Vögele/OVS. Le secteur Non-Food – vêtements, chaussures, électronique, articles de sport ou encore livres/CDs – se déplace rapidement vers le commerce en ligne. Une évolution qui se poursuit, et qui représente un lourd défi pour tous les commerçants de détail, mais aussi pour leurs collaborateurs.

La clientèle donne le ton

Les commerçants de détail ne peuvent plus nous dicter quand et où faire nos achats: grâce à Internet, nous pouvons comparer les prix et les produits sans mettre le pied dans un magasin. Le commerce en ligne permet aux acheteurs de se procurer les produits souhaités avec un confort maximum. Les usagers d'Internet se voient proposer des publicités toujours plus ciblées; ce sont donc les commerçants qui viennent au client, et non plus l'inverse! Grâce aux nouvelles



Pour les clients, faire des achats est de plus en plus facile. Mais pour les employés du commerce de détail, l'avenir est des plus incertains.
Photo: AdobeStock

technologies, la devise «le client est roi» est plus vraie que jamais. Et les employés ont pour mission de traiter ce roi avec tous les égards possibles.

Seul le résultat compte

Les magasins qui survivront devront évoluer. Pour conseiller des clients, les collaborateurs n'auront plus besoin d'avoir les produits à leur disposition. Ils pourront aussi miser sur la réalité virtuelle, sur Internet et les lunettes 3D. Les «showrooms» sont appelés à se multiplier: des magasins uniquement destinés à présenter physiquement des produits disponibles en ligne. Les clients de ces showrooms ont encore besoin de conseil, mais le personnel sera avant tout responsable de leur proposer une expérience inoubliable. Les magasins de vente sont appelés à devenir des oasis de bien-être où l'on a du plaisir à passer du temps tout en dépensant un maximum d'argent – en ligne. Accueil des enfants, divertissement, café, boissons et friandises: en bref, tout ce qui peut augmenter la sensation de bien-être. Telles sont les priorités des employés de demain. Plutôt

que de réalimenter des rayons, ils seront appelés à offrir un accompagnement complet à leur clientèle.

Logistique invisible

Ce pronostic montre que si le commerce de détail est appelé à perdre des emplois, il en créera aussi d'autres. Il apparaît aussi clairement que le commerce en ligne générera un transfert important du travail vers la logistique. Malgré une automatisation croissante, la préparation de paquets, l'expédition et la gestion des retours nécessitera toujours une main d'œuvre importante. Avec de sombres perspectives pour les conditions de travail, plus difficiles dans ces halles de conditionnement qu'en magasin. Clients, nous sommes totalement coupés de ces flux de marchandises: nous ne voyons plus les personnes qui travaillent pour nous. C'est un défi: en effet, il sera encore plus difficile de sensibiliser les clients et l'opinion publique aux préoccupations du personnel.

marco.geu@syna.ch,
secrétaire central Commerce de détail

Les engagements de Syna

Nous sommes là pour tous les travailleurs: contrairement à la vente, le commerce en ligne ne dispose pas de conventions collectives de travail. Pour les collaborateurs de cette branche, il est donc essentiel de s'organiser au sein d'un syndicat – de préférence Syna.

Le meilleur moyen de prévoir le futur est de le façonner! Ce principe s'applique en particulier au commerce de détail. Une CCT négociée en partenariat social est nécessaire pour toute la branche, pour la vente et la logistique.

Elle seule permettra d'accompagner le changement de manière équitable et supportable pour tous et de surmonter l'incertitude qui pèse sur la branche.

La grève arrive!

«Garder des enfants, c'est un travail à part entière!»

Dans de nombreux métiers traditionnellement féminins, les salaires sont bas et les conditions souvent précaires. C'est l'une des nombreuses raisons pour lesquelles les femmes se mettent en grève le 14 juin. Parmi elles, Nicole, 27 ans, directrice d'une crèche à Zurich.

Pourquoi t'engages-tu dans cette grève féministe?

Nicole: Parce que nous sommes encore loin d'avoir atteint l'égalité. Je le remarque au quotidien: quand les femmes s'expriment, elles sont beaucoup moins écoutées et prises au sérieux que les hommes. La situation est similaire pour les professions typiquement féminines: beaucoup de gens pensent que la garde d'enfants est un travail «mignon». S'occuper d'enfants est considéré comme une activité inscrite dans les gènes des femmes et n'est donc pas reconnu comme un véritable travail. Suite logique, les salaires sont bas, surtout dans les crèches. Les stagiaires reçoivent quelques centaines de francs, sans garantie de place d'apprentissage. Et le démantèlement des prestations permet d'économiser toujours plus.

Comment ces coupes se font-elles ressentir?

Nous n'avons déjà pas assez d'espace, et c'est de pire en pire. Idem pour le personnel éducatif, qui est constamment réduit. Pour nous, c'est très stressant; la situation est intolérable. Trop souvent, le personnel pense qu'il est lui-même en cause. Il faudrait plutôt définir le type d'accueil que l'on souhaite, et payer pour cela. Après tout, notre travail porte sur de jeunes enfants dont nous devons assurer la sécurité et le développement personnel. Il s'agit là d'une lourde responsabilité sans rapport aucun avec le salaire du personnel éducatif.

Qu'est-ce qui devrait changer dans le domaine de l'accueil des enfants?

Une convention collective de travail est nécessaire pour améliorer les conditions de

travail du personnel éducatif. Toutefois, une meilleure reconnaissance implique également plus de moyens financiers. Dans notre domaine, les coupes touchent avant tout les enfants, un aveu d'impuissance de notre société. En outre, l'accueil de jour des enfants est fortement lié à la problématique de l'égalité: sans structures d'accueil, l'accès des femmes au marché du travail restera limité.

Pourquoi parle-t-on aussi peu de la qualité de l'accueil des enfants?

C'est inhérent à notre système économique: tout doit être rentable et utile – une vision à court terme. On le voit très bien dans les structures d'accueil privées, qui misent tout sur le profit. La charge de travail y est intolérable. Bien sûr, il y a des contrôles, mais les femmes n'osent souvent pas répondre sincèrement, de peur de perdre leur emploi.

Et comment peut-on renverser cette culture de la peur?

Les syndicats doivent s'impliquer plus activement dans le domaine de l'accueil. Ils doivent montrer que nous sommes nombreuses, et qu'ensemble nous pouvons nous défendre et améliorer notre situation. Le groupe «Trotzphase» (informations sous: www.trotzphase.ch) est un mouvement important fondé par des éducatrices qualifiées il y a quelques années. Mais elles ne parviennent pas non plus à atteindre leurs collègues employées dans des crèches privées. Cela montre bien l'ampleur du problème: la répression est énorme.



Nicole, responsable d'une crèche: «La grève, qui fait déjà parler d'elle plusieurs mois avant le jour J, pourrait contribuer à une prise de conscience.»

Photo: Natalie Fasnacht

Qu'attends-tu de la grève féministe?

J'espère que ce rendez-vous rassemblera de nombreuses femmes dans la gaieté. Ce jour-là, charge aux hommes de s'occuper des enfants. Mais sur le plan politique, je ne crois pas que cela changera grand-chose à court terme. La grève, qui fait déjà parler d'elle plusieurs mois avant le jour J, pourrait toutefois contribuer à une prise de conscience. En effet, le problème touche toutes les femmes, de gauche comme de droite.

sabri.schumacher@syna.ch,
service jeunesse et égalité

Pour atteindre son but, il faut agir!

Ensemble, nous voulons montrer que nous n'acceptons plus les inégalités entre les sexes dans le monde du travail. Ensemble, nous arrêterons de travailler. C'est le seul moyen pour que la société réalise la valeur de notre travail.

Informations complémentaires
www.syna.ch/greve-feministe