

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Adobe Stock

«Notre travail – notre sécurité»

Un travail garanti jusqu'à la retraite? Aujourd'hui, cela ne va plus de soi. Le marché du travail est dur, pour les travailleurs âgés notamment. Mais certains modèles, comme la retraite anticipée (RA) dans la construction, introduite notamment grâce à Syna, sont des exemples à suivre: récemment, le 20 000^e ouvrier a pris sa retraite à 60 ans. **Pages 17 et 19**

Une vie à côté du travail

Pour les travailleurs, la conciliation entre travail et vie privée est importante. À côté du travail, ils veulent avoir assez de temps pour la famille et les loisirs. C'est pourquoi il faut plus de postes à temps partiel, notamment dans l'artisanat. Et 20 jours de congé paternité payé. **Pages 6 et 17**



Grève féministe du 14 juin

«Pourquoi les soigneurs gagnent-ils plus que les soignants?», se demande Shewit, assistante en soins. Cela est dû aux écarts de salaire inéquitables entre hommes et femmes qui persistent en Suisse. Une raison de plus pour la grève féministe du 14 juin. **Pages 8 et 20**

Sommaire

| | | |
|--------------------------------|-------|------|
| Votation populaire du 19 mai | Page | 3 |
| Industrie | Page | 4 |
| Agriculture | Page | 5 |
| Plâtrerie et peinture | Page | 6 |
| Intégration | Page | 7 |
| En bref | Page | 8 |
| Infos Régions | Pages | 9–12 |
| Pagina in italiano | Page | 13 |
| Página en español | Page | 14 |
| Página em português | Page | 15 |
| Cours ARC | Page | 16 |
| Travail.Suisse | Page | 17 |
| Brücke · Le pont | Page | 18 |
| «Notre travail – notre avenir» | Page | 19 |
| Grève féministe | Page | 20 |


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: 24 mai

Clôture de la rédaction: 8 mai, 12h00

Donner de la sécurité



Premier jour d'école. Quelle main l'enfant refuse-t-il de lâcher? Celle de son papa, ou de sa maman. Le chemin se rétrécit, la pente devient plus raide. Que fais-je? Je saisis la corde et ralentis l'allure. À quoi ces comportements sont-ils dus? C'est juste: à notre besoin de sécurité. L'enfant cherche la main protectrice de ses parents; je ne veux pas tomber et m'agrippe à la corde. Se sentir en sécurité, protégé, est un besoin humain fondamental.

Lors de l'assemblée générale d'une section Syna, un ouvrier – appelons-le Martin – était assis en face de moi: après un accident et différents emplois en dehors de la construction, il a retrouvé les chantiers depuis cinq ans. Il a 59 ans et il aime ce monde, même s'il entame ses forces. À 62 ans, il remplira les conditions pour une retraite complète dans le cadre de la retraite anticipée (RA). Toutefois, Martin est inquiet; son employeur lui a fait savoir qu'il ne l'emploierait peut-être pas jusque-là. La RA est un grand succès, comme le montre notre article en page 19: elle a déjà permis d'assurer la sécurité matérielle de 20 000 ouvriers qui ont pris une retraite anticipée. Mais Martin dépend de son employeur pour pouvoir bénéficier d'une retraite complète. En effet, la RA ne

peut pas offrir de protection si les patrons n'assument pas leur responsabilité sociale!

Pour les travailleurs âgés, le monde du travail devient difficile, comme le montre l'analyse de Travail.Suisse en page 17. Lorsque l'on perd son emploi à plus de 50 ans, il devient difficile de retrouver du travail. Lorsque cela s'avère impossible, ou que les missions temporaires mal payées se succèdent, c'est la pauvreté qui se profile après une longue carrière. Fin de droit, exclusion de la caisse de pension: la perspective d'une retraite que l'on croyait sûre devient un mirage. Pour Travail.Suisse et Syna, ce n'est pas acceptable. Conférence «Travailleurs âgés», discussions de branches: nous exigeons des solutions qui offrent une sécurité suffisante et une vie digne à tous, et en particulier aux travailleurs âgés.

Plus de courage et de solidarité!

La digitalisation transforme le monde du travail et inquiète de nombreux travailleurs. Mais elle est également source d'opportunités dans de nombreux domaines. Une question se pose inmanquablement: à qui profitent ces bouleversements? Syna s'engage pour que les besoins des travailleurs soient pris au sérieux. Nous voulons que le travail puisse assurer la subsistance des travailleurs, et qu'un filet social permette à chacun de vivre dignement en cas de chômage ou après la retraite. Nous souhaitons en outre que la conciliation entre travail et famille s'améliore, que le stress diminue et que les femmes soient traitées sur un pied d'égalité avec les hommes. On ne nous fera aucun cadeau. Nous devons lutter – ensemble – car l'union fait la force. Shewit, 23 ans, en est elle-aussi convaincue. Lisez son histoire en dernière page. Elle appelle ses collègues à faire preuve de plus de courage et de solidarité. Affiche toi aussi ton courage et ta solidarité: lors de la Fête du travail le 1^{er} mai et lors de la grève féministe le 14 juin!

arno.kerst@syna.ch, président

P.-S. Nous soutenons la loi fédérale relative à la réforme fiscale et au financement de l'AVS (RFFA), en particulier parce qu'elle apporte un financement additionnel très important et juste pour l'AVS. Plus d'informations à ce sujet à la page suivante.

Oui au projet RFFA

Oui à l'avenir de nos retraites!

La votation du 19 mai 2019 est très importante: ce projet vise à instaurer un système fiscal acceptable sur le plan international, tout en renforçant l'AVS avec deux milliards de francs par année. Un compromis que les travailleurs peuvent soutenir.

La votation sur la loi fédérale relative à la réforme fiscale et au financement de l'AVS (RFFA) permettra enfin de mettre un terme aux privilèges fiscaux cantonaux injustes dont bénéficient les multinationales. Dire non à ce projet prêterait les relations internationales et, par conséquent, les conditions-cadres économiques, avec des conséquences négatives sur l'emploi et, par ricochet, sur les travailleurs.

Un pas en direction de l'équité fiscale

La suppression des régimes fiscaux cantonaux, qui n'imposent pas les gains des multinationales au taux ordinaire mais à un taux bien inférieur, est un progrès de taille et va dans le sens de l'équité fiscale ancrée dans la constitution. À l'avenir, les multinationales seront imposées de la même manière que les PME suisses. Du point de vue des travailleurs, dont chaque franc de revenus est imposé, cela revient à supprimer une injustice criante.

Un régime fiscal identique pour toutes les entreprises doit également favoriser la recherche et l'innovation. Pour rester attractifs, certains cantons souhaitent en outre ajouter d'autres avantages en matière d'impôt sur le bénéfice. C'est pourquoi la réforme générera une perte fiscale de deux milliards de francs au niveau cantonal.

Contrairement à la troisième réforme de la fiscalité des entreprises (RIE III), qui ne prévoyait aucune compensation pour ces pertes – raison pour laquelle aussi bien Travail.Suisse que le peuple l'avait rejetée – le projet RFFA garantit que chaque franc sera compensé, via l'assurance vieillesse AVS.

Compensation AVS: la meilleure solution pour la population

La situation financière de l'AVS est préoccupante. En effet, depuis 2014, le montant



Oui le 19 mai – notamment pour des retraites sûres!

Photo: Travail.Suisse

des rentes AVS versées est supérieur à celui des cotisations prélevées; un problème appelé à se renforcer avec l'arrivée à la retraite de la génération du baby-boom. Avec deux milliards supplémentaires pour l'AVS, le besoin de financement prévu pour 2030 diminue: si on choisit par exemple de combler cette lacune par la TVA, celle-ci ne devrait être augmentée que de 0,7 au lieu de 1,5 points de pourcentage.

La compensation via l'AVS est bénéfique pour tous: pour les retraités, dont la rente est assurée, pour les travailleurs, car la pression d'augmenter l'âge de la retraite diminue, mais surtout pour les femmes, pour lesquelles nous rejetons tout relèvement de l'âge de la retraite tant que l'égalité des salaires n'est pas acquise.

La compensation via l'AVS est également sociale du fait que, contrairement à d'autres assurances sociales comme l'assurance accidents, ses cotisations ne sont pas plafonnées. Par conséquent, les hauts salaires et certains indépendants contribuent de manière supérieure à la moyenne. Résultat, 93 % de la population touche une retraite supérieure à sa contribution propre.

En outre, la hausse des cotisations de 0,15 % pour les employeurs et pour les

employés constitue un financement social: les salariés avec un revenu annuel de 85 000 francs verseront 128 francs de plus par année, un montant qui atteint déjà 1500 francs pour les salaires annuels de 1 million de francs.

Nous sommes tous coresponsables de l'AVS. Ce projet permet de garantir nos retraites pour les années à venir. Ce compromis nous donne du temps pour trouver une solution à long terme au financement de l'AVS. Travail.Suisse et Syna s'engageront ensemble pour défendre les intérêts des travailleurs. Pour cela, nous avons besoin d'un oui le 19 mai!

Adrian Wüthrich, conseiller national, président de Travail.Suisse, wuethrich@travailsuisse

Oui à la loi sur les armes

Travail.Suisse dit oui à la modification de la directive de l'UE sur les armes. Un refus compromettrait notre sécurité et la collaboration au sein de l'Espace Schengen. Il affecterait également l'économie, notamment le tourisme.

Conférence de branche de l'industrie MEM

Participer à la digitalisation

La conférence de branche de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) s'est déroulée fin mars à Olten. Les nombreux délégués présents ont débattu avec enthousiasme et engagement de la «digitalisation».

La digitalisation est présente partout. Elle met le monde du travail sens dessus dessous, tout le monde le sait. Cela fait donc déjà un certain temps que l'industrie s'est emparée du sujet. On parle alors d'«industrie 4.0», qui allie automatisation et digitalisation des processus de travail qui ne cessent d'évoluer.

Et la question est de savoir comment nous, les travailleurs et nous, syndicat, voulons nous positionner par rapport à ces bouleversements.

Comprendre ce qui nous attend

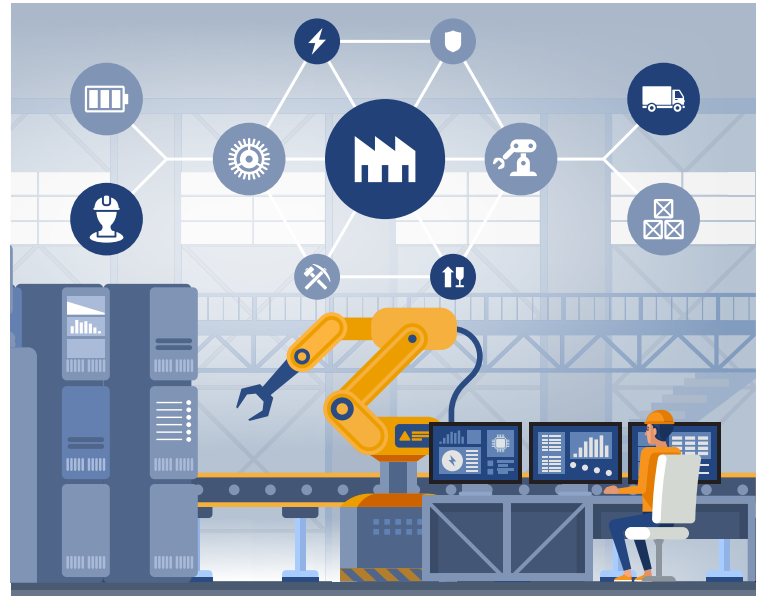
Syna a déjà apporté de nombreuses réponses lors du Congrès Syna en octobre dernier. Les participants avaient alors débattu avec passion des résultats et revendications présentés, estimant à l'unanimité que la digitalisation est en cours, qu'on le veuille ou non. Nous vou-

lons donc participer à cette évolution! Pour ce faire, nous devons comprendre les opportunités et les risques qu'elle recèle. Nous devons comprendre comment la digitalisation se répercute sur le travail dans nos entreprises, comment elle modifie l'essence même du monde du travail.

Le Congrès a permis de lancer le développement d'une série de conférences sur le sujet, par lesquelles nous voulons sensibiliser les travailleurs et les représentations du personnel touchés. Avec des exemples concrets, nous voulons montrer quels changements nous attendent. C'est ainsi que nous parviendrons à faire en sorte que les avantages de la digitalisation profitent à tous.

Commentaire sur la nouvelle CCT

Avec la nouvelle convention collective de travail (CCT MEM), les partenaires sociaux



Syna s'engage pour que les employés puissent participer à la définition de leurs conditions de travail et ainsi bénéficier des avantages de la numérisation.

Illustration: Adobe Stock

ont déjà fait un pas important en direction de l'avenir numérique. Pour favoriser la mise en œuvre et la compréhension de cette CCT, Syna a présenté aux participants à la conférence un commentaire qui synthétise ses principales nouveautés.

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

Actions dans l'industrie horlogère

Les salaires n'évoluent pas assez

Les salaires doivent augmenter et la convention collective de travail (CCT) doit être appliquée.

Nous sommes tous d'accord sur ce point sauf... un manager.

Syna a conduit différentes actions dans l'industrie horlogère en Suisse romande en allant directement à la rencontre des employés de la branche sur leur lieu de travail dans les cantons de Fribourg et Neuchâtel. Encore une fois, l'évolution des salaires a été au centre des débats. Maintenant que les salaires sont fixés, nous avons

voulu savoir si ceux-ci avaient augmenté plus fortement que le renchérissement de 1,2%. La réponse quasi unanime, quel que soit le site concerné: «Non!». La plupart des entreprises se sont contentées de compenser le renchérissement, alors que la branche est en pleine santé si l'on en croit les résultats des principaux acteurs de la branche. Syna dénonce le fait que les employeurs refusent de négocier des augmentations à l'échelle de la branche, prétendant vouloir négocier au niveau de l'entreprise... où elles affirment ne pouvoir aller au-delà du renchérissement. C'est donc le serpent qui se mord la queue et cela doit cesser!

Une CCT pour tout le monde

Sur le site de Richemont à Villars-sur-Glâne, Syna a également interrogé les collaborateurs non soumis à la CCT pour savoir s'ils soutenaient la revendication de soumettre tous les employés à la CCT, avec l'égalité de traitement en matière de salaire et de conditions de travail que cela implique. Tous ont été unanimes... à l'exception de ce dirigeant qui a affirmé sans rougir que cette inégalité de traitement était parfaitement justifiée.

diego.frieden@syna.ch,
secrétaire central des industries
horlogère et microtechnique

CCT Fenaco

Un géant inconnu

La dernière révision de la convention avec Fenaco a permis à Syna d'obtenir de nouvelles améliorations. Mais qui se cache donc derrière ce groupe, l'un des plus grands employeurs du secteur privé?

Le partenariat social qui lie Syna et Fenaco – un groupe diversifié qui regroupe une large palette d'activités – fêtera bientôt ses 25 ans d'existence. L'entreprise souligne son attachement inchangé à son but coopératif.

Coopérative active dans quatre secteurs

Sur la liste suisse des entreprises qui réalisent le plus gros chiffre d'affaires, Fenaco prend la 40^e place, avec un chiffre annuel de 6 milliards. La coopérative concentre la majeure partie de ses activités sur le marché suisse, dans quatre secteurs différents:

- le secteur agriculture, avec la fourniture de semences et de fourrage aux paysans;
- l'industrie agro-alimentaire, où des produits agricoles comme les fruits et les légumes sont transformés et commercialisés auprès des restaurants, du commerce de détail et dans les hôpitaux ou EMS;
- le commerce de détail, avec des marques comme Volg, Landi et Topshop;
- l'énergie, où Agrola SA et ses 400 stations-services sont surtout présentes dans les zones rurales. À cela s'ajoute la vente de mazout et de pellets.

Fenaco a été pensée comme une coopérative depuis ses débuts. Fondée en 1993, elle est le fruit de la fusion de six sociétés coopératives agricoles. Ses propriétaires sont les membres des 200 coopératives Landi, soit les agriculteurs affiliés.

Salaires minimum pour le personnel non-qualifié

Les 80 filiales de Fenaco emploient au total plus de 10 000 personnes, dont seule une moitié est soumise à la convention collective de travail (CCT). Celle-ci s'applique en effet surtout aux collaborateurs de Landi, Topshop et de quelques entreprises de production.



Fenaco transforme notamment des produits agricoles pour le commerce de détail. Photo: Fenaco

Durant les négociations, aujourd'hui terminées, Syna s'est engagé résolument pour un salaire minimum pour le personnel non-qualifié: avec succès. Depuis début 2019, les collaborateurs non-qualifiés bénéficient ainsi d'un salaire minimum de 3800 francs, auquel s'ajoute un 13^e salaire. Le salaire minimum s'applique également aux salaires horaires. Pour le personnel qualifié en revanche, on applique ce qu'on appelle les salaires de référence: certes inscrits dans la CCT, ils ont en réalité une valeur indicative et ne peuvent donc pas être contrôlés. Néanmoins, ces salaires vont de 4000 francs pour un apprentissage de deux ans à 4200 francs après quatre ans de formation.

Une hausse de la masse salariale de 1,2% a également été négociée pour cette année. Celle-ci sera cependant distribuée sur une base individuelle, sans que les partenaires sociaux puissent intervenir. Syna ne connaît donc pas les salaires effectivement versés par Fenaco. Pour cette année néanmoins, une plus grande transparence a été annoncée. Exemple a été pris sur la Coop et sur d'autres partenaires, où les critères de répartition de la hausse de la masse salariale font partie

des négociations, ou doivent être présentés aux partenaires sociaux à posteriori.

Revendications maintenues

Pour Syna, la CCT avec Fenaco doit encore être améliorée. Nous maintenons nos revendications concernant l'introduction d'un salaire minimum pour le personnel qualifié. L'introduction de la CCT Shops de stations-service, qui prévoit un salaire minimum pour le personnel qualifié et qui s'applique également aux points de vente de Landi Topshops permet d'exercer une pression positive. Il n'est en effet pas logique que seule une partie du personnel qualifié employé par Fenaco touche un salaire minimum.

Syna maintient également sa demande de réduction du temps de travail hebdomadaire, qui s'élève à 43 heures dans la plupart des filiales de la coopérative. Nous nous engageons en outre pour que le domaine d'application de la CCT s'étende à d'autres salariés, qui doivent pouvoir profiter d'une protection et de bonnes conditions de travail.

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

Travail à temps partiel

S'attaquer au problème

Beaucoup de jeunes travailleurs et travailleuses, en particulier dans les entreprises de peinture, veulent des emplois à temps partiel – qui sont beaucoup trop rares. Les partenaires sociaux l'ont compris: si la branche veut rester attractive, elle doit réagir.

C'est en soit une bonne nouvelle: les femmes sont nombreuses à embrasser la profession de peintre, bien plus que dans n'importe quelle autre branche. Depuis une vingtaine d'années, 40 % des apprentis des entreprises de peinture sont des femmes.

Une main d'œuvre qui se perd

Mais il y a un problème: la moitié de ces femmes abandonnent leur emploi entre 27 et 36 ans. C'est non seulement dommage, mais aussi problématique pour la branche, qui perd une main d'œuvre bien formée.

Construction à temps partiel

C'est le nom du projet des partenaires sociaux de la branche de la plâtrerie et peinture suisse alémanique. Ce projet vise à promouvoir les possibilités de travail à temps partiel – pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie active. La possibilité de travail à temps partiel pour les hommes et les femmes devrait renforcer l'attrait de ces branches et contribuer à retenir les travailleurs qualifiés. Au-delà de l'enquête qui a été conduite, le projet vise les objectifs suivants:

- Clarifier les possibilités de réglementation du travail à temps partiel dans les CCT, les règlements de formation continue et des fonds de pension.
- Conseiller et accompagner les entreprises désireuses d'introduire le travail à temps partiel.
- Développer des outils simples pour toutes les entreprises.
- Sensibiliser et informer sur le thème du travail à temps partiel.

Informations complémentaires:
www.teilzeitbau.ch



Les femmes resteraient plus longtemps dans la profession si la branche proposait plus de postes à temps partiel.
 Photo: Adobe Stock

Pour les partenaires sociaux de la plâtrerie et peinture en Suisse alémanique, il ne fait aucun doute que de nombreuses femmes quittent leur emploi en raison du manque de postes à temps partiel, qui leur permettraient de concilier travail, famille et loisirs. Seulement 4 % de tous les emplois du secteur couvert par la convention collective de travail (CCT) actuelle sont des emplois à temps partiel. Une proportion plusieurs fois inférieure au taux national qui atteint environ 40 % tous secteurs confondus.

Près de 50% des employés souhaitent un temps partiel

Quelle est la demande concrète pour un emploi à temps partiel dans la branche? La création d'emplois à temps partiel est-elle vraiment une préoccupation pour les employés et les employeurs? Le projet «Construction à temps partiel» (voir encadré) est allé au fond du problème avec un sondage que nous avons également diffusé dans Syna Magazine.

Plus de 850 employés et plus de 300 entreprises ont répondu. Leurs réponses sont révélatrices:

- 60 % des sondés estiment que la question est importante. Sans surprise, l'intérêt pour le sujet est plus fort chez les femmes et les jeunes ainsi que dans les entreprises ayant plus d'employés.

- Un employé sur dix qui a participé à l'enquête préférerait un poste à temps partiel immédiatement. Et 37 % envisagent un temps partiel au cours des prochaines années.
- Ici aussi, les jeunes générations et les femmes sont les plus demandeuses.
- Cela correspond à l'évaluation des entreprises: au total, deux tiers d'entre elles pensent qu'il y a ou qu'il y aura à moyen terme une demande pour du travail à temps partiel dans leur entreprise.
- La principale raison évoquée, tant pour les employés que pour les entreprises, est la conciliation avec la vie de famille. La protection de la santé et les possibilités de formation continue ne sont pas loin derrière.

Pour que la branche reste attractive

Conclusion: la demande de travail à temps partiel dans la branche de la plâtrerie et peinture est supérieure à l'offre existante. À moyen terme, il faudrait créer un tiers d'emplois à temps partiel supplémentaires pour préserver l'attractivité de la branche, pour les femmes et les hommes. Les partenaires sociaux veulent relever ce défi ensemble.

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

Intégration de réfugiés sur le marché du travail

Intégration, avec fair play!

Les réfugiés doivent pouvoir travailler, c'est évident. Un groupe de travail composé de représentants des partenaires sociaux et des cantons avait été chargé d'édicter des recommandations en matière de conditions de travail. Syna s'est opposé à des propositions de salaires désolantes.

Serons-nous capables d'intégrer les réfugiés et les personnes admises à titre provisoire au marché du travail? Sur le plan social, le défi est important. Si nous échouons, ces personnes resteront toute leur vie dépendantes de l'aide sociale. Cela renforcera la réticence de la population envers la tradition humanitaire de notre pays, et pourrait même conduire à des réactions racistes et extrémistes. Certains cantons envisagent d'ailleurs de réduire l'aide sociale pour les réfugiés, du simple fait de leur statut. En tant que syndicat, Syna souhaite s'impliquer, mais pas aux conditions actuellement dictées par la Confédération et les cantons!

Préjugés et lieux communs

Différents prestataires, comme l'Œuvre suisse d'entraide ouvrière, fournissent



Depuis la gauche: Bashir, 30 ans, d'Afghanistan, Mohammad Ewaz, 25 ans, d'Afghanistan, et Tom, 26 ans, d'Erythrée
Photo: Selina Tribbia

depuis de nombreuses années une aide à l'intégration. Avec un succès mitigé: d'un côté, les commissions paritaires ont du mal à approuver des exceptions aux salaires minimums, et d'un autre les employeurs ne sont pas toujours prêts à donner une chance aux réfugiés. Comme le montrent les récits de Bashir, Mohammad Ewaz

et Tom (voir encadré), leur opinion sur la productivité et la capacité d'apprentissage de ces demandeurs d'emploi est empreinte de préjugés et de lieux communs.

Salaire équitable et perspectives

Le fait qu'un réfugié adulte, qui ne peut entamer une formation reconnue, doive travailler jusqu'à une année pour 300 francs par mois est incompréhensible! Dans le second œuvre, les employeurs transmettent souvent aux commissions des demandes nettement inférieures au salaire minimum. Syna a un avis tranché sur la question: ces «salaires de stage» sont envisageables pour deux mois d'introduction au maximum, ensuite le salaire minimum est dû. En outre, des mesures d'accompagnement sont nécessaires: il n'est pas acceptable qu'un réfugié soit exploité à un salaire minime sans se voir offrir la chance de participer à un cours de langue, professionnel ou de recherche d'emploi.

En l'absence de recommandation nationale, Syna s'engage au niveau cantonal pour une intégration équitable et des conditions de travail décentes.

Mohammad Ewaz

«Au restaurant, j'avais du mal à accepter l'image que ma cheffe avait de moi. Je devais être disponible à tout moment pour un faible pourcentage de travail. Et lorsque je me suis qualifié pour les championnats du monde de karaté en Italie et que j'ai demandé deux jours de congé, elle a refusé! Je suis quand même parti, car je m'entraîne dur depuis des années, et j'ai été sacré champion du monde de la catégorie des moins de 80 kilogrammes!»

Bashir

«C'est dur de trouver une place sur le marché du travail. En Afghanistan, j'étais enseignant au secondaire; je sais donc combien la formation est importante. Même si j'ai 30 ans et une famille à nourrir, j'aimerais faire un apprentissage. En Suisse, c'est possible. Je suis d'abord

parti en Iran, où j'ai travaillé pendant cinq ans sur les chantiers. Ici, je dois tout recommencer à zéro. Durant les stages de trois semaines, il y a souvent des problèmes de compréhension avec les collègues. Parfois, les attentes sont bien trop élevées et nous ne pouvons pas y répondre dès le premier jour. Mais c'est ma seule chance ici en Suisse pour m'intégrer.»

Habtegergish (surnommé Tom)

«Je veux être autonome ici en Suisse. J'ai trouvé un emploi en cherchant le logo d'une entreprise de mon quartier sur Google pour voir s'il y aurait quelque chose pour moi. Une amie m'a aidé à rédiger ma candidature. Ça a été une très bonne expérience. Dans mon pays d'origine, je cultivais des tomates, des piments et du maïs sur cinq hectares, avec mon frère.»

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

Second-œuvre



Bonne nouvelle pour les 25 000 travailleurs du second-œuvre en Suisse romande: **les partenaires sociaux se sont accordés sur une nouvelle convention collective de travail.** Celle-ci sera valable de 2019 à 2022. Nouveauté: tous les travailleurs devront désormais enregistrer leur temps de travail.

En outre, une adaptation automatique au renchérissement est assurée jusqu'à 1,5%. En 2019, cela se traduit par une hausse des salaires réels de 1,2%, ou 0,35 franc/heure. Les salaires minimaux ne changent pas.

Une évolution moins réjouissante concernant la retraite anticipée RESOR est toutefois à signaler: le surcoût généré par la hausse du nombre de retraités, due à la «génération du babyboom», nécessite une hausse des cotisations. Prises en charge à part égale par les employés et les employeurs, ces cotisations passeront graduellement de 1,9 à 2,2% d'ici 2023.



Grève féministe

Chères femmes, nous comptons sur votre participation lors de la grève féministe du 14 juin! Ensemble, nous voulons lancer un signal clair et nous engager pour que nos conditions s'améliorent et que notre travail soit reconnu comme étant de valeur égale à celui des hommes.

Quelles sont tes motivations personnelles à faire grève le 14 juin? Comment participeras-tu à la grève féministe? Envoie-nous ton témoignage vidéo, que tu peux transmettre à kommunikation@syna.ch

Informations complémentaires sur la grève féministe de 2019 sur www.syna.ch/greve-feministe

www.syna.ch/greve-feministe

Temptraining

La formation continue en vaut la peine. Et les personnes en emploi temporaire y ont également droit. Le fonds de formation continue «temptraining» soutient financièrement les personnes soumises à la CCT Location de services, et ce déjà après un modeste nombre d'heures travaillées. Ainsi, les personnes qui travaillent au minimum 175 heures sur une année ont droit à une participation aux frais de formation de 500 francs, et à une compensation pour perte de gains de 200 francs.

Informations: www.temptraining.ch



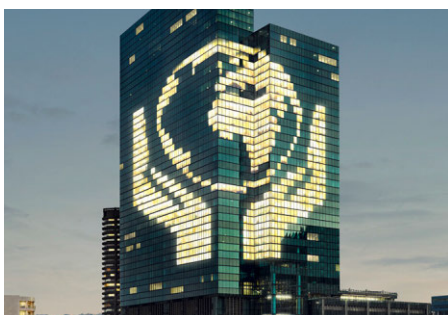
Accord-cadre

Syna et Travail.Suisse ont affiché clairement leur position lors de la consultation lancée par le Conseil fédéral en mars sur le projet d'accord-cadre institutionnel avec l'UE: **pour la Suisse, une réglementation des relations avec l'UE est indispensable. Mais pas au détriment de la protection de nos conditions de travail et de salaire.** C'est pourquoi les mesures d'accompagnement (FlaM) ont été créées. Le délai d'annonce de huit jours et la caution que doivent verser les entreprises étrangères en particulier sont deux outils fondamentaux pour lutter contre la sous-enchère salariale. Nous nous opposons donc à ce que le Conseil fédéral se serve des FlaM comme monnaie d'échange pour la conclusion de l'accord.

Le gouvernement doit juguler ces points faibles en matière de protection des travailleurs, et le projet pourra ensuite être évalué positivement. Syna et Travail.Suisse continueront de porter les intérêts des travailleurs dans la suite des discussions.



Initiative Multinationales responsables



L'initiative Multinationales responsables demande des règles contraignantes pour garantir que les entreprises suisses respectent les droits humains et les standards environnementaux partout dans le monde. Syna qui, comme bien d'autres organisations et associations de travailleurs, soutient cette initiative, est déçu: lors de sa session de printemps, le Conseil des États l'a rejetée. Et il ne veut pas entendre parler d'un contre-projet raisonnable. La balle est désormais dans le camp du Conseil national. S'il la rejette également, elle pourrait être soumise au vote au printemps 2020 au plus tôt. Informations: www.initiative-multinationales.ch

Dans notre dernière édition, un article était consacré à cette initiative, et nous évoquions un dépliant qui, par erreur, n'a pas été joint à notre magazine. Nous nous en excusons et joignons le dépliant qui contient toutes les informations utiles à cette édition.

Chiffre du mois 3 millions

de francs de bonus supplémentaire, c'est ce qu'a touché le CEO de Credit Suisse Tidjane Thiam l'an dernier. Cet exemple montre que l'acceptation de l'initiative contre les rémunérations abusives il y a six ans n'a que peu d'effet à ce jour. Les résultats de la première analyse des salaires des managers de cinq des plus grandes entreprises de Suisse mettent en lumière des augmentations parfois significatives des rémunérations. Nous demandons aux politiques de fixer des règles contre les bonus abusifs des managers dans la révision du droit des sociétés anonymes actuellement en cours.

Région Genève

Rassemblements du 1^{er} mai

Ensemble pour l'égalité, la justice sociale et le climat: c'est sous ces thèmes d'une actualité brûlante que se déroulera la journée revendicative internationale des travailleuses et travailleurs à Genève.

Rarement un 1^{er} mai aura donné lieu à un croisement de tant de luttes diverses et mobilisations de milieux aussi différents de la population.

En cette année 2019, le 1^{er} mai, journée revendicative internationale des travailleuses et des travailleurs, pourra comme jamais être un lieu de convergence et de préparation des prochaines échéances, se renforçant mutuellement: contre la casse sociale, pour l'égalité entre femmes et hommes, contre la destruction de la planète et pour le renforcement des droits des salariés d'ici et d'ailleurs.

L'événement débutera le 30 avril à 20h30 au parc des Bastions par la projection du film «J'veux du soleil!», le dernier documentaire de François Ruffin et Gilles Perret. Trois ans après son «Merci Patron!», le journaliste et député de «La France insoumise» repart sur les routes à la rencontre des Gilets jaunes.



Source: Syna Genève

Prix d'entrée symbolique de cinq francs. Un débat suivra.

Au programme du 1^{er} mai

10h30 La Pierre sur l'esplanade d'Uni-Mail, allocutions du Parti du travail et du SSP, Gilets jaunes, cause des Kurdes

11h30 Restauration au Parc des Bastions

13h30 Départ du cortège du Boulevard James-Fazy, en passant par la place des 22-Cantons, rue de Chantepoulet, Pont du Mont-Blanc, rue d'Italie, rues Basses, rue de la Corraterie, place Neuve, et arrivée au Parc des Bastions

15h15 Allocutions du Parti socialiste et de Syna. Dans son allocution, notre membre Raquel Da Silva Marques, membre de la base et du Comité Régional, abordera des thèmes d'actualité comme la grève féministe, les stages, la grève du climat, la LHOM, les RFFA et la RIEIII, la CPEG ou encore les Gilets jaunes.

16h45 Festival AvAnti! jusqu'à 21h30. Entre les performances des groupes, différents intervenants prendront la parole concernant la grève des femmes du 14 juin, les jeunes en grève pour le climat, le centenaire de l'Organisation internationale du travail.

Infos: geneve@syna.ch

tania.severin@syna.ch,
rédactrice régions romandes

Région Fribourg

Pour une égalité dans les faits

«Ensemble gagnons l'égalité dans les faits»: À Fribourg, la manifestation du 1^{er} mai sera largement consacrée à informer et mobiliser en vue de la grève féministe et des femmes du 14 juin.

La manifestation se déroulera comme chaque année sur la Place Georges Python, de 16h00 à 21h00. Départ du Cortège à 18h.

L'équipe de Syna Fribourg se réjouit de vous accueillir nombreux sur son stand pour un moment d'échange et de partage. Durant la manifestation, nous interviendrons également sur le thème de la grève féministe et des femmes du 14 juin, mais aussi sur la votation à venir sur la fermeture des commerces fribourgeois à 17h (LCom).

Infos: fribourg@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 4/19:

Clôture de la rédaction: 6 mai
Date de parution: 24 mai

Région Jura

«La grève des femmes concerne toutes les femmes»

À l'approche de la grève féministe et des femmes du 14 juin, Guite Theurillat, présidente de Syna Jura, revient sur les raisons de son engagement syndical et en faveur de l'égalité entre hommes et femmes. Elle nous présente également les grandes lignes de la grève du 14 juin dans le Jura.

Guite, tu es présidente de Syna Jura depuis maintenant deux ans et membre du comité régional depuis de nombreuses années. Peux-tu nous présenter en quelques mots ton parcours syndical?

Guite Theurillat: Cela fait 40 ans cette année que j'ai adhéré à la Confédération romande des syndicats chrétiens. Lors de la création du canton du Jura, en 1979, j'ai été engagée comme secrétaire au Bureau de la condition féminine. Il était unique en Suisse. Trois mois après, une pétition contre l'inégalité salariale entre femmes a été lancée. En effet, le chef des RH estimait qu'un salaire d'appoint suffisait pour les femmes mariées!

Qu'est-ce qui motive ton engagement dans la cause syndicale?

C'est manifestement cette première action syndicale qui m'a sensibilisé à la vitesse grand V à la nécessité d'être syndiquée. Cependant, il faut trouver l'origine de ma fibre sociale dans mon adolescence. À 14 ans, j'ai perdu mon père. À sa mort, ma mère s'est retrouvée sans soutien financier et elle a dû reprendre un travail.

Le syndicat a été pour moi très formateur, que ce soit au niveau de politique syndicale ou de la nécessité de s'unir pour obtenir des droits et de meilleures conditions de travail.

Le 14 juin se tiendra la grève féministe dans toute la Suisse et donc y compris dans le Jura. Peux-tu nous en dire plus?

La grève des femmes concerne toutes les femmes, que ce soit sur leur lieu de travail, à la maison, ou dans la rue: grève administrative, grève du zèle, grève de la



Guite Theurillat, présidente de Syna Jura: «La grève des femmes concerne toutes les femmes, que ce soit sur leur lieu de travail, à la maison, ou dans la rue: grève administrative, grève du zèle, grève de la consommation, grève des étudiantes.»

Photo: Loïc Dobler

consommation, grève des étudiantes. On rend visible le travail ménager avec des balais ou du linge suspendu. On s'habille de couleur violette!

À 11 heures, toutes les femmes arrêtent le travail et se rassemblent dans leur quartier ou sur leur lieu de travail.

À 15h24: heure symbolique à laquelle les femmes ne sont plus payées pour un emploi rémunéré à plein temps, on quitte son lieu de travail pour participer à la manifestation qui partira à 16h30 à la gare de Delémont.

Les hommes sont appelés à manifester leur solidarité et à soutenir la grève des femmes, en mettant en œuvre toute action permettant au plus grand nombre de femmes de participer à cette journée d'action.

Que penses-tu de l'évolution de l'égalité entre femmes et hommes?

Aujourd'hui, sur le papier, l'égalité entre femmes et hommes existe. Mais dans les faits, la réalité est toute autre. Les salaires des femmes sont 20% inférieurs à ceux des hommes, de plus la plupart travaillent à temps partiel. Toutes ces situations cumulées

se répercutent tout au long de leur vie professionnelle et finalement à la retraite.

Quel est ton regard sur les jeunes femmes de 2019? Sont-elles également engagées?

Oui, plusieurs jeunes femmes ont rejoint les rangs du Collectif interjurassien de la grève des femmes. Elles agissent beaucoup par le biais des réseaux sociaux et dans la vie de tous les jours, que ce soit au niveau professionnel ou familial.

Et les hommes dans tout ça, est-ce que tu constates une évolution des mentalités?

Beaucoup d'hommes prennent conscience des inégalités que subissent les femmes. Ils s'impliquent davantage dans la vie familiale et éducative des enfants. Pas encore suffisamment, à mon avis, dans les tâches ménagères et ils laissent encore trop souvent la charge mentale de la famille à leur compagne. Un congé paternité digne de ce nom contribuerait à une réelle prise de conscience de ces problèmes par les hommes.

loic.dobler@syna.ch,
responsable régional

Région Fribourg/Neuchâtel

Lutter contre la discrimination salariale

Commentaire suite à l'exposé de Sabri Schumacher, responsable du service égalité chez Syna, le 22 février 2019 en présence de l'Assemblée de section Syna Industrie et Services, à Chénens.

Sabri Schumacher mentionne comme premières conditions-cadres le réexamen de la valeur accordée au travail et l'instauration d'une certaine transparence (information, contrôle etc.) En effet, l'identification des infractions (par exemple sous la forme d'une liste noire des entreprises récidivistes) et la résolution des inégalités nécessitent de la transparence.

De l'action militante au partenariat social

Faut-il discuter de nos salaires? Les discussions de couloir sont utiles pour faire bouger les choses, surtout en cas de soupçons d'infractions, mais elles sont insuffisantes pour établir une analyse durable et objective;

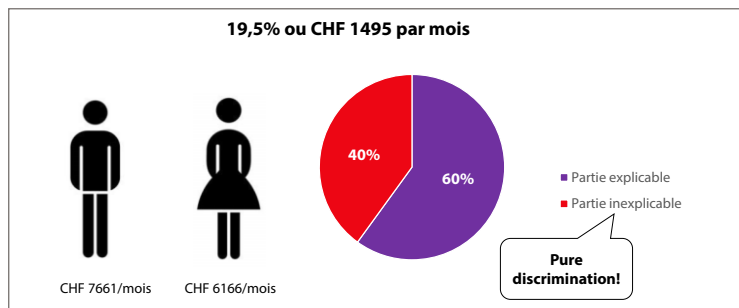
cela peut aussi soulever des conflits entre collègues, alors que seull'employeur a la vue d'ensemble. C'est pourquoi il faut privilégier à moyen terme une transparence systématique reposant sur le partenariat social.

On aboutit aux fameux descriptifs de postes et aux grilles

salariales, dont un plus grand déploiement permettrait de combattre la discrimination et d'atténuer les différences salariales entre professions prisées de manière asymétrique par les hommes et par les femmes.

La maîtrise par Syna des modèles de grilles salariales

Les méthodes de pondération utilisées par les organismes publics sont un exemple pour le secteur privé; mais les grilles de l'État comportent en principe trop de cases



En moyenne, les hommes gagnent 19,5% de plus que les femmes. 40% des différences salariales entre les hommes et les femmes sont inexplicables et sont donc discriminatoires!

Illustration: Syna

pour être applicables dans une PME. D'autres contraintes sont connues de Syna: la protection des données, ou encore les impératifs de confidentialité accrus qui concernent certaines sociétés soumises à une forte concurrence.

Il revient au Syndicat Syna de proposer des solutions différenciées, en fonction notamment des types de branches économiques, de la taille et des particularités des entreprises.

xavier.hemmer@syna.ch,
secrétaire régional



La Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) regroupe l'ensemble des syndicats du canton, dont Syna, et représente à ce titre plus de 35 000 salarié-e-s. Pour poursuivre et renforcer sa mission, elle est actuellement à la recherche d'une ou plusieurs personnes pour occuper son secrétariat politique et administratif.

La Communauté genevoise d'action syndicale cherche à engager au 1^{er} septembre 2019, ou à convenir, son **secrétariat politique et administratif**

La CGAS, qui regroupe l'ensemble des syndicats du canton, dont Syna, et plus de 35 000 salarié-e-s, est à la recherche d'une ou plusieurs personnes pour occuper son secrétariat politique et administratif et épauler les syndicats dans la défense des intérêts collectifs et politiques de leurs affilié-e-s.

Tâches

- participation avec voix consultative aux délibérations des instances de la CGAS, convocations et prises de PV;
- soutien logistique des campagnes syndicales et politiques, ainsi que des événements (1^{er} mai, etc.);
- suivi des commissions officielles et liens avec les autorités et les partenaires;
- préparation de la documentation sur les dossiers en cours (prises de position, tracts, manifestes, etc.);
- coordination des commissions thématiques de la CGAS;
- suivi du dossier de la formation professionnelle pour l'ensemble des syndicats;
- tenue du bureau administratif de la Communauté, et notamment les liens avec les autorités, la comptabilité des campagnes.

Qualités

Pour ce poste, les qualités mentionnées ci-après sont requises:

- expérience syndicale et de campagne;
- maîtrise des outils bureautiques;
- sens de l'organisation et autonomie;
- bonnes connaissances du droit du travail, des assurances sociales, du droit des étrangers;
- flexibilité au niveau des horaires de travail, facilité à gérer les imprévus et à supporter les périodes de grande affluence;
- intérêt pour le domaine de la formation professionnelle.

Nous offrons un travail riche de sens et varié, ainsi que de bonnes conditions de travail dans un environnement dynamique au sein d'une organisation à but non lucratif.

Avons-nous éveillé votre intérêt? Nous nous réjouissons de recevoir votre candidature munie de tous les documents nécessaires à l'attention de Alessandro Pelizzari, président de CGAS (alessandro.pelizzari@unia.ch).

Délai de retour des candidatures: **30 avril 2019**

Pour tout renseignement complémentaire, veuillez vous adresser à Claude Reymond, secrétaire CGAS (info@cgas.ch)

Région Vaud

Pétition du secteur sanitaire parapublic

Lors d'une assemblée organisée par les syndicats Syna, SUD et SSP le 25 mars, le personnel du secteur sanitaire parapublic vaudois a décidé de lancer une pétition réclamant une revalorisation de son salaire.

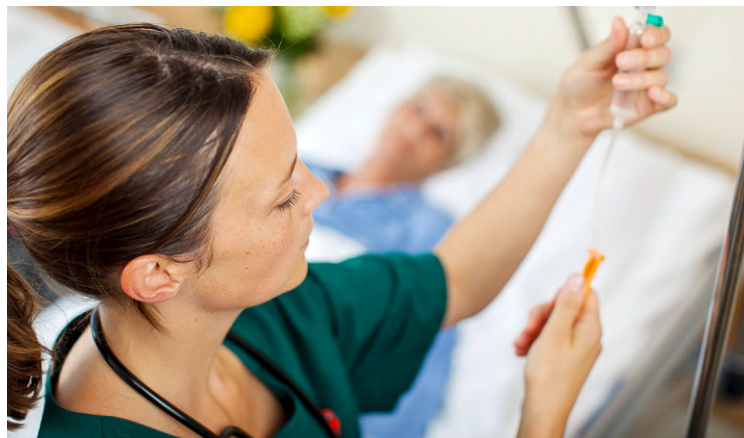
La convention collective de travail (CCT) SAN concerne pas moins de 21 800 personnes œuvrant principalement dans les hôpitaux régionaux, les EMS, et les soins à domicile. Lassée des difficultés éprouvées à obtenir des améliorations des conditions de travail du personnel soumis à la CCT SAN, la commission paritaire avait entrepris des démarches pour faire constater les écarts de conditions de travail entre le CHUV (employeur public) et la CCT SAN (employeurs parapublics). Le verdict des deux études réalisées, présentées l'an dernier, était sans appel. En effet toutes deux mettaient en exergue des salaires nettement plus favorables dans le secteur public que dans le parapublic (voir édition 2018/05). Au total, l'écart représente plus de 50 millions de francs par année! Fortes de ce constat, les organisations syndicales ont forcé la tenue d'Assises sur la santé en novembre 2018 – année qui coïncidait d'ailleurs avec les dix ans de la CCT SAN – pour demander au Conseil d'État de réagir.

Première étape: le modèle de la CCT HRC

À la suite de ces assises, une proposition a été remise aux associations d'employeurs basée sur le modèle de la grille des salaires de la CCT de l'hôpital Riviera-Chablais pour une entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2019. Cette proposition représente une augmentation chiffrée par l'État de plus de 6 millions de francs pour le 2^e semestre 2019 et à plus de 13 millions en 2020.

Objectif final: les conditions du CHUV

«Nous avons malheureusement dû constater que les employeurs restaient très réticents à accepter d'entreprendre la démarche de revalorisation. Nous avons donc réuni le personnel du secteur sanitaire parapublic vaudois pour discuter des mesures à mettre en œuvre pour ne pas manquer cette occasion de revaloriser les salaires», explique Thierry Lambelet, responsable de Syna Vaud. «Nous sommes bien conscients que cela ne représente qu'une étape, l'objectif final étant de nous rapprocher



Le personnel du secteur sanitaire parapublic vaudois revendique une revalorisation de ses salaires.
Photo: Adobe Stock

autant que possible des standards du CHUV. Néanmoins, il semble tout à fait opportun d'accepter les avantages de la CCT HRC comme une étape vers une harmonisation des conditions de travail pour l'ensemble de la santé vaudoise!», poursuit-il.

Pétition lancée

Pour accroître la pression sur les employeurs, le personnel réuni en assemblée a accepté la proposition des organisations syndicales et a donc décidé de lancer une pétition réclamant cette revalorisation à tous les employeurs du secteur parapublic vaudois.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice régions romandes

Formation continue dans le secteur du nettoyage

La Maison romande de la propreté met régulièrement à jour sa liste de cours sur www.maisondelaproprete.ch. Certains cours sont proposés à intervalles très réguliers, d'autres de manière plus sporadique. Comme ce cours sur les techniques d'entretien du matériel, intitulé «Entretien Autolaveuses et Balayeuses» qui sera organisé le 26 avril.

Au programme:

- Connaître le principe de fonctionnement et utiliser correctement ces machines;
- effectuer les opérations d'entretien systématique;
- comprendre le mode d'emploi et la notice;
- contrôler les points critiques et pièces d'usure;
- charger, vérifier et entretenir les batteries;
- appliquer les règles de sécurité lors de l'utilisation;
- constituer une boîte à outils;
- savoir nommer et commander les pièces d'usure et de rechange;
- détecter les pannes, remplacer les pièces d'usure et régler soi-même les incidents courants;
- si besoin, déclencher et organiser la réparation par un spécialiste.

Pour les personnes travaillant dans une entreprise soumise à la CCT, les coûts de formation peuvent être remboursés par la Commission Paritaire. Le fonds de formation Syna peut également être sollicité si besoin.

La formation continue, c'est important. Pensez-y! Liste, dates, informations complémentaires et inscriptions sur www.maisondelaproprete.ch

Integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro

Integrazione sì, ma equa!

Che i rifugiati debbano poter lavorare, è indiscusso. Un gruppo di lavoro nazionale composto da parti sociali e autorità cantonali dovrebbe formulare raccomandazioni sulle condizioni di lavoro, ma Syna si oppone a una concezione stridente di retribuzione.

Riusciremo ad integrare nel mercato del lavoro i rifugiati riconosciuti e quelli ammessi provvisoriamente? Si tratta di una sfida sociale urgente. Se non ci riusciremo, queste persone dipenderanno per tutta la vita dall'assistenza sociale. In un simile contesto, la popolazione fatica sempre più ad assecondare la tradizione umanitaria del nostro Paese, emergono addirittura sentimenti xenofobi ed estremismi di destra. In alcuni Cantoni, ad esempio, si intende ridurre l'assistenza sociale ai rifugiati semplicemente perché si tratta di rifugiati. Il sindacato Syna vuole contribuire a risolvere il problema, ma non alle condizioni attualmente dettate da Confederazione e Cantoni!

Pregiudizi e generalizzazioni

Sono di vario tipo le istanze che forniscono aiuto all'integrazione (come da molti anni



I datori di lavoro nutrono spesso pregiudizi riguardo alle capacità dei rifugiati. Foto: Adobe Stock

il Soccorso operaio svizzero SOS) con più o meno successo: se da un canto le commissioni paritetiche faticano a concedere eccezioni per remunerazioni inferiori ai salari minimi, sul fronte opposto i datori di lavoro sono talvolta restii ad offrire ai rifugiati reali opportunità. La loro concezione di produttività e capacità d'apprendimento di

queste persone in cerca di lavoro è piena di pregiudizi e generalizzazioni, come si evince dalle testimonianze di Bashir, Mohammed Ewaz e Tom (vedi riquadro).

Un salario equo e prospettive

Non si capisce perché un rifugiato adulto impossibilitato ad accedere a una formazione riconosciuta possa lavorare anche per un anno intero a 300 franchi al mese! Nei lavori di costruzione specializzati, non di rado i datori di lavoro presentano alle commissioni domande per stipendi decisamente inferiori ai salari minimi. Per Syna, simili «rimunerazioni da tirocinio» sono concepibili per un massimo di due mesi introduttivi, dopo di che è dovuto sostanzialmente il salario minimo. Occorrono inoltre misure di accompagnamento: non è possibile che un rifugiato venga sfruttato al salario più basso senza la prospettiva di un corso di lingue, di specializzazione o per persone in cerca di impiego.

Anche senza raccomandazioni nazionali, Syna continua a sostenere nei Cantoni un'integrazione equa con condizioni di lavoro dignitose!

selina.tribbia@syna.ch, responsabile del servizio per la migrazione

Mohammad Ewaz, Afghanistan

«Ho avuto problemi con l'idea che la mia datrice di lavoro si era fatta di me al ristorante. Con un grado d'occupazione minimo dovevo sempre essere disponibile. Ma quando mi sono qualificato per i mondiali di karate in Italia e mi servivano due giorni di riposo, me lo ha semplicemente proibito! Io ci sono andato ugualmente, dopo tutto mi ero allenato duramente per anni, e mi sono laureato campione del mondo nella categoria fino a 80 kg!»

Bashir, Eritrea

«Qui è difficile trovare un posto sul mercato del lavoro. In Afghanistan insegnavo al liceo, perciò so benissimo quanto sia importante un'istruzione. Anche se ho 30 anni e una famiglia da sfamare, voglio seguire un apprendistato. In Svizzera posso farlo. Sono emigrato dapprima in Iran, dove ho

lavorato per oltre cinque anni sui cantieri edili. Qui devo ripartire da zero. Durante i tirocini di tre settimane, spesso ho cozzato contro la totale mancanza di comprensione dei colleghi – oppure aspettative esageratamente elevate, impossibili da soddisfare dal primo giorno. Ma questa è la mia unica possibilità per integrarmi qui in Svizzera.»

Habtegergish (Tom), Afghanistan

«Voglio solo poter essere indipendente in Svizzera. Ho trovato lavoro quando ho cercato su Google il logo di un'azienda del mio quartiere per capire se poteva fare al caso mio. Un'amica mi ha aiutato a redigere la candidatura scritta. È stata una bella esperienza. Nel mio Paese d'origine coltivavo con mio fratello cinque ettari di terra a pomodori, peperoncini e mais.»

Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) Fenaco

Un gigante desconocido

Durante la revisión del CCT con Fenaco, Syna nuevamente logró obtener mejoras. Pero, ¿quién está realmente detrás de Fenaco, una de las mayores empresas privadas?

Desde hace 25 años que existe la alianza entre Syna y Fenaco – un grupo multi-sectorial con numerosas actividades empresariales. La compañía ratifica su compromiso con una visión cooperativa del sector empresarial.

Cooperativa con cuatro sectores empresariales

En el ranking de las empresas con más volumen de ventas en Suiza, Fenaco ocupa el puesto 40 con unas ventas anuales de más de 6000 millones de francos suizos, operando casi exclusivamente en el mercado suizo y teniendo cuatro sectores:

- El Sector Agrícola suministra a los agricultores insumos agrarios tales como semillas y piensos para animales.
- El Sector Industria Alimentaria, donde los productos agrícolas como las frutas y verduras son procesados directamente, vendiéndose a restaurantes, minoristas, hospitales y domicilios.
- El Sector Comercio Minorista, donde se incluyen las conocidas marcas Volg, Landi y Topshop.
- En el Sector Energético, Agrola AG, con más de 400 estaciones de servicio, está presente sobre todo en zonas rurales. Tiene también participación en el negocio de los pellets de madera y el aceite de calefacción.

Fenaco desde el comienzo ha sido concebido como una cooperativa. La compañía se formó en 1993 a partir de la fusión de seis asociaciones de cooperativas agrícolas. Los propietarios de Fenaco son los asociados de las aproximadamente 200 cooperativas de Landi, siendo estos, por supuesto, campesinos y campesinas.

Salario mínimo para el personal no cualificado

En las 80 filiales de Fenaco trabajan más de 10000 personas. Sin embargo, sólo alrededor de la mitad están integrados al



Fenaco procesa, entre otras cosas, productos agrícolas para el comercio minorista. Foto: Fenaco

CCT, principalmente entre los empleados de Landi, Topshop y algunas empresas de producción.

Syna abogó vehementemente por un salario mínimo para el personal no cualificado durante las negociaciones del CCT y estamos satisfechos con el resultado: desde principios de 2019, un sueldo mínimo de 3800 francos suizos está en vigor para los empleados no cualificados, más un decimotercer sueldo mensual. El salario mínimo se aplicará también a los salarios por hora. En el caso del personal cualificado se aplican los llamados salarios de referencia: aunque están incluidos en el CCT, al final son solo una recomendación y por lo tanto no son verificables. Sin embargo, van desde los 4000 francos para un aprendizaje de dos años a 4200 francos para un aprendizaje de cuatro años.

El aumento salarial negociado para este año es del 1,2 por ciento. Sin embargo, se asignará nuevamente de forma individual, sin la participación de los interlocutores sociales. Para Syna sigue sin estar claro que salarios va a pagar Fenaco en realidad. Se ha prometido más transparencia para este año. Coop y otros podrían servir de modelo para concordar

los criterios dentro de la asignación de los aumentos salariales o se deberían explicar de forma clara posteriormente.

Las demandas siguen en pie

Desde el punto de vista de Syna, el CCT con Fenaco sigue siendo perfectible. Mantenemos nuestra posición en la fijación de salarios mínimos para el personal cualificado. Sostenemos una positiva presión para instaurar un CCT con las estaciones de servicio, previendo un salario mínimo para los aprendices y en la que también participen las que están ubicadas en los Landi y Topshops. No se entiende que Fenaco ahora sólo pague salarios mínimos a parte del personal capacitado.

Syna también mantiene su demanda de reducir las horas de trabajo semanales, siendo estas todavía 43 horas en la mayoría de las filiales. Nos comprometemos también a incluir dentro del CCT a otros empleados. Todos ellos deberían beneficiarse de la protección y de unas buenas condiciones laborales.

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

Conferência do ramo da indústria MEM

Dar forma à digitalização em conjunto!

No final de março realizou-se em Olten a conferência anual do Syna no ramo da indústria de máquinas, elétrica e metalúrgica (MEM). Os inúmeros delegados aprofundaram o tema «Digitalização» com muito entusiasmo e empenho na discussão.

A digitalização está nas bocas do mundo. Sabemos que esta está a virar o ambiente de trabalho do avesso. Nomeadamente a indústria já se ocupa deste assunto há algum tempo. A palavra-chave aqui é «Indústria 4.0» – trata-se da automatização e digitalização dos processos de trabalho, acompanhando-os e desenvolvendo-os.

Levanta-se a questão: Como devemos posicionar-nos – enquanto trabalhadores e sociedade – perante estas revoluções?

Perceber o que nos espera

Muitas das respostas já haviam sido apresentadas no congresso Syna em outubro. Os participantes da conferência discutiram ativamente os respetivos resultados e exigências – e foram unânimes em concluir que: A digitalização vai acontecer quer queiramos, quer não. Mas nós queremos colaborar na sua forma!



Os participantes da conferência do ramo da MEM de olhos postos no futuro digital.

Imagem: Kathrin Ackermann

Para isso é necessário esclarecer sobre as oportunidades e os riscos. Temos de perceber o impacto da digitalização no trabalho nas diferentes indústrias e de que forma esta altera a essência do ambiente de trabalho.

A conferência deu, por isso, o tiro de partida para o desenvolvimento de uma extensa série de palestras. Com estas pretendemos sensibilizar os trabalhadores e os representantes de trabalhadores implicados. Apresentaremos, por meio de exemplos concretos, as mudanças no trabalho que aí vêm. Apenas assim conseguiremos fazer

com que as vantagens da digitalização beneficiem a todos.

Comentário ao novo CCT

Os parceiros sociais já deram importantes passos em direção ao futuro digital com o novo Contrato de Trabalho Coletivo da MEM (CCT MEM). Para promover a implementação e a compreensão do CCT, o Syna publicou um comentário sobre as novidades e apresentou-as aos participantes da conferência.

mathias.regotz@syna.ch,
responsável pelo setor industrial

Ações na indústria relojoeira

Os salários mudam muito pouco

Os salários têm de ser aumentados e o Contrato coletivo de trabalho (CCT) deve ser aplicado. Todos concordam ... com exceção de um gerente.

O Syna realizou diversas ações na indústria relojoeira na Suíça ocidental. Esta visitou diretamente os encontros do setor nos locais de trabalho dos cantões de Freiburg e Neuenburg. Aqui esteve uma vez mais em foco o desenvolvimento salarial. Após as negociações salariais quisemos saber se

haveriam aumentos salariais que respondessem à inflação de cerca de 1,2 por cento. Independentemente da pergunta, a resposta unânime era: «Não!». A maioria das empresas acabou por compensar apenas a inflação – apesar de, a acreditar nos resultados dos maiores representantes, o setor parecer estar a atravessar um bom período. O Syna acusa as empresas de nada fazerem, apesar de quererem negociar individualmente. Por um lado, não querem ir além da inflação individualmente e, por outro lado, não há possibilidade de negociação a nível nacional. E andamos assim às voltas. Isto tem de parar!

Um CCT para todos

Na unidade da Richemont em Villars-sur-Glâne, o Syna perguntou aos trabalhadores sem CCT: Apoiam a exigência de contratação de todos os trabalhadores – de modo a que o salário e as condições de trabalho de todos os envolvidos sejam tratados por igual? Também nisto estão todos de acordo. Exceto este chefe que confirmou, sem qualquer vergonha, que essa diferença de tratamento era absolutamente justificada...

diego.frieden@syna.ch,
secretária central do setor da indústria
relojoeira e microtécnica

Cours 2019

formation-ARC.Suisse

Droit des assurances (LAA, LAI, Lamal)

Jeudi 9 mai 2019 de 9h00 à 17h00, Hôtel Elite, Sion

Contenu: Conseils pratiques en cas de litige avec les assurances. Un accent particulier sera donc mis sur les démarches concrètes à effectuer pour faire valoir ses droits en pratique.

Animation: Fabien Carron, juriste cantonal SCIV

Inscription: dernier délai, vendredi 26 avril

Je suis jeune et je dirige une équipe? Gestion de soi et d'une équipe!

Jeudi 16 mai et vendredi 17 mai 2019, de 9h00 à 17h00, City Hotel Biel-Bienne, Bienne

Contenu: De plus en plus de jeunes personnes qualifiées sont nommées à des postes à responsabilité. Ceci parce que nous les trouvons fiables du point de vue professionnel et aussi parce qu'ils sont indispensables pour atteindre nos objectifs. Mais à ces jeunes qualifiés au niveau professionnel, manquent souvent les outils pour diriger une équipe. C'est précisément ce que dispense ce cours. Ce cours offre peu de théorie. Sont plutôt dispensés des modèles qui ont fait leur preuve dans la pratique.

Animation: Daniel Ingold, Professeur de Gestion d'entreprise, de marketing, de management d'innovation et de projets

Inscription: dernier délai, vendredi 26 avril

Ma retraite dans moins de 10 ans! Comment s'y prendre financièrement et comment m'y préparer moralement?

Les couples sont les bienvenus et les partenaires, même non-membres, bénéficieront de ce cours gratuitement!

Jeudi et vendredi 23 et 24 mai 2019, de 9h30 à 17h00, Hôtel du Léman, centre de séminaires, Jongny

Contenu:

- 1^{er} jour: Prendre conscience des répercussions en matière d'assurances sociales, notamment dans l'AVS et la prévoyance professionnelle (2^e pilier) lorsqu'on se prépare à la retraite. Répondre aux questions et demandes des participants(es).
- 2^e jour: Comprendre les enjeux psychologiques liés aux changements engendrés par la retraite. Mieux se préparer à ces changements.

Animation: 1^{er} jour, François Wagner, Expert fédéral diplômé en assurances sociales

2^e jour, Jean-Marc Ouellet, formateur d'adultes et praticien en relation d'aide

Inscription: dernier délai, vendredi 26 avril

Avoir le sens de la répartie dans les situations difficiles!

Jeudi 13 juin 2019 et vendredi 21 juin 2019, de 9h00 à 17h00, Hôtel City Biel-Bienne, Bienne

Contenu:

- Déterminer les composantes d'une communication efficace;
- adapter sa communication selon la situation;
- développer un style affirmé de communication;
- différencier sa responsabilité de celle d'autrui.

Animation: Julien Gogniat, formateur et conférencier en communication

Inscription: dernier délai, samedi 4 mai

Nouvelles technologies! Comment améliorer l'utilisation de mon Smartphone et de ma tablette!

Lundi 17 juin 2019, de 9h00 à 17h00, Astra Hôtel, Vevey

Contenu: WhatsApp – Facebook – et autres fonctions à découvrir!

Conditions: Venir avec son smartphone ou sa tablette chargés au maximum et avoir ses codes et identifiants, mots de passe avec soi!

Animation: Sébastien Pascaud, formateur sur les compétences de dialogue de la relation clientèle/vente

Inscription: dernier délai, vendredi 10 mai

Préparer un exposé et choisir l'accroche idéale pour le public!

Jeudi 20 juin 2019, de 9h00 à 17h00, Hôtel Beaulac, Neuchâtel

Contenu: La préparation d'un exposé. L'importance du support. L'accroche. L'impact de l'image. Comment préparer le contenu pour qu'il fasse mouche?

Animation: Olivier Tilleux, formateur d'adultes

Inscription: dernier délai, samedi 4 mai

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!

Travailleurs âgés

Fin de droit: deux fois plus touchés

L'horizon des travailleurs âgés s'assombrit: toujours plus touchés par le chômage, ils sont aussi toujours plus nombreux à arriver en fin de droit. Syna et Travail.Suisse demandent une politique de formation efficace et un filet de sécurité pour les travailleurs écartés peu avant l'âge de la retraite.

Les difficultés rencontrées par les travailleurs âgés sur le marché du travail se sont aggravées ces dernières années et ils sont toujours plus nombreux à arriver en fin de droit. Il n'est pas acceptable qu'une personne qui a travaillé pendant 40 ans et cotisé au deuxième pilier se retrouve au chômage, puis sombre dans la pauvreté!

Moins d'opportunités sur le marché du travail

Certes, globalement les chiffres du chômage sont en baisse. Les travailleurs âgés ne profitent toutefois pas assez de cette embellie: depuis 2013, le nombre de chômeurs de 50+ ans a augmenté plus que la moyenne, il s'est ensuite longtemps maintenu à un niveau élevé et il baisse maintenant plus lentement que dans les autres catégories d'âge. De plus, le nombre des bénéficiaires de l'aide sociale âgés de 56 à 64 ans a plus que doublé

depuis 2011, pour s'élever à plus de 30 000 personnes. Le «Baromètre Conditions de travail» (www.syna.ch/fr/actualites/barometre) montre par ailleurs que les travailleurs âgés ont une perception plus négative de leur compétitivité que les jeunes.

Une politique de formation continue est nécessaire

Il est impératif de prendre des mesures pour préserver l'employabilité des travailleurs âgés et éviter qu'ils épuisent leur droit au chômage. L'économie et le secteur public doivent assumer leurs responsabilités: nous demandons une politique de formation continue efficace, des bilans de compétences réguliers, le développement de la formation professionnelle des adultes et une obligation d'annonce efficace.

Si un chômeur âgé arrive en fin de droit, il a besoin d'un filet de sécurité pour éviter de sombrer dans la pauvreté qui touche certaines personnes âgées. En effet, pour les personnes évincées du marché du travail,



Les travailleurs âgés ne profitent pas assez de l'embellie du marché du travail.

Photo: Adobe Stock

les années les plus importantes pour se constituer un deuxième pilier sont perdues. Elles risquent d'être exclues de leur caisse de pension. Et l'argent du deuxième pilier, initialement destiné à la retraite, est versé sous forme de fortune sur un compte de libre passage et doit être utilisé pour le quotidien.

À l'occasion de la cinquième conférence sur les «Travailleurs âgés», Travail.Suisse présentera une liste de revendications en faveur de cette population à risques.

Gabriel Fischer,
responsable de la politique économique
fischer@travailsuisse.ch

Congé paternité

Les discussions débutent au Parlement

Lentement, mais sûrement, ça bouge dans la politique familiale.

À la fin de l'année dernière, la ville de St-Gall a introduit un congé paternité de 20 jours; début 2019, c'était au tour du canton de Neuchâtel. Les entreprises privées comprennent qu'elles doivent offrir des avantages à leurs employés pour rester attractives en tant qu'employeurs. Ainsi, Novartis fait figure de premier de classe mondial avec un congé paternité de 90 jours; viennent ensuite des multinationales

comme Google (60 jours), Johnson & Johnson et Microsoft (40 jours).

Ces nouvelles sont réjouissantes. L'initiative «Pour un congé de paternité raisonnable» demande 20 jours pour toutes les entreprises de Suisse. Dans une ère dominée par des gigantesques multinationales et par une pénurie de personnel qualifié, il est inacceptable qu'une PME ne puisse pas se permettre d'offrir un congé paternité digne de ce nom à ses employés.

Les choses sérieuses commencent: mi-avril, la commission sociale du Conseil des États débattre de l'initiative pour un congé paternité (20 jours flexibles sur une

année) et de son contre-projet direct (10 jours flexibles sur 6 mois). Ensuite, les discussions se poursuivront au Parlement durant la session d'été. Le Conseil des États, qui sera le premier à s'emparer du sujet, pourra ainsi montrer à quel point il tient à une politique familiale digne de ce nom.

→ Tu veux suivre le sujet? Alors inscris-toi à notre newsletter sur www.conge-paternite.ch

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

Situation explosive au Salvador

Ouvrir de nouvelles portes ensemble

En Amérique latine, les employées de maison travaillent souvent dans des conditions proches de l'esclavage. Grâce aux projets de Brücke · Le pont, ces femmes apprennent à faire valoir leurs droits.

Les conditions de travail du personnel de maison au Salvador sont le plus souvent catastrophiques. Les journées de travail de 15 heures sont la règle; les contrats de travail, les salaires minimums ou les prestations sociales n'existent pas. Un grand nombre de femmes, notamment les plus jeunes, sont victimes de discriminations au quotidien, et sont régulièrement exposées à des agressions violentes et sexuelles. Elles n'ont toutefois pas le choix: la plupart sont issues de milieux défavorisés et n'ont reçu qu'une éducation sommaire. Compte tenu des niveaux élevés de pauvreté, de chômage et de violence au Salvador, le travail domestique rémunéré est souvent leur seule source de revenus.

Ouvrir des portes

Brücke · Le pont soutient un syndicat d'employées de maison salvadoriennes par le biais du projet «Abriendo Puertas» («Ouvrir des portes»). Les participantes suivent des cours professionnels où elles obtiennent des certificats de formation reconnus. Cela leur permet de gagner confiance en elles et de revendiquer un



Cecilia Chávez se sent plus forte grâce à son engagement commun avec d'autres employées de maison au sein du syndicat.
Photo: Brücke · Le pont

salaire équitable. Autre élément important du service proposé: le conseil psychologique et juridique, car beaucoup de femmes ne connaissent pas leurs droits et n'ont pas les moyens de se défendre devant les tribunaux. Pour s'assurer que toutes les participantes trouvent un emploi qui offre des conditions correctes, les syndicalistes ont mis en place une bourse de l'emploi depuis 2017.

Le rayonnement du projet s'étend bien au-delà des participantes: au travers d'actions de publicité et de lobbying, les femmes font campagne pour toutes les employées de maison du pays. Elles exigent que leur travail soit reconnu et de bénéficier d'une protection juridique. Par le biais de spots radio et d'actions dans les rues, elles informent la population et la sensibilisent à la précarité de leur situation. Elles font également pression sur le Parlement et les autorités.

L'union fait la force

Cecilia Chávez travaille comme employée de maison depuis 25 ans. Elle veut pouvoir mener une vie digne, même après la retraite – pour cela, elle a besoin d'une pension. Jusqu'à présent, elle n'a pas osé faire valoir ses droits. Mais son attitude a

changé grâce au contact avec d'autres employées de maison dans le cadre du projet Brücke · Le pont: «Le projet nous donne force et confiance en nous. Nous réalisons que nous ne sommes pas seules.» Cecilia sait maintenant qu'elle peut s'appuyer sur des dispositions légales comme la Convention 189 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le travail décent du personnel de maison. «Il est vital que nous ayons un syndicat, comme les autres employés. En effet, nous avons aussi des droits, et nous ne nous contentons pas de demander qu'ils soient respectés, nous l'exigeons.»

Ensemble, les femmes ont déjà beaucoup accompli. Avec Brücke · Le pont, elles veulent poursuivre leur engagement pour améliorer la situation du personnel de maison sur le long terme et à l'échelle nationale. On estime que près de 90 000 personnes travaillent comme employées de maison au Salvador. Brücke · Le pont veut s'assurer qu'elles soient toutes légalement protégées et reconnues en tant que personnes et en tant que travailleuses.

Fabienne Jacomet,
communication et politique
de développement Brücke · Le pont
fabienne.jacomet@bruecke-lepont.ch

Offrez une heure!

Avec une heure de votre salaire, vous pouvez améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs du monde entier!

Vous aidez directement des personnes à terminer leur formation professionnelle, à s'intégrer sur le marché du travail et à lutter pour leurs droits au travail.

Avec seulement 10 francs par mois, par exemple, vous pouvez financer l'intégration de 15 jeunes sur le marché du travail au Salvador.

Informations et inscription:

www.bruecke-lepont.ch/fr/actions/action-une-heure-de-salaire

Un grand merci pour votre solidarité!

Retraite anticipée dans la construction (RA)

«J'aurais probablement été en miettes»

Début avril, le 20 000^e ouvrier de la construction a pris sa retraite à 60 ans. La preuve du succès de la Convention collective retraite anticipée (CCT RA) qui, depuis 16 ans, permet aux ouvriers de prendre une retraite digne.

Roland Kessler, nouveau retraité de Planfayon (FR), est impatient d'avoir plus de temps pour son hobby, la moto: «Sillonner le col des Mosses dès le matin, il n'y a rien de mieux!» Les grosses machines le fascinent aussi au travail. Après son apprentissage d'agriculteur, il a commencé comme conducteur de moissonneuse-batteuse. Puis il est parti dans la construction, où il est resté fidèle à une entreprise de Fribourg pendant 29 ans. Il a surtout travaillé dans le génie civil – avec une pelle mécanique de 27 tonnes, mais aussi comme chef d'équipe. Il peut traverser le canton en voiture et dire presque tous les cinq kilomètres: «Cette route, je l'ai déjà ouverte.»

Un beau travail, mais ...

Ces dernières années, cependant, Kessler a eu de plus en plus de douleurs, surtout au niveau des genoux, en hiver. S'il avait dû continuer à trimer pendant encore cinq ans jusqu'à sa retraite régulière, il serait «probablement en miettes». Il en va de même pour de nombreux ouvriers. En effet,



Roland Kessler, le 20 000^e retraité de la RA, a plus de temps pour faire de la moto.

Photo: Franziska Scheidegger

le travail est dur et les charges lourdes sont un cauchemar pour le dos et les jambes. À cela s'ajoutent le froid et l'humidité, sans oublier la pression toujours croissante du temps. Beaucoup d'ouvriers se souviennent de collègues mis à l'AI avant l'âge de la retraite, ou décédés avant.

Une âpre lutte

C'est pourquoi la retraite anticipée dans la construction (RA) est une bénédiction – et

un succès historique: c'est au président de la Fédération chrétienne des travailleurs de la construction (FCTC), une organisation qui a précédé Syna, que l'on doit l'impulsion initiale à cette initiative. Mais il a fallu plusieurs tentatives et d'âpres négociations avant que les premières retraites à 60 ans ne deviennent réalité en 2003. La percée s'est faite notamment grâce à l'inoubliable blocage du tunnel de Baregg.

Retraite à 60 ans sauvée

De dures négociations ont de nouveau été nécessaires l'année dernière, où la retraite dès 60 ans était sur la sellette: comme le nombre d'ouvriers arrivant à la retraite augmentera ces prochaines années (l'effet des baby-boomers), des mesures financières s'imposent. C'est pourquoi Roland Kessler s'est rendu à la grande manifestation de la construction de Zurich – la première manif' de sa vie: «C'était important pour moi. Plus il y a de monde, et plus la pression est forte.» Et cela a marché. La retraite dès 60 ans est assurée! Pour Kessler également, qui salue tout le monde et démarre en trombe sur sa Yamaha pour profiter de sa liberté de retraité.

La santé pendant et après la vie active

«Notre travail – notre sécurité» était l'un des thèmes abordés durant le Congrès Syna à Lausanne. Cela inclut également la possibilité de prendre sa retraite en bonne santé.

Pour Guido Schlupe, responsable de la branche Construction, la RA est donc un modèle à suivre: «Quand on voit la joie des travailleurs qui peuvent partir en retraite à 60 ans après 40 ans sur les chantiers, il n'y a pas de doute à avoir.» Autre signe qui ne trompe pas: 90% des ouvriers partent désormais à la retraite à 60 ans malgré les réductions financières que cela implique.

«La RA est aussi un parfait exemple de partenariat social. Elle est financée sur une base paritaire et profite aussi bien aux salariés qu'aux employeurs,

car elle augmente vraiment l'attractivité de notre branche!» La RA est-elle un exemple à suivre pour d'autres branches? «Sans aucun doute», estime Hans Maissen, responsable du secteur de l'artisanat: «Dans le second-œuvre en Suisse romande, les salariés sont nombreux à bénéficier d'une retraite anticipée grâce à la Fondation RESOR. Et dans beaucoup d'autres branches, des modèles de retraite flexibles ont été mis en œuvre ou du moins sont à l'étude. Nous nous battons sans relâche pour cela dans les négociations sur les CCT.» Syna exige et négocie également des modèles de retraite anticipée dans d'autres professions, notamment dans le domaine des soins.

→ Tout ce que tu dois savoir sur la retraite anticipée: www.syna.ch/preretraite

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

Faisons la grève!

«On ne m'a jamais appris à dire non»

Shewit a dû surmonter bien des difficultés dans sa vie. Elle a appris à se défendre. En tant que femme, elle apprécie de pouvoir donner son avis. Elle estime toutefois que la Suisse peut encore progresser en matière d'égalité.

Shewit, 23 ans, est arrivée en Suisse avec sa famille depuis l'Érythrée. Elle suit actuellement un apprentissage de trois ans dans les soins.

Qu'est-ce qui t'as poussée à te lancer dans les soins?

J'aime beaucoup les personnes âgées. En Érythrée déjà, je préférais leur compagnie à celle des gens de mon âge. C'est pourquoi mon enseignante m'a proposé cette formation. Je ne connaissais pas du tout ce métier, car en Érythrée ce sont les familles qui s'occupent de leurs aînés.

Qu'as-tu fait avant ton apprentissage?

Lorsque je suis arrivée en Suisse, à 17 ans, j'étais très heureuse car de nombreuses portes s'ouvraient pour moi. Si j'étais restée en Érythrée, je me serais probablement mariée et j'aurais eu des enfants. À l'époque, je n'étais pas consciente qu'autant d'obstacles se dresseraient sur ma route. Durant les 18 premiers mois, je n'avais pas d'autorisation de séjour. C'était très frustrant, car je ne pouvais rien faire à part apprendre l'allemand. Lorsque j'ai reçu mes papiers, j'ai été très heureuse, jusqu'à ce que je réalise que ce n'était

pas les bons. En effet, en tant que «personne admise à titre provisoire», personne ne voulait me proposer un apprentissage. Je n'avais même pas le droit de conclure un abonnement de téléphone. J'étais face à un mur.

Et ensuite?

Un jour, j'ai pu visiter un EMS. Mais on a estimé que j'étais trop timide – pourtant, je m'étais juste comportée comme le feraient les femmes de mon pays face à des personnes âgées. J'ai ensuite fait trois stages avant de pouvoir commencer un apprentissage accéléré. En réalité, j'aurais voulu faire tout de suite un apprentissage de trois ans, mais on ne m'en a pas estimée capable. À posteriori, ma responsable a reconnu que j'aurais réussi. En effet, j'ai fini ma formation avec le 2^e meilleur résultat du canton!

Es-tu satisfaite de tes conditions de travail?

Non, je ne suis pas assez accompagnée. J'ai l'impression d'être une employée bon marché plutôt qu'une apprentie. Souvent, nous sommes plusieurs apprenties et stagiaires pour une seule personne diplômée. J'ai cherché une solution, parlé avec tout le monde, mais cela ne change rien. Je m'inquiète beaucoup pour mon avenir, car après mon apprentissage c'est moi qui deviendrai responsable. Mes supérieurs estiment que je dois faire des heures supplémentaires si je veux progresser. Mais je ne suis pas d'accord.

Es-tu la seule à aborder le problème?

Oui, je suis la seule. Les autres acceptent et espèrent que les choses évolueront. Je ne les comprends pas. On ne m'a jamais non plus appris à dire non. En Érythrée, les filles sont éduquées pour dire oui. Sur ce point, les femmes ont plus de pouvoir en Suisse. Elles peuvent exprimer leur avis sans être jugées inconvenantes.



Shewit: «Nous devons toutes lutter ensemble pour le changement.»

Photo: Sabri Schumacher

La société suisse est-elle égalitaire à ton sens?

Au début, c'est ce que je pensais, parce que l'on voit beaucoup de femmes dans l'espace public, il y a même des conductrices de tram! Mais en y regardant de plus près, on observe qu'ici aussi l'égalité n'existe que sur le papier. Je peux faire le même travail qu'un homme, mais à la fin du mois son salaire est meilleur. Pourquoi les soigneurs d'animaux gagnent-ils plus que nous, qui nous occupons d'autres personnes? Les tâches sont les mêmes, les responsabilités aussi. La seule différence est que les soins aux animaux sont surtout prodigués par des hommes. Et pourquoi les hommes sont-ils toujours privilégiés quand il faut nommer un chef? Cela n'a aucun sens!

La grève changera-t-elle quelque chose?

Je ne sais pas si ce sera suffisant. Nous avons besoin de plus de solidarité. Dans les soins par exemple, nous nous plaignons entre nous. Mais personne ne va voir la responsable pour lui exposer le problème. Si nous étions solidaires, nous pourrions être entendues.

Feras-tu grève?

Oui, nous devons toutes lutter ensemble pour le changement. Toutes les femmes doivent participer à cette grève!

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

Thématise l'égalité!

- ✓ Participe à la grève féministe du 14 juin! Informations complémentaires sous www.syna.ch/greve-feministe
- ✓ Encourage la grève des femmes et envoie-nous une vidéo. Plus d'info en page 8.
- ✓ Consulte nos revendications sous www.syna.ch/greve-feministe et parles-en avec ton équipe. Élaborez vos propres revendications et discutez-en avec vos responsables. Nous t'apportons volontiers notre soutien. Alors n'hésite pas à contacter ton secrétariat régional.