

syna Magazine

Le syndicat



Un monde du travail progressiste

La numérisation est le thème en vogue. Elle s'imisce dans tous les domaines de notre vie, notamment au travail. Notre association faîtière Travail.Suisse lui a donc consacré son Congrès. La numérisation a aussi de fortes répercussions sur la gestion de nos données. Alors comment sont traitées nos données d'employés? **Pages 3, 4 et 19**

Une politique familiale progressiste

Le Parlement a tranché: les pères bénéficieront désormais de dix jours de congé paternité en Suisse! Un succès que notre initiative a rendu possible. Syna continuera de s'engager pour un congé paternité encore renforcé. **Page 7**

Conditions de travail progressistes

Dans la santé, il n'existe toujours pas de conditions de travail et de salaire contraignantes, pourtant indispensables pour lutter contre la pénurie de personnel qualifié. Syna demande une convention collective nationale pour les soins de longue durée et à domicile. **Page 18**

Sommaire

Congrès Travail.Suisse	Pages	3–4
Brücke · Le pont	Page	5
Industrie MEM	Page	6
Initiative pour un congé paternité	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
Construction en bois	Page	17
Santé	Page	18
«Notre travail – notre avenir»	Page	19
Young Syna	Page	20

Un congé paternité – enfin!



Nous l'attendions avec impatience. Le Parlement l'a enfin compris et l'a rendu possible. Mais quelle naissance difficile! Après plus de 30 tentatives infructueuses au Parlement, notre initiative populaire était nécessaire en tant «qu'accoucheuse». Et grâce à la pression que nous avons exercée, ça y est:

le congé de paternité est arrivé!

Ce congé pour les papas ancré dans la loi offrira du temps à chaque père. Du temps qu'il pourra passer avec son enfant après la naissance, du temps nécessaire pour soutenir la jeune famille. Un temps durant lequel il sera certes absent du travail – en une seule fois ou en plusieurs – mais pour mieux y revenir ensuite, heureux et motivé. Ce temps sera financé solidairement par l'APG. Tous les pères y auront droit, quelle que soit la branche ou l'entreprise dans laquelle ils travaillent!

Notre engagement a payé

Maintenant qu'il est devenu une réalité, ce jalon de la politique sociale et de l'égalité qui aurait dû être posé depuis longtemps a soudain d'innombrables pères et mères. Pour autant que quelques indécrottables nostalgiques ne lancent pas un référendum, ils seront nombreux à s'attribuer ce succès. Or il y a un peu plus de trois ans, nous avons lancé l'initiative populaire «Pour un congé paternité raisonnable – en faveur de toute la famille». Rendre possible une amélioration aussi fondamentale dans ce court laps de temps – et contre la volonté du Conseil fédéral – a nécessité l'engagement de nombreuses personnes et

organisations. Chez Syna, nous savons que notre contribution a été bien au-delà des plus de 45 000 signatures récoltées (près de la moitié des signatures nécessaires au dépôt de l'initiative populaire). Je vous remercie toutes et tous du fond du cœur, également au nom des futurs pères et de leurs familles! Nous sommes fiers de notre rejeton qui offre des conditions de travail plus favorables à la famille!

Deux ou quatre semaines?

Le congé paternité est arrivé. Tout neuf, encore tout ridé. Il lui faudra encore quelques mois pour se débrouiller seul, c'est-à-dire pour que la loi entre en vigueur. Et il est plus petit, plus court, qu'on ne l'imaginait. Oui, cette discussion sur sa taille ou sa durée nous a accompagnés avant même sa conception. Deux ou quatre semaines? Qu'est-ce qui est nécessaire, qu'est-ce qui est possible? Une chose a toujours été claire: nous ne voulons pas d'un congé paternité alibi. Et deuxième impératif: nous voulons un congé paternité, maintenant! Donc pas d'une d'initiative à l'issue de laquelle nous échouons plus ou moins honorablement, avec un statu quo où les pères n'ont toujours qu'un jour de congé à la naissance de leur enfant. C'est la raison pour laquelle nous avons proposé quatre semaines et pour laquelle la majorité des initiants a maintenant tranché: nous voulons ces deux semaines de congé paternité maintenant. Ce congé est certes plus court que nous l'avions espéré, mais il a toutes les autres caractéristiques que nous voulions. Et il a le potentiel de grandir! Syna s'en chargera: en tant que partenaire social, nous continuerons de nous engager pour le congé de paternité dans les conventions collectives de travail (CCT). Et nous saluons les différentes discussions au niveau politique pour un véritable congé parental.

Devenir père est une fierté, les priorités changent. Ce sujet me tient tant à cœur que je n'ai pas gardé de place pour évoquer les autres thèmes de ce magazine. Par exemple, l'entretien avec l'installateur-électricien Boije de Coire. Sa CCT n'inclut pas encore de congé paternité. Pour lui aussi, grâce à nous: un congé paternité – maintenant!

arno.kerst@syna.ch, président

PS: Un nouveau Parlement national sera élu le 20 octobre. Aux urnes! Pas d'excuse! Ta voix compte!



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 novembre

Clôture de la rédaction: 30 octobre, 12h00

Congrès 2019 «Façonnons du bon travail»

La numérisation, une chance?

Travail.Suisse est l'organisation faîtière indépendante de Syna, qui représente les salariés en politique. Lors du congrès du 14 septembre à Berne, les délégués ont exposé leurs positions et leurs revendications pour les quatre années à venir.

Environ 200 participants ont discuté du programme politique de la prochaine législature, qui débutera après les élections fédérales. Adrian Wüthrich, réélu Président à l'unanimité lors du Congrès, a exprimé ses sincères remerciements: «Je suis très heureux que vous soyez parmi nous pour élaborer notre programme pour les quatre prochaines années malgré une météo radieuse». Le congrès était placé sous la devise «Façonnons du bon travail.» Le ton a été donné d'emblée: le 20 octobre, nous devons élire des politiques qui s'engagent pleinement en faveur des travailleurs.

Numérisation: incertitude ou opportunité?

La pression sur le marché du travail sera forte durant la prochaine législature. Les revendications et les activités de Travail.Suisse s'articuleront en conséquence autour de quatre axes principaux: tout d'abord, autour de l'impact de la numérisation sur les travailleurs, un thème qui a fait l'objet d'une table-ronde (voir page 4). Le document «Coup de projecteur sur la numérisation» a servi de base de discussion pour établir des revendications concrètes qui ont été élaborées avec la participation de Syna.

Protection pour les travailleurs âgés

Le nombre de personnes âgées de 56 à 64 ans qui touchent l'aide sociale a doublé depuis 2011. Et deux tiers des travailleurs âgés de 46 à 65 ans ne croient que peu en leurs chances de retrouver un emploi comparable s'ils perdent leur poste, une situation inacceptable. Des améliorations immédiates sont donc nécessaires, comme par exemple l'introduction d'une politique de formation continue opéra-



La numérisation a été le thème central du congrès de Travail.Suisse.

Photo: Travail.Suisse

tionnelle et d'une orientation professionnelle gratuite pour tous les travailleurs. En outre, le droit à une retraite doit rester intact, même pour les personnes qui arrivent en fin de droit peu avant l'âge officiel de la retraite. La rente-pont prévue par le Conseil fédéral sera également une lutte essentielle.

Objectif: des retraites sûres

La prévoyance professionnelle est un chantier de longue date, mais non moins important. En collaboration avec les autres partenaires sociaux du pays, Travail.Suisse a élaboré une proposition de réforme qui, malgré un taux de conversion plus faible, permet de maintenir le niveau des retraites, de mieux assurer les travailleurs à temps partiel et d'alléger la charge qui pèse sur les travailleurs âgés. Cette proposition des partenaires sociaux montre que la prévoyance professionnelle peut être réformée sans réduction des retraites et sans coûts inacceptables. Le projet de loi va maintenant être examiné par le Conseil fédéral. Travail.Suisse et Syna seront également appelés à intervenir sur la réforme de l'AVS: le relèvement de l'âge de la retraite des femmes représente un écueil important dans ce projet de loi.

L'égalité maintenant!

Le Conseil fédéral et le Parlement ont totalement échoué dans la révision de la loi sur l'égalité. Bien que le principe du «salaire égal pour un travail de valeur égale» soit ancré dans la Constitution depuis 40 ans, la loi a été massivement édulcorée. Travail.Suisse doit donc l'améliorer: l'objectif est d'établir une liste blanche et une liste noire pour les entreprises qui effectuent ou non une analyse de l'égalité salariale. Lors de son congrès, Travail.Suisse a présenté un état de situation du «Projet 8-3.ch» qui sera lancé avec l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'égalité.

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

Politique en faveur des travailleurs – en bref

Toutes les résolutions, le document «Coup de projecteur sur la numérisation» et le document du congrès 2019 (une fois finalisé) sont disponibles sur le nouveau site internet de Travail.Suisse.

www.travailsuisse.ch/fr/congres

Table ronde sur la numérisation

«Ce qui compte, c'est ce qu'on en fait»

Comme lors du congrès de Syna il y a un an, la numérisation était au programme du congrès de Travail.Suisse. Pour les travailleurs, ce phénomène fait encore figure d'épouvantail – et si on en faisait plutôt un espoir et une opportunité?

Valérie Borioli-Sandoz et Gabriel Fischer, de Travail Suisse, ont présenté trois revendications fondamentales, sur lesquelles les orateurs ont pris position:

Il faut concevoir la numérisation de façon à ce qu'elle garantisse la participation de tous et toutes et renforce le service public.

Gabriel Fischer a souligné l'importance de ne pas simplement considérer la numérisation comme un phénomène naturel face auquel on est impuissants. Beaucoup de choses changent, ce qui suscite des craintes. Dans cette configuration, il y a un risque que ceux qui disposent déjà de ressources financières élevées l'emportent, en particulier les multinationales en situation de monopole. Des orientations claires et un rôle actif de la politique sont donc nécessaires. Sans ça, les inégalités se creuseront.

Des propos que rejoint Renato Ricciardi: pour lui, nul doute que la numérisation doit être activement façonnée, de manière démocratique. Carole Furrer a également appelé les partenaires sociaux à assumer leurs responsabilités. En effet, ces défis ne pourront être relevés qu'ensemble.

Il faut renforcer la formation pour le maintien de l'employabilité des travailleurs et travailleuses sur le marché du travail et encourager l'égalité entre les sexes.

Le travail évolue rapidement: ce que nous apprenons un jour semble rapidement obsolète. C'est pourquoi la formation continue est essentielle. Valérie Borioli-Sandoz a demandé



À la table ronde (de gauche): Ivo Eichelberger, Arno Kerst, Renato Ricciardi, Carole Furrer et Valérie Borioli-Sandoz
Photo: Travail.Suisse

qui devait prendre la responsabilité de cette formation. Pour Ivo Eichelberger, elle incombe à la fois aux patrons et aux employés, qui doivent déterminer ensemble leurs objectifs et ce dont ils ont besoin pour les atteindre. Carole Furrer a pour sa part relevé que la formation continue est trop souvent incompatible avec la vie de famille. Pour elle, il est clair que sa promotion contribue également à renforcer l'égalité. Arno Kerst relève que les entreprises n'investissent dans la formation que lorsqu'elles veulent se spécialiser. En revanche, personne ne se sent responsable de

la formation continue des employés dans les branches et les entreprises qui disparaissent. Or miser uniquement sur la responsabilité personnelle des travailleurs est injuste.

Il faut des glissières de sécurité et des moyens d'adaptation pour les nouvelles formes de travail.

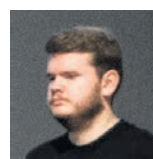
Valérie Borioli-Sandoz a souligné que la numérisation induit un affaiblissement de la hiérarchie dans les relations de travail. Les frontières entre supérieurs et collaborateurs, entre employés et indépendants, deviennent floues. Cela peut renforcer un sentiment d'insécurité au travail. Les orateurs ont dressé un constat unanime: les travailleurs, mais aussi les employeurs, doivent s'adapter au changement. Ces derniers doivent définir clairement les horaires et conditions de travail et ne peuvent se soustraire à leurs responsabilités en matière d'assurances sociales.

«Il faut un fonds pour la formation continue, financé par les employeurs, les travailleurs et l'État. La formation continue ne peut pas être la responsabilité d'un seul acteur.»



Renato Ricciardi, secrétaire cantonal OCST

«Les écoles obligatoires et professionnelles doivent traiter la numérisation de manière plus intensive, non seulement par des connaissances techniques, mais également en conseillant les jeunes sur la manière d'aborder le sujet.»



Ivo Eichelberger, co-président Jeunesse.Suisse

«Le travail doit être rémunéré équitablement, quel que soit le lieu et le moment où il est réalisé.»



Carole Furrer
Présidente SCIV

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

«Nous, les travailleurs, devons façonner activement la numérisation. L'économie doit être au service de l'humain, et non l'inverse.»



Arno Kerst, président de Syna

Action une heure de salaire

Offrez une heure!

Grâce à la campagne «Une heure de salaire» de Brücke · Le pont, vous pouvez offrir aux personnes issues de milieux précaires la possibilité de travailler et de vivre dans la dignité.

Depuis 60 ans, des syndicalistes suisses soutiennent les travailleurs des pays du Sud. L'heure de salaire que vous offrez est versée directement dans des projets de formation professionnelle et de protection des droits du travail. L'un de ces projets est «Socopo» au Brésil, où Daniel a suivi une formation de mécanicien automobile.

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

Action «Une heure de salaire»

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

Grâce à votre don, vous aidez directement des jeunes comme Daniel à terminer leur formation professionnelle, à s'intégrer sur le marché du travail et à lutter pour leurs droits au travail.

Vous trouverez plus d'informations dans la brochure ci-jointe et sur notre site Internet!

Un grand merci pour votre solidarité!

www.bruecke-lepont.ch/une-heure-de-salaire



Projet Socopo

Une formation en mécanique automobile

Grande Socopo est une gigantesque banlieue de la ville de Teresina. Plus de 100 000 personnes y vivent en situation précaire. La moitié d'entre elles sont des jeunes confronté-e-s au chômage et aux problèmes propres aux grandes villes brésiliennes: drogue, prostitution, criminalité et exclusion sociale.

Le projet a pour but de former environ 325 jeunes en mécanique automobile, une branche professionnelle qui résiste à la crise mais qui est caractérisée par une pénurie de personnel qualifié.

Ils effectuent déjà un stage pendant leur formation, ce qui débouche pour plusieurs d'entre eux sur un emploi fixe à l'issue de leur formation. L'équipe du projet les aide à trouver un emploi.



Photo: Brücke · Le pont

Bonjour, je m'appelle Daniel

Daniel a 22 ans. Il a grandi dans le quartier pauvre de Grande Socopo dans la grande ville de Teresina, au nord-est du Brésil. Grâce à Brücke · Le pont, il a pu suivre une formation de mécanicien automobile. Depuis deux ans, il travaille dans un garage qui répare principalement des voitures de luxe. Daniel touche le salaire minimal d'environ 250 francs et un supplément basé sur la quantité.

«Grâce à ma formation professionnelle, je touche un bon salaire. Ma famille m'exprime tous les jours sa reconnaissance.»

Daniel est l'un des 1500 jeunes qui, grâce aux projets de Brücke · Le pont, ont pu mener à bien une formation professionnelle et trouver un emploi qui permet de travailler dans la dignité et de gagner au moins le salaire minimal.

Pétition à la direction de GE

Sauvons notre industrie!

Le 18 septembre, Syna a récolté des signatures sur les sites argoviens de General Electric (GE) en vue d'une pétition. L'objectif: sauver des emplois, chez GE et dans l'industrie suisse de manière générale. Tu peux aussi signer!

La pétition adressée à la direction générale du groupe américain s'inscrit dans le cadre d'une mobilisation européenne sur les sites de GE en France et en Suisse. Nous exigeons de GE qu'il mette enfin en place une stratégie durable pour préserver et développer l'emploi. Et les victimes de la énième restructuration devraient au moins obtenir la garantie que les meilleures chances leur seront offertes.

Un signal fort

Thomas Bauer, président de la représentation du personnel de GE Suisse, est très clair: «La pétition envoie un signal fort de l'autre côté de l'Atlantique, en particulier à Larry Culp, le CEO de GE: ça suffit! Les employés et



Sauvons notre industrie – signe-toi aussi!

Photo: Adobe Stock

les sites sont épuisés par ces restructurations en cascade.»

En Suisse, GE n'est pas une exception. Les enjeux de la pétition sont plus vastes: nous appelons les milieux économiques et politiques à préserver les emplois et les sites industriels en Suisse.

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

Participe!

Chacun peut signer la pétition, quels que soient son âge, sa nationalité, son lieu de résidence ou son type d'emploi. Signe dès aujourd'hui:



www.syna.ch/sauver-industrie

Évolution des salaires

Pas si sombre que ça

Dès que l'euro toussote à nouveau contre le franc, Swissmem proclame le naufrage de l'industrie MEM suisse. Toute augmentation salariale serait de à l'évidence impossible cette année. La situation est-elle si grave? Pour Syna, clairement, non.

Fin août, Swissmem, l'Association des employeurs de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM), a annoncé une «évolution préoccupante dans son secteur». Au premier trimestre, les entrées de commandes auraient chuté d'environ 12% et les ventes de 1,9%. Aujourd'hui, une «stabilisation à un niveau bas» serait le meilleur scénario possible pour les douze prochains mois.

Ces circonstances nous seront certainement présentées cet automne comme un argument contre toute augmentation salariale. À juste titre? Non!

Bonnes années

2017 a déjà été une très bonne année pour l'industrie suisse. L'année 2018 a été encore meilleure: dans l'industrie MEM, les commandes ont augmenté de 24,1% et le chiffre d'affaires de 16,4% au premier trimestre. Par rapport à 2017, l'industrie se porte donc toujours très bien. L'alarmisme est simplement basé sur la comparaison avec une année de croissance extraordinaire et n'a donc pas lieu d'être. Swissmem admet ainsi que les commandes aux mêmes périodes de l'année précédente avaient atteint «un niveau très élevé» et que «l'ampleur du recul est donc à considérer en tenant compte d'un certain effet de base».

Enfin bénéficiaire du succès

Il est vrai que les perspectives économiques mondiales ont été quelque peu assombries. Les incertitudes politiques telles que le conflit entre les États-Unis et l'Iran et l'agitation qui entoure le Brexit pèsent autant sur les perspectives économiques que la guerre commerciale américaine contre la Chine. Mais tout cela ne doit pas occulter le fait que des augmentations salariales substantielles sont nécessaires dans l'industrie MEM. Depuis des années, les collaborateurs veillent à ce que l'industrie suisse prospère. Ils doivent enfin être récompensés.

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

Congé paternité

Victoire d'étape

C'est officiel: la Suisse se dote d'un congé paternité de 10 jours. Le 27 septembre, le Conseil national et le Conseil des États ont confirmé leur décision lors du vote final. Une première victoire importante pour notre initiative «Pour un congé paternité raisonnable»!

L'impensable est devenu réalité: en Suisse, les jeunes pères auront désormais droit à 10 jours de congé de paternité rémunérés. La Suisse fait ainsi un premier pas prudent vers une politique familiale moderne.

Malgré le rejet par le Parlement de notre demande de congé paternité de 20 jours, ce succès est en grande partie à mettre sur le compte de notre initiative: en effet, elle a permis de lancer un vaste débat politique, économique et social sur le rôle des pères au sein de la famille.

Votation populaire ou retrait?

Ce résultat a placé les initiants face à un choix difficile: accepter ce compromis de 10 jours et retirer l'initiative, ou la maintenir, avec le risque d'une défaite devant le peuple? À l'issue d'un débat animé, l'association «Congé paternité, maintenant!» et le comité d'initiative ont décidé le 2 octobre de retirer l'initiative. Les motifs principaux sont les suivants:

- **Majorité des cantons peu probable**
Certes, un sondage montre qu'une majorité de la population est actuellement



Depuis trois ans, nous nous investissons sans compter pour que la Suisse se dote d'un congé paternité digne de ce nom. Aujourd'hui, nous avons remporté une victoire partielle. Photo: Fabian Lütolf

favorable à notre initiative. Néanmoins, obtenir la majorité des cantons semble difficile. En effet, les résistances dans les cantons bourgeois et conservateurs sont trop importantes.

- **Congé parental en vue**

Depuis la grève des femmes* du 14 juin 2019, le modèle du «congé parental» gagne en popularité. Cela signifie qu'un modèle progressiste, déjà appliqué avec succès dans différents pays européens, est soudain à portée de main. Un échec

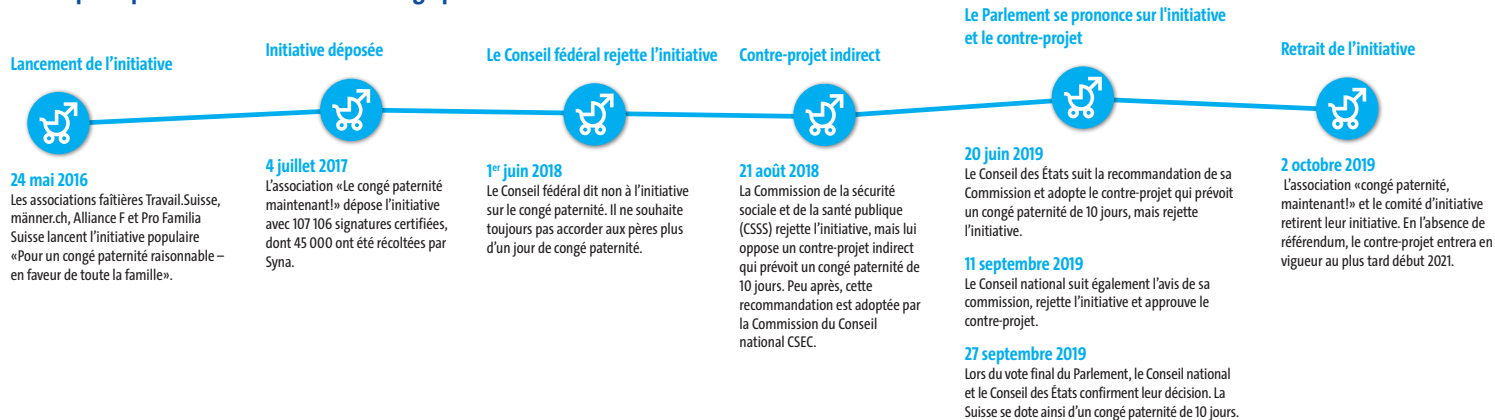
de notre initiative dans les urnes pourrait cependant bloquer cette évolution pendant longtemps.

Syna poursuit ses efforts

Dans le cadre de ses négociations avec les employeurs, Syna continue sa lutte en faveur d'un congé paternité prolongé.

patricia.schoch@syna.ch,
collaboratrice communication

Jalons principaux de l'initiative sur le congé paternité



Initiative multinationales responsables



Le 26 septembre, le Conseil des États aurait dû débattre de l'initiative multinationales responsables et du contre-projet. Toutefois, la discussion a été reportée à la suite d'une motion présentée par Ruedi Noser, conseiller aux États PLR. Pourquoi jouer la montre? La tactique est claire: éviter toute discussion avant les élections et affaiblir le comité d'initiative.

Avec le contre-projet, le Conseil des États avait pourtant l'occasion d'adopter un compromis largement soutenu. Bien qu'il soit beaucoup moins contraignant que l'initiative, il aurait permis de mettre en place des règles minimales contre les pires violations des droits de l'homme. **Cette décision montre que la majorité des membres du Conseil des États ne veut pas soumettre les grands groupes à des règles efficaces. La probabilité d'une votation augmente donc.**

www.initiative-multinationales.ch

Migros

Migros accumule les titres négatifs ces derniers temps: récemment, la suppression de 300 emplois chez Migros Aare a été présentée comme une «mesure d'efficacité». Les valeurs que le fondateur de Migros, Duttweiler, incarnait autrefois, semblent oubliées: plutôt que de se concentrer sur des prix attractifs et des conditions de travail équitables, Migros se focalise maintenant sur les marges et le profit.

Nous exhortons les dirigeants de Migros à se remémorer les paroles de Duttweiler: «Le profit n'était pas notre objectif, mais il est venu quand même.»

Temps de travail

Syna s'oppose au démantèlement de la loi sur le travail. Succès durant la session d'automne du Conseil des États, qui a renoncé à étendre la suppression de l'enregistrement du temps de travail à d'autres catégories de travailleurs. D'autres motions visent toutefois à augmenter la durée du travail hebdomadaire et à affaiblir l'interdiction de travailler le dimanche. **La lutte contre le stress et le travail gratuit se poursuit donc**, en collaboration avec d'autres syndicats, cantons et spécialistes de la santé au travail.

Nouvelle CCT enveloppe des bâtiments

La branche de l'enveloppe des bâtiments, qui installe notamment les panneaux photovoltaïques, est en plein essor. Dès 2020, une nouvelle CCT s'appliquera aux quelque 4000 travailleurs de 800 entreprises. Les syndicats ont obtenu de bons résultats durant les négociations: **la nouvelle CCT entraînera une augmentation générale des salaires de 20 francs par mois chaque année jusqu'en 2023 – plus un ajustement automatique au renchérissement jusqu'à 1,5%**. À cela s'ajoutent chaque année des augmentations individuelles de 20 francs en moyenne. Mais surtout, les salaires minimaux seront sensiblement augmentés: par exemple, un ouvrier sans formation avec 5 ans d'expérience recevra près de 500 francs de plus par mois.

Grâce à la nouvelle CCT, les futurs pères bénéficieront de 5 jours de congé de paternité au lieu de 2 jours jusqu'à présent. Et pour les travailleurs âgés, la protection contre le licenciement sera nettement renforcée dès 55 ans, accroissant la sécurité de l'emploi en fin de carrière.

Le changement climatique et le travail



Le 28 septembre, une foule immense s'est rassemblée à Berne lors de la manifestation nationale sur le climat: il est urgent d'agir! Le changement climatique nous affecte tous, dans tous les domaines de la vie, y compris au travail. Pour Syna, il s'agit donc d'une préoccupation importante. En effet, notre travail syndical est guidé par des valeurs socio-éthiques dont la durabilité fait partie. **C'est pourquoi nous nous engageons à intégrer le point de vue des travailleurs sur les questions**

écologiques dans le partenariat social et à le mettre en œuvre lors des négociations conventionnelles.

Au niveau politique, notre organisation faîtière Travail.Suisse s'engage en faveur d'une économie durable et respectueuse de l'environnement en Suisse.

Chiffre du mois

4652

Personnes se sont présentées aux élections au Conseil national le 20 octobre 2019 – un record. Une hausse due aux femmes, plus nombreuses dans presque tous les cantons. Le PS a proposé le plus de femmes, avec 308 candidates, contre 296 candidats. Le PDC est pour sa part le parti à avoir proposé le plus grand nombre de candidatures – hommes et femmes confondus – avec 702 personnes réparties sur 77 listes.

Région Fribourg

Travail au noir: victoire d'étape

À une très large majorité, le Grand Conseil fribourgeois a approuvé la révision de la loi sur l'emploi et le marché du travail. Une victoire pour Syna, qui avait activement participé aux négociations entourant la révision de la loi.

Le travail au noir coûterait un milliard de francs par an au canton de Fribourg, selon des estimations. Un milliard qui échappe aux assurances sociales, par défaut de cotisations. Sans compter les recettes fiscales qui échappent aux caisses de l'État. Le travail au noir pénalise également les entrepreneurs qui respectent les règles, qui perdent parfois des contrats car ils ne peuvent offrir les mêmes prix que les entreprises qui recourent au travail au noir, employant des travailleurs dans des conditions extrêmement précaires. Des moyens de lutte efficaces contre ce fléau sont donc indispensables.

Dans cette perspective, les différents acteurs concernés ont planché durant deux ans sur la révision de la loi sur l'emploi et le marché du travail (LEMT). Cette révision concerne notamment la construction, mais aussi l'hôtellerie-restauration, l'agriculture ou la coiffure, des secteurs où les travailleurs sont souvent vulnérables et où le travail au noir est particulièrement répandu.

Jusqu'à un million de francs d'amende

Cette révision vise ainsi notamment à donner des compétences judiciaires au personnel de contrôle rattaché au Service public de l'emploi ainsi qu'à renforcer le système de mesures et de sanctions à l'encontre des entrepreneurs indélicats. Ainsi, les membres de la surveillance du marché du travail pourront désormais agir en qualité d'agent de la police judiciaire. Un changement qui devrait permettre de contrôler, mais aussi d'enquêter sur les entreprises qui fraudent,



Sur les chantiers, le travail au noir pénalise travailleurs et employeurs honnêtes. Photo: Adobe Stock

et qui pourrait faciliter la mise sur pied d'opérations coup-de-poing en collaboration avec la police cantonale.

Les personnes en charge de la surveillance pourront aussi ordonner sur le champ des mesures de contraintes administratives sans devoir d'abord s'en référer au Service public de l'emploi. En termes de sanctions, l'amende pourra atteindre jusqu'à 20% du prix final de l'offre en cas de marché public et un million de francs dans les autres cas.

Victoire d'étape

Syna se réjouit de constater que cette révision a été acceptée après deuxième lecture par 100 voix, sans opposition ni abstention. «Ce résultat», note Thierry Jaquet, secrétaire central de Syna, «est le fruit d'un intense travail de lobbying des différents membres de l'inspectorat chantier Fribourg (ICF), qui regroupe employeurs et syndicats.» Pour ce responsable du gros œuvre, il s'agit cependant pour l'instant d'une victoire en demi-teinte. «Nous avons soumis 15 fiches de travail à la commission parlementaire. Pour l'instant, seules les mesures qui n'ont qu'un coût marginal pour l'État ont été intégrées dans la loi. Il nous a été dit que les autres mesures seront intégrées dans le futur règlement d'application de la LEMT – espérons que ce sera le cas!» Principale mesure demandée,

1,5 ou 2 postes supplémentaires qui permettraient à l'ICF de renforcer ses contrôles sur les chantiers, en particulier le samedi où le travail au noir est particulièrement répandu. «Pour que la lutte soit réellement efficace, nous devons impérativement avoir les moyens d'intensifier nos contrôles», conclut Thierry Jaquet.

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 8/19:

Clôture de la rédaction: 28 octobre
Date de parution: 15 novembre

Région Genève

Pour une rente-pont dès 57 révolus

À Genève, Syna s'est engagé aux côtés de la Communauté genevoise d'action syndicale et des partis de l'Alternative pour élaborer un projet de loi visant à introduire une rente-pont dès 57 ans révolus pour les personnes sans emploi.

Selon une étude réalisée par la HES de Berne sur mandat du Seco en 2018, 13,9% seulement des chômeuses et chômeurs en fin de droit âgés de 55 ans et plus ont réussi à se réinsérer durablement sur le marché du travail entre 2005 et 2013. Depuis, la situation s'est probablement encore péjorée. Conséquence inévitable, le nombre de bénéficiaires de l'aide sociale de plus de 55 ans a augmenté de plus de 50% entre 2010 et 2016, selon les chiffres publiés par la CSIAS. Une croissance que l'évolution démographique n'explique qu'en partie: durant cette même période, la proportion des 55-64 ans dans la population totale n'a en effet augmenté que de 12%.

Un projet mûri dès 2018

Genève n'échappe pas à cette tendance, et un nombre croissant de personnes âgées de 55 ans et plus se trouvent en fin de droit, avec pour seule option de vivre des ressources de leur conjoint et de leur famille et d'épuiser leurs économies, ou de se tourner vers l'aide sociale. C'est pourquoi une réflexion a débuté en 2018 déjà, et a aujourd'hui abouti à un projet de loi.

Développé par les partis de l'Alternative en étroite collaboration avec la Communauté genevoise d'action syndicale à laquelle appartient Syna, ce projet de loi propose de modifier la loi cantonale sur les prestations complémentaires AVS/AI afin d'y introduire le droit à une rente-pont en faveur des personnes sans emploi proches de l'âge de la retraite.

Cette proposition se fonde sur le constat alarmant de la détresse et de la précarité d'un nombre particulièrement important de personnes proches de la retraite, exclues du monde du travail, pour lesquelles toute réinsertion est impossible quels que soient les efforts individuels ou collectifs consentis.



Lorsqu'ils arrivent en fin de droit, les chômeurs âgés se retrouvent souvent dans une situation très précaire. Une rente-pont leur éviterait de devoir recourir à l'aide sociale. Photo: AdobeStock

Le projet du Conseil d'État ne va pas assez loin

Ce projet de loi prend le contre-pied de celui du Conseil d'État qui se limite à une rente-pont ne couvrant que 18 mois sur les 36 qui séparent les chômeurs en fin de droit de l'AVS. En outre, pour les initiateurs de ce projet, la situation genevoise des seniors sans emploi nécessite une approche plus pertinente, plus en phase avec l'aggravation de la situation sociale des 55+, voire des 50+, que celle préconisée par le projet fédéral de «Prestations transitoires pour les chômeurs en fin de droit» mis en consultation le 25 juin 2019. Leur objectif consiste par conséquent à instituer à Genève le droit à la rente-pont non pas dès 60 ans, mais dès 57 ans révolus et jusqu'à l'âge de la retraite. Le montant de cette rente-pont doit être déterminé par les prestations complémentaires cantonales AVS/AI.

Pour Joël Mugny, responsable Syna à Genève, «une rente-pont octroyée dès

57 ans révolus permettrait d'intégrer dans le cercle des bénéficiaires les personnes qui perdent leur emploi à partir de 55 ans. Cette prestation, qui a déjà fait ses preuves dans le canton de Vaud depuis quelques années, est un moyen efficace de lutter contre l'appauvrissement des travailleurs âgés au chômage ou sans-emploi. La rente-pont est une alternative digne à l'aide sociale et constitue un moyen de préserver les rentes futures. En bref, elle répond aux attentes des milieux concernés par le chômage des seniors».

Pour Syna Genève, instituer le droit à une rente-pont pour les personnes sans emploi proches de l'âge de la retraite et amorcer une transition vers la retraite sans péjoration de la rente AVS ni passage par l'aide sociale est une priorité de politique sociale.

**tania.severin@syna.ch,
rédactrice régions romandes**

Région Vaud

Nyon: pas d'ouverture prolongée

La population de Nyon s'est montrée sensible aux conditions de travail du personnel de vente en refusant la prolongation de l'ouverture des magasins le samedi jusqu'à 19h00.

Lors d'un scrutin organisé le 22 septembre à Nyon, la population s'est prononcée contre la prolongation de l'ouverture des magasins le samedi jusqu'à 19h00. Ce nouveau règlement avait été approuvé par le conseil communal ce printemps, mais il avait fait l'objet d'un référendum. Lors de la votation, il a été refusé par 52 % des votants. Le taux de participation a atteint 36 %.

Pour la Société industrielle et commerciale de Nyon et environs et la Municipalité de Nyon, qui défendaient ensemble le projet, ce refus est de mauvais aloi pour le commerce nyonnais, qui fait face à une forte concurrence des grands centres commerciaux des communes alentours ou situés de l'autre côté de la frontière. Invité dimanche soir dans l'émission Forum, Daniel Rosselat, syndic de Nyon, a pour sa part relevé que, si les consommateurs apprécient des horaires prolongés, c'est ici



À Nyon, les magasins continueront de fermer leurs portes à 18h00 le samedi. Photo: AdobeStock

l'esprit citoyen, sensible aux conditions de travail du personnel, qui a pris le dessus.

Un résultat réjouissant

Pour Thierry Lambelet, responsable de Syna Vaud, l'issue de ce scrutin est réjouissante. «Cela montre que la population est sensible aux conditions de travail des vendeuses et des vendeurs, et que la frénésie d'achat ne justifie pas tout.» Il relève en outre que «les commerçants devraient arrêter de se focaliser sur les heures d'ouverture, le pouvoir d'achat des gens

n'étant pas extensible. Probablement que certains clients font leurs achats en France pour des raisons de pouvoir d'achat et non pas d'heures d'ouverture des magasins.»

Thierry Lambelet appelle de ses vœux une votation sur les horaires dans les communes voisines de Nyon, voire une CCT cantonale qui réglerait la question des horaires d'ouverture.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice régions romandes

Région Vaud

L'Hôpital Riviera-Chablais ouvre ses portes

En quatre jours, près de 8500 visiteurs ont foulé le sol du nouvel Hôpital Riviera-Chablais (HRC) à Rennaz. Une occasion pour le public de découvrir le nouveau bâtiment et ses infrastructures, mais aussi de répondre aux interrogations que suscite l'ouverture de cet hôpital XXL.

Attendu depuis près de 20 ans, le Centre hospitalier de Rennaz a été officiellement inauguré le 29 août dernier. Pour célébrer cette ouverture, plusieurs événements étaient organisés. Ainsi, près

de 750 collaborateurs de l'hôpital ont pu découvrir leur futur lieu de travail.

Durant tout le week-end, près de 50 cadres et collaborateurs de l'Hôpital Riviera-Chablais se sont relayés auprès des visiteurs pour répondre aux questions. Taille du bâtiment, accessibilité aux urgences, prestations hôtelières, signalétique, luminosité ou capacité du parking: autant de sujets abordés par le grand public. Un audioguide accompagnait les visiteurs à la découverte des lieux les plus emblématiques de l'Hôpital comme les salles d'accouchement, le bloc opératoire, la salle de réveil, les soins critiques, les urgences adultes et enfants, l'imagerie médicale, les équipements de radiothérapie et les chambres d'hospitalisation.

Déménagement sur un mois

Le déménagement débutera le 28 octobre. La première semaine sera réservée aux services administratifs et logistiques. Les activités de soins aigus et les patients des cinq sites hospitaliers concernés déménageront progressivement les trois semaines suivantes selon l'ordre ci-après: Monthey, Montreux, Aigle, Vevey Providence et Vevey Samaritain. La campagne d'information pour la population a débuté la fin septembre. Un défi de taille pour l'ensemble du personnel qui va devoir se familiariser avec un nouveau cadre, de nouveaux collègues et de nouveaux horaires ...

tania.severin@syna.ch,
rédactrice régions romandes

Région Romandie

Addictions et rente AI

Dans un arrêt prononcé récemment, le Tribunal fédéral modifie sa jurisprudence: désormais, les personnes dépendantes pourront également demander une rente AI.

Ce changement intervient à la suite du recours d'un homme dépendant de benzodiazépines et d'opioïdes qui s'était vu refuser une rente AI. Après analyse, le Tribunal fédéral lui a donné raison.

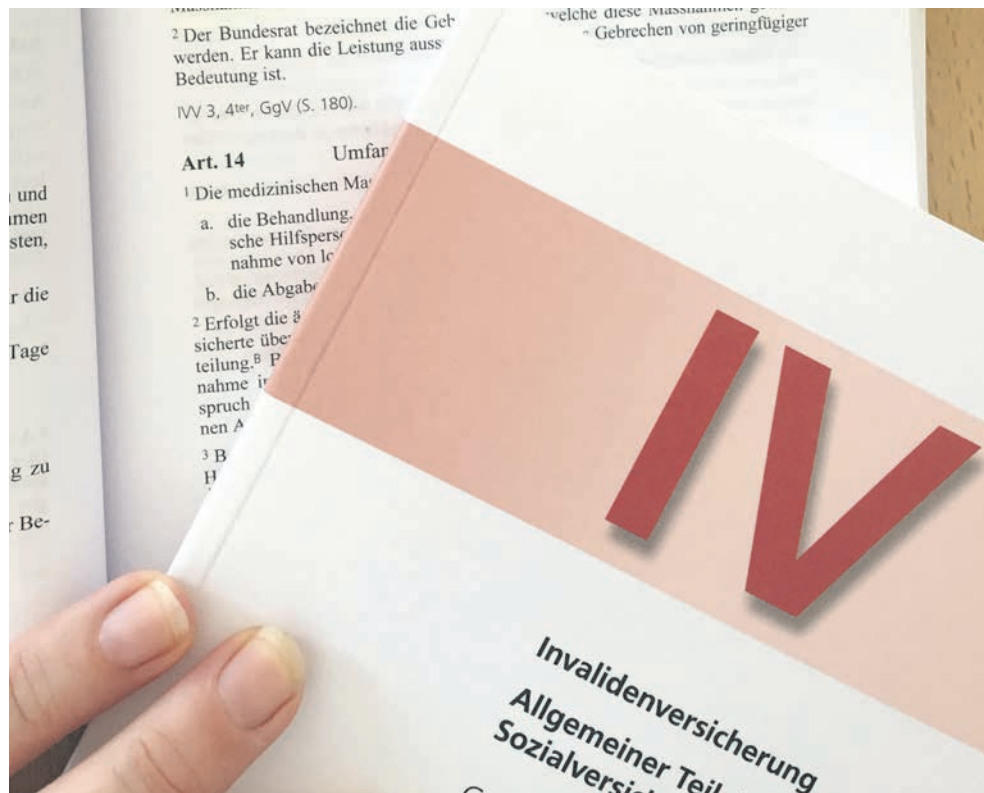
Jusqu'à présent, les toxicomanes n'avaient pas droit aux prestations de l'assurance invalidité: une toxicomanie n'était pertinente dans l'assurance-invalidité que lorsqu'elle engendrait une maladie ou occasionnait un accident ou lorsque la dépendance résultait d'une maladie. La jurisprudence en vigueur partait du principe qu'une personne dépendante était «elle-même responsable de son état» et que toute addiction pouvait sans autre être traitée par un sevrage.

À l'avenir, les dépendances seront traitées comme les autres troubles psychiques. Un examen approfondi permettra de déterminer si et dans quelle mesure les personnes concernées sont encore aptes au travail en raison de leur dépendance.

La rente AI ne tombe pas du ciel

Le verdict a déclenché quelques réactions. Certaines voix conservatrices s'interrogent: «Les alcooliques qui traînent à la gare recevront-ils bientôt une rente AI?» La réponse suivante s'impose: une rente AI ne tombe pas du ciel. Les obstacles sont élevés, les procédures extrêmement longues. Il s'écoule souvent des années avant qu'une rente soit versée.

La personne concernée doit remplir une demande de plusieurs pages et démontrer qu'elle est dans l'incapacité totale ou partielle de travailler depuis plusieurs mois. Si ces critères sont remplis, des mesures d'insertion sont alors mises en œuvre: le bénéficiaire potentiel est convié à des entretiens et un long processus est entrepris pour examiner les possibilités de réinsertion professionnelle. Si nécessaire, le demandeur doit également participer à des traitements médicaux raisonnables, ou alors il est convenu d'un programme de travail adapté



Les addictions sont désormais traitées comme les autres troubles psychiques.

Photo: Syna

qui doit permettre de déterminer sa capacité de travail. Les personnes qui refusent de participer aux entretiens, traitements ou mesures professionnelles s'exposent à des réductions ou à des refus de prestations.

Dernière étape

Ce n'est que dans une ultime étape, si rien ne fonctionne et si les perspectives de réinsertion (au moins partielle) dans la vie professionnelle sont nulles, que le droit à une rente est examiné.

Il faut alors souvent des années jusqu'à ce que l'AI prenne une décision. À l'issue de cette longue attente, la reconnaissance d'une invalidité de 40 % par exemple (= quart de rente, maximum 592 francs par mois pour des années entières de cotisation et un salaire moyen élevé), peut faire l'effet d'une douche froide. La décision de l'AI fait souvent l'objet d'un recours. De nouveaux examens sont réalisés, les tribunaux sont saisis. Le temps continue de s'écouler jusqu'à ce qu'une décision définitive – éventuellement modifiée – ne tombe. Durant toutes ces années d'attente, la personne doit se prendre en charge elle-même, parfois avec l'aide des services sociaux.

Commentaire

Autre réaction souvent entendue: «Cette nouvelle jurisprudence soulagera les services sociaux.» Personnellement, j'espère que les personnes souffrant d'addictions seront plus nombreuses à s'annoncer à l'AI. Elles bénéficieront ainsi d'une chance de pouvoir reprendre leur vie en main grâce à des mesures médicales et professionnelles. Elles bénéficieront d'un coaching et auront le sentiment de ne pas être abandonnées à elles-mêmes face à leur maladie. En revanche, les personnes qui ont accepté l'idée d'être à l'assistance sociale ne bénéficieront pas de ces mesures et de cette opportunité.

Il est en outre souhaitable que le Tribunal fédéral reconnaisse également la recherche médicale concernant les patients qui souffrent de douleurs chroniques et cesse de partir du principe que les assurés n'ont qu'à surmonter leur douleur.

katja.blust@syna.ch,
secrétaire régionale Syna Lucerne

Traduit et adapté par
tania.severin@syna.ch,
rédactrice régions romandes

Contratto collettivo di lavoro

Una questione di cultura d'impresa

I contributi professionali che vengono dedotti mensilmente dal salario di molti dipendenti servono all'esecuzione del contratto collettivo di lavoro (CCL). Cosa significa esattamente? Abbiamo chiesto all'industria delle costruzioni in legno della Svizzera tedesca e del Ticino.

«I 'falegnami' non sempre avevano gli stessi interessi degli 'edili'», afferma Stefan Strausak, amministratore delegato della Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL). È la ragione che ha indotto nel 2007 l'Associazione svizzera costruttori in legno a separarsi dalla Società svizzera degli impresaricostuttori. E dallo stesso anno esiste anche un contratto collettivo di lavoro (CCL) particolare per questo settore, uno dei più avanzati in Svizzera: comprende anche il personale amministrativo e gli apprendisti delle 1250 aziende del ramo, per un totale di circa 15 500 dipendenti. I loro salari minimi aumentano automaticamente con gli anni di esperienza. Il CCL stabilisce anche standard elevati per la salute e la sicurezza sul lavoro. «Non si tratta solo di condizioni di lavoro, ma anche di cultura d'impresa», spiega Strausak. Ad esempio, il CCL prevede colloqui regolari con i dipendenti e l'obbligo di informare i lavoratori e le lavoratrici due volte all'anno sull'andamento degli affari.

Cambiamenti strutturali

Strausak racconta dei cambiamenti strutturali nel settore, delle opportunità offerte dal legno come materiale da costruzione sostenibile – e delle sfide: «Il lavoro si sposta sempre più dal cantiere alla progettazione e alla pre-produzione. Attualmente non abbiamo problemi di ricambio generazionale, ma gli specialisti del legno sono persone versatili e spesso migrano verso altri rami professionali. Ecco perché dobbiamo preservare la nostra attrattiva – e il CCL deve tenere il passo coi tempi.» Pur essendo cresciuto in una famiglia di falegnami, Strausak ha proseguito gli studi e negli ultimi 12 anni ha contribuito alla creazione e alla crescita della CPNCL.



Il CCL fissa standard elevati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Foto: Adobe Stock

I compiti della Commissione Paritetica Nazionale

Ma quali sono i compiti della CPNCL, composta in ugual misura da rappresentanti dei collaboratori e dei datori di lavoro?

- I controlli sui cantieri e nelle aziende garantiscono il rispetto delle condizioni salariali e lavorative sancite dal CCL.
- I dipendenti e le imprese ricevono consulenza in materia di diritto del lavoro. In caso di sospette violazioni del CCL, ad esempio, l'arbitrato è il primo passo.

- Il marchio di qualità «Holzbau Plus» viene assegnato alle aziende che soddisfano i requisiti del CCL e agiscono come datori di lavoro socialmente responsabili – e sono in grado di dimostrarlo in una procedura di verifica.
- Il settore nel suo insieme e le imprese devono essere ulteriormente sviluppati. Il successo del CCL viene misurato regolarmente attraverso sondaggi fra le aziende e i dipendenti.

dieter.egli@syna.ch,
responsabile della comunicazione

Partecipa anche tu: ne va del nostro CCL!

Come già nel 2009 e nel 2014, anche quest'anno si svolge l'indagine sul settore delle costruzioni in legno. Qualche giorno fa hai ricevuto la documentazione direttamente dalla CPNCL o dal datore di lavoro. I risultati del sondaggio forniscono importanti indizi sullo sviluppo del

ramo e l'efficacia del CCL e mostrano le possibilità di miglioramento.

Rispondi alle domande entro il 31 ottobre al più tardi – **anche online:**

www.gav-holzbau.ch/i/ > Sondaggio settoriale CCL Costruzione in legno 2019.

Lavorare in salute fino a 65 anni?

Come partner sociale, sosteniamo l'indagine settoriale 2019. Per noi è importante che vi partecipi anche il maggior numero possibile di soci Syna. Vogliamo sapere come vedono il futuro del loro ramo professionale – e conoscere le loro prospettive personali.

Siamo particolarmente interessati alla domanda se sia possibile lavorare in buona salute in questo settore fino all'età pensionabile e se sia necessario

regolamentare un prepensionamento. L'ulteriore sviluppo del CCL verterà anche su questa questione. Pertanto, oltre al sondaggio settoriale coinvolgeremo direttamente i nostri soci per conoscere i loro interessi e le loro esigenze.

johann.tscherrig@syna.ch
segretario centrale Costruzione in legno

Industria MEM

¡Salvemos nuestra industria!

Este 18 de septiembre Syna recolectó firmas para una petición en las instalaciones de General Electric (GE) en Aargau. El objetivo: mantener los puestos de trabajo en GE y en toda la industria suiza. ¡Usted también puede firmar!

Esta petición a la alta Dirección Ejecutiva del grupo empresarial estadounidense forma parte de una movilización europea en las instalaciones de GE en Francia y Suiza. Es por esto que exigimos a GE una estrategia sostenible para la preservación y el desarrollo de puestos de trabajo. Y que las víctimas de la enésima reestructuración debieran tener garantizadas las mejores oportunidades.

Una señal contundente

Thomas Bauer, Presidente del Comité de

Personal de GE Switzerland lo resume así: «Con esta petición estamos enviando una fuerte señal al otro lado del Atlántico, especialmente al CEO de GE, Larry Culp: ¡Ya fue suficiente! Los trabajadores y las localidades ya no pueden soportar la constante reestructuración.» GE no es el único caso en Suiza. Por eso esta petición es aún más importante: Pedimos a la industria y a los políticos que resguarden los puestos de trabajo y las zonas industriales en Suiza.



Salvemos nuestra industria ¡firma tú también!

Imagen: Adobe Stock

diego.frieden@syna.ch,
secretario central de industria

¡Únete a nosotros!

La petición puede ser firmada por cualquier persona, independiente de su edad, nacionalidad, lugar de residencia o empleo. Firma hoy online: www.syna.ch/sauver-industrie



Cursos de construcción en España

«Es una gran oportunidad, ¡aprovéchala!»

Nuestro miembro del Este de Suiza, Manuel S.*, asistió a los cursos de construcción de los Parifonds en Santiago de Compostela, España, en enero y febrero de 2019. Tras su regreso al mercado laboral suizo, nos cuenta en una entrevista lo que aprendió.

¿Qué aprendiste en el curso?

Manuel: En realidad, fue una repetición teórica y práctica de lo que había estado haciendo en España durante años. Pero ahora tengo un certificado reconocido en toda Suiza, que también me garantiza un salario de categoría A.

¿Qué opinó tu jefe cuando le hablaste de estos cursos?

Al principio no quiso inscribirme, porque no somos una empresa de construcción típica. Pero estamos sujetos al contrato

nacional de la construcción, y yo pago las contribuciones de Parifonds. Sólo me inscribí cuando acepté no hacer más demandas salariales después del curso.

Entonces, ¿qué te aportó el curso?

Si me cambio de trabajo, tengo más posibilidades de ser contratado porque ahora tengo como demostrar mi experiencia y conocimientos. Aparte de eso, se me asignará a la categoría salarial A desde un comienzo. En el curso escuché sobre el sindicato Syna. Y después de mi regreso a Suiza, el Secretario Regional Luis Barros me ayudó mucho laboralmente. Para mí fue evidente que quería ser miembro, pues así puedo contar también con este apoyo en el futuro.

¿Qué consejo te gustaría darles a tus colegas que también están interesados en este curso?

Que aprovechen esta oportunidad. Sería una lástima que los cursos ya no se ofrecieran debido a la disminución de las inscripciones en nuestro país de origen.

Después de un día completo de curso pude volver a casa con mi familia, lo que me hizo muy bien. Conocí a mucha gente que tenía dificultades similares a las mías en el mercado laboral suizo. Sentir esta solidaridad me dio mucha fuerza.

selina.tribbia@syna.ch, responsable del servicio para la migración

**El nombre ha sido cambiado a petición de nuestro miembro.*

¿Deseas participar en el curso de construcción en los meses de invierno?

Entonces conversa con tu empleador sobre esto. ¡Estaremos encantados de ayudarte!
Fecha límite de inscripción: 5 de noviembre.
Los cursos tendrán lugar desde el 2 de enero al 21 de febrero de 2020 en España y Portugal.
Información: www.baumeister.ch

Cursos de construção em Portugal

«É uma oportunidade – agarra-na!»

O nosso sócio do leste da Suíça, Manuel S.*, participou nos cursos de construção do Parifonds em Santiago de Compostela, Espanha, nos meses janeiro e fevereiro de 2019. Quando voltou para o mercado de trabalho suíço ele confidenciou-nos numa entrevista o que foi que aprendeu.

O que aprendeste nos dois meses do curso?

Manuel: Em princípio foi uma repetição teórica e prática daquilo, que já fiz durante muitos anos em Espanha. No entanto, agora tenho um atestado reconhecido em toda a Suíça, com que recebo garantidamente também o salário da categoria A.

O que achou o teu chefe quando lhe falaste destes cursos?

Primeiro não me queria inscrever, porque não somos uma empresa de construção civil típica. Mas estamos sob controlo do acordo de cobertura nacional e pago as minhas contribuições ao Parifonds. Só quando concordei em não reclamar mais salário após o curso, ele inscreveu-me.

O que lhe trouxe o curso?

Ao mudar agora o local de trabalho tenho mais oportunidades de emprego, porque posso comprovar o meu conhecimento e a minha experiência. Além disso, entro desde o princípio na categoria salarial A. Durante o curso ouvi falar do sindicato Syna. Quando voltei para a Suíça o secretário regional Luis Barros ajudou-me muito profissionalmente. Então, para mim era natural ficar sócio, porque no futuro posso contar com este apoio.

O que queres aconselhar aos teus colegas que também estão interessados neste curso?

Agarrem esta oportunidade, sem falta! Seria uma pena se os cursos não fossem mais oferecidos devido a menos matrículas no nosso país. Depois de um dia inteiro de aulas, pude voltar para casa, para minha família, o que foi muito bom para mim. Conheci muitas pessoas boas que tinham dificuldades semelhantes no mercado de trabalho suíço como eu. Experimentar essa solidariedade deu-me muita força.

selina.tribbia@syna.ch
responsável pelo serviço de imigração

**Nome alterado, porque o nosso sócio prefere ficar no anonimato*



Participa nos cursos de construção em Portugal, vale a pena! Imagem de símbolo: Adobe Stock

Também gostaria de visitar o curso de construção durante os meses de inverno?

Então fala com a tua entidade patronal sobre isto. Terás todo o nosso apoio!

Prazo de inscrição: 5 de novembro. Os cursos são realizados entre o dia 2 de janeiro e 21 de fevereiro de 2020 em Espanha e Portugal.

Informações: www.baumeister.ch

Envolvente do edifícios: Novo GAV

Boas perspectivas

O setor dos envolventes de edifícios constrói, entre outros, instalações fotovoltaicas – e, por isso, está e crescer, também por causa da maior sensibilização por questões climáticas. Agora também os funcionários beneficiam de um salário mais alto e de melhores condições de trabalho.

No setor trabalham mais de 4000 funcionários em mais do que 800 empresas

em toda a Suíça. A partir de 2020 haverá um novo acordo coletivo de trabalho (GAV) para eles. Os sindicatos conseguiram obter um bom resultado nas negociações: Até 2023 o novo GAV traz todos os anos um aumento salarial geral de 20 francos - adicionalmente à taxa de inflação automática de até 1,5 por cento. Ainda juntam-se individuais aumentos salariais por ano de, em média, 20 francos. Sobretudo os salários mínimos sobem bastante: Um trabalhador da construção civil, sem formação mas com cinco anos de experiência recebe, por exemplo, quase mais 500 francos por mês. Também aumentas os subsí-

dios de alimentação durante o trabalho em viagem.

Os futuros pais têm o direito a cinco em vez de dois dias de licença de paternidade graças ao novo GAV. Boas perspectivas também há para funcionários mais velhos: Eles gozam uma claramente melhorada proteção contra despedimento a partir dos 55 anos, o que aumenta a segurança do posto de trabalho na idade avançada.

hans.maissen@syna.ch,
responsável do setor
da envolvente de edifícios

Cours 2019

formation-ARC.Suisse

Comment faire et utiliser au mieux ma messagerie libre, le cloud et internet sur mon ordinateur

Jeudi 31 octobre 2019, de 9h00 à 17h00, Synergic/Perform, Yverdon-les-Bains

- Contenu:**
- Utiliser le Cloud à bon escient;
 - créer un compte de messagerie avec un navigateur;
 - communiquer virtuellement indépendamment de leur localisation.

Matériel: Ordinateurs portables personnels souhaitables pour faire les installations utiles sur place

Animation: Otto Keller, formateur avec brevet fédéral, Ingénieur dipl. HES

Inscription: Dernier délai, jeudi 17 octobre

Formation pour toute personne travaillant dans le domaine de la santé dans le canton du Jura

Application du droit du travail dans le domaine de la santé – Hôpitaux du Jura

Mercredi 6 novembre 2019, de 9h00 à 17h00, Centre Saint-François, Delémont

- 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 du service juridique Syna et Robin Nicolet, collaborateur Syna Delémont

Inscription: Dernier délai, jeudi 17 octobre

APG – LAMal – accidents: comment fonctionnent ces assurances et à quoi nous servent-elles?

Vendredi 8 novembre 2019, de 9h00 à 17h00, Hôtel Jean-Jacques Rousseau, La Neuveville

- Contenu:**
- Les bases légales des diverses assurances, cotisations et financement;
 - aperçu des types de prestations, cercle des personnes assurées.

Animation: Jean-Claude Ducry, collaborateur RH et responsable salaires et assurances sociales

Inscription: Dernier délai, jeudi 17 octobre

Mon concept marketing en deux jours

Lundis 11 et 25 novembre 2019, de 9h00 à 17h00, Hôtel Alpes & Lac, Neuchâtel

Contenu: Après deux jours, les participant-e-s quittent le cours en possession d'un concept marketing concret et individuel.

Animation: Daniel Ingold, professeur de gestion d'entreprise, de marketing, de management d'innovation et de projets

Inscription: Dernier délai, jeudi 17 octobre



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!

Convention collective de travail

Bois: une forte culture d'entreprise

Les contributions professionnelles prélevées directement sur le salaire chez beaucoup d'employés sont destinées à l'exécution de la convention collective de travail (CCT). Qu'est-ce que cela signifie? Nous nous sommes renseignés dans la branche de la construction en bois en Suisse alémanique/ Tessin.

«Les «gens du bois» n'ont pas toujours les mêmes intérêts que les «gens de la pierre», explique Stefan Strausak, directeur de la Commission professionnelle paritaire suisse pour la construction en bois (SPBH). C'est pourquoi l'association des professionnels du bois s'est séparée de la Société suisse des entrepreneurs en 2007. La même année, une CCT a été introduite pour les charpentiers. C'est l'une des plus progressistes de Suisse: elle inclut également le personnel administratif et les apprentis de quelque 1250 entreprises, pour un total d'environ 15 500 employés. Les salaires minimaux augmentent automatiquement avec les années de service. La CCT fixe également des standards élevés en matière de santé et de sécurité au travail. «Il ne s'agit pas uniquement de conditions de travail, mais aussi de culture d'entreprise», explique Stefan Strausak. Ainsi, la CCT prévoit par exemple des évaluations régulières du personnel et l'obligation d'informer deux fois par année les collaborateurs de la marche des affaires.

Évolution structurelle

Stefan Strausak évoque l'évolution structurelle de la branche, les opportunités que représente le bois en tant que matériau de construction durable, mais aussi des défis: «Le travail se déplace de plus en plus du chantier vers la planification et la pré-production. Nous n'avons actuellement pas de problème de relève, mais les professionnels du bois sont polyvalents et partent souvent vers d'autres branches. C'est pourquoi nous devons rester attractifs. Notre CCT doit donc évoluer avec son temps.» Le Soleurois, qui a grandi dans une famille active dans la construction en bois, a choisi la filière des



Depuis 2007, Stefan Strausak est directeur général de la commission paritaire de la construction en bois. Photo: Dieter Egli

études et a contribué au développement de la SPBH au cours des 12 dernières années.

Missions de la SPBH

Quelles sont les tâches de la SPBH, qui se compose d'un nombre égal de représentants des employeurs et des syndicats?

- Les inspections de chantier et d'usine garantissent le respect des conditions salariales et de travail prévues par la CCT.
- Les employés et les entreprises bénéficient de conseils en matière de droit du travail. En cas de suspicion de violation de la CCT, une procédure d'arbitrage est conduite dans un premier temps.

- Le label de qualité «Holzbau Plus» est décerné aux entreprises qui remplissent les exigences de la CCT et qui agissent en tant qu'employeurs socialement responsables – et le prouvent lors d'un audit.
- Le but est également de continuer de développer aussi bien la branche dans son ensemble que les entreprises. Le succès de la CCT est mesuré régulièrement au moyen de sondages auprès des entreprises et des employés.

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

Présence en Suisse romande également

En Suisse romande, les travailleurs de la construction en bois sont soumis à la CCT du second-œuvre, dont Syna est également partenaire. La convention actuelle est entrée en vigueur au début de cette année et restera

valable jusqu'en 2022. Elle régleme les salaires et les conditions de travail d'environ 15 000 employés de 3000 entreprises dans des secteurs très variés.

www.secondoeuvreromand.ch

Travailler jusqu'à 65 ans en pleine santé?

Grâce à la CCT Resor, les travailleurs du second œuvre bénéficient également d'une retraite anticipée flexible dès 62 ans. En Suisse alémanique, le secteur de la construction en bois ne dispose à ce jour pas d'un tel modèle, introduit

dans d'autres branches depuis un certain temps déjà. C'est pourquoi nous nous adresserons à nos membres de Suisse alémanique pour connaître leurs intérêts et leurs besoins.

Conférence de branche

La santé a besoin de CCT renforcées

Si le secteur de la santé est sévèrement régulé en matière de financement et d'autorisations, il en va tout autrement des conditions de travail. Syna s'engage par conséquent pour une convention collective de travail incluant une réglementation contraignante des conditions de travail pour les soins à long terme et les soins à domicile.

Avec plus de 550 000 salariés, le secteur de la santé est le plus grand employeur de Suisse. Or, bien que manquant de personnel, il ne dispose pas de conditions de travail et salariales contraignantes au niveau national. Une lacune dont les employeurs usent et abusent, en répercutant sur leurs salariés la pression croissante sur les coûts. Syna tire la sonnette d'alarme depuis des années, tant en matière de flexibilisation des horaires de travail que de sous-effectifs.

Les soins à long terme et les soins à domicile particulièrement concernés

La situation dans les soins à long terme et les soins à domicile est précaire, en raison du grand nombre de prestataires qui se disputent ce marché. Les prix et les prestations étant largement régulés, il ne leur reste que la réduction des coûts en personnel pour accroître leur marge.

De trop nombreuses entreprises de soins à domicile à but lucratif opèrent selon des modèles commerciaux douteux, sans garantir à leurs employés des conditions de travail conformes à la loi. Syna a certes déjà mené et remporté plusieurs actions juridiques individuelles contre des employeurs véreux. Cependant, pour mettre enfin un terme définitif aux conditions de travail précaires dans la branche, il faut une convention collective de travail (CCT) applicable dans toute la Suisse.

Taux de fluctuation élevé

Le canton de Vaud donne l'exemple en appliquant ce que réclame Syna: tous les prestataires de soins de santé qui reçoivent des fonds publics ou qui facturent leurs services aux caisses maladies doivent, en matière de conditions de travail, appliquer



Le secteur de la santé ne dispose toujours pas de conditions de travail et de salaires contraignantes au niveau national.

Photo: Adobe Stock

la CCT cantonale ou les directives cantonales pour les organisations de soins à domicile.

Dans le reste de la Suisse, la situation est peu reluisante en particulier dans le domaine des établissements médicaux-sociaux. Rien d'étonnant par conséquent à ce que la fluctuation du personnel soit élevée. Pire encore, nombreux sont celles et ceux qui quittent définitivement la profession des soins, faute de pouvoir ou vouloir subir la forte pression qui y règne.

Les conditions de travail laissées pour compte

Les associations faitières Aide et soins de santé à domicile Suisse, Curaviva Suisse et OdASanté ont lancé cet été la campagne «Le métier le plus important en Suisse – des histoires de vie se poursuivent avec les soins de longue durée». Cette vaste offensive de charme, qui vise à remédier à la pénurie de personnel qualifié, n'adresse cependant pas la question des conditions de travail. Les directions de ces associations semblent ignorer que de bonnes conditions de travail constituent le moyen le plus efficace de renforcer l'attrait des professions de la santé. Se contenter d'appliquer des recettes de marketing ne réduira pas la

pénurie croissante de personnel qualifié.

L'initiative populaire «Pour des soins infirmiers forts» lancée par l'Association suisse des infirmiers et infirmières ASI veut quant à elle que la Confédération impose des conditions de travail adaptées aux exigences du métier. Syna soutient cette initiative, parce que le contre-projet indirect de la commission du Conseil national passe lui aussi sous silence les conditions de travail du personnel soignant.

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

Syna œuvre pour une CCT nationale

Lors de leur conférence de branche, les membres Syna du secteur de la santé ont adopté une résolution demandant aux associations Aide et soins de santé à domicile Suisse, Association suisse des services d'aide et de soins à domicile et Curaviva de négocier en partenariat social, avec les syndicats, une CCT imposant des conditions de travail au niveau national.

Numérisation

Mes données – ma protection?

Notre vie privée bénéficie d'une protection spéciale. Cela vaut également sur le lieu de travail, où une multitude de données est de plus en plus souvent recueillie sur nous. Un regard sur la pratique montre les conséquences possibles.

Quelles données mon employeur peut-il recueillir sur moi? Par exemple, qu'arrive-t-il à mes e-mails lorsque je quitte mon emploi? La numérisation soulève de nombreuses questions. En effet, les entreprises tentaculaires comme Facebook et Google ne sont pas les seules à tout savoir sur nous. Au travail aussi, nous laissons derrière nous un «nuage de données» de plus en plus grand. Chacune de nos activités sur ordinateur et téléphone portable, chaque utilisation de logiciels laisse des traces. Chacune de nos frappes peut être sauvegardée.

Big Brother

Le plus gros problème est la surveillance des employés pendant le travail, notamment au moyen de caméras ou de logiciels. Certes, la loi sur le travail interdit l'utilisation de systèmes de surveillance et de contrôle qui observent mon comportement personnel au travail – par exemple, combien de temps je passe au téléphone et avec qui, à qui je parle ou quand je prends une pause ou ce que j'y mange. Toutefois, dans certains cas, il peut être possible de vérifier si je travaille en toute sécurité ou quelles prestations je fournis. Souvent, cependant, il est difficile, voire impossible, d'établir une distinction claire. Syna estime que le suivi des performances fournissant toujours des informations sur le comportement, il doit être évité.

Obligation d'informer

Dans tous les cas, la surveillance n'est autorisée que s'il existe un intérêt supérieur, tel que la sécurité du personnel, et si elle est proportionnée. Et surtout, les employés doivent être informés s'ils font l'objet d'une surveillance et, le cas échéant, de quelle manière. Un détaillant allemand qui a utilisé des caméras



Syna s'engage pour l'interdiction de la surveillance des employés.

Photo: Adobe Stock

cachées pour vérifier la fréquence des visites aux toilettes par exemple a été condamné à environ 1,5 million d'euros d'amende. Le Tribunal fédéral pour sa part a annulé un licenciement sans préavis, alors qu'un logiciel de surveillance avait démontré qu'un employé passait 70 % de son temps à l'ordinateur à des fins privées. La surveillance n'avait pas été annoncée et avait été réalisée sans soupçon concret, de sorte que les preuves recueillies étaient illégales et non exploitables.

Notre profil (invisible)

Le «profilage» est un problème encore plus important pour la protection de la vie

privée. Les données personnelles – générées par le travail numérisé, même si elles ne font pas l'objet d'un contrôle spécifique – sont traitées automatiquement. Les employeurs peuvent utiliser les profils de leurs employés comme base de décision. Exemple: un système interne recueille des données sur le rendement des employés sur une période de plusieurs mois. Il crée un profil et l'analyse avant l'entretien d'évaluation. L'employeur décide alors seul si une augmentation de salaire sera accordée ou non. Musique d'avenir, mais réaliste!

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

Protection des données: quel avenir?

Le profilage montre que la protection des données doit être adaptée. Dans l'UE, le nouveau règlement de base sur la protection des données est entré en vigueur début 2018. Il offre une protection non seulement contre les géants du numérique comme Google ou Facebook, mais aussi contre les employeurs. Désormais, les décisions automatiques basées sur le profilage sont interdites. La révision de la

loi sur la protection des données a également été initiée en Suisse. Elle doit en grande partie reprendre les dispositions de l'UE – en les affaiblissant malheureusement au passage. Syna se félicite de la protection renforcée au travail. Toutefois, il n'existe toujours pas d'interdiction claire et sans équivoque de la surveillance des employés. Un garde-fou pour lequel nous nous engageons dans les négociations CCT.

WorldSkills Kazan 2019

«Bien sûr que je suis membre!»

Grâce à ses compétences professionnelles, Boije, 18 ans, a pu partir en Russie. En entretien, il nous raconte son voyage et nous explique pourquoi les syndicats sont importants.

En août, la ville de Kazan en Russie a accueilli la 45^e édition des WorldSkills. Boije, installateur-électricien de Coire, était l'un des 41 participants venus de Suisse. Durant quatre jours, ses compétences professionnelles ont été mises à l'épreuve dans un concours opposant 62 équipes nationales.

Qu'est-ce qui t'as le plus touché pendant les WorldSkills?

Boije: Lors de la cérémonie d'ouverture, 45 000 personnes nous ont applaudis dans le stade. J'ai eu l'impression d'être une star olympique. Je me souviendrai longtemps de ce moment.

Qu'est ce qui t'a amené à participer à ce concours mondial?

En tant que meilleur apprenti du canton lors de mes examens de fin de formation, je m'étais qualifié pour le championnat régional l'année dernière. Je suis arrivé deuxième, ce qui m'a permis de participer aux SwissSkills à Berne. Je me suis à nouveau classé deuxième, et j'ai donc été invité aux WorldSkills.

Quelle était ta motivation?

Je voulais montrer de quoi j'étais capable, et aller le plus loin possible – selon ma devise «quand on veut, on peut». Quand quelque chose me plaît, je me donne à fond. Malheureusement, ça ne s'est pas passé comme je l'espérais. Je ne veux pas trouver d'excuses faciles, mais je n'étais pas en pleine forme.

Un résultat qui t'a quand même valu une «Medal for excellence»

C'est vrai. De toute manière, l'expérience compte plus que le fait d'être le meilleur. J'ai vécu des moments intenses et passionnants. J'ai rencontré des gens du monde entier. C'était intéressant de découvrir ce qu'ils pensent, leur manière d'aborder les problèmes. Les installations électriques sont

similaires partout dans le monde. Mais les approches diffèrent. Découvrir cela était une chance unique.

Même dans les pays où les câbles sont suspendus au plafond comme des toiles d'araignées?

Ouais, j'ai vu ça aussi en Russie. Ça semble fonctionner... On s'inquiète peut-être trop en Suisse... (rires)

Comment as-tu choisi ton métier?

Enfant, je m'intéressais déjà à la technique. J'étais toujours en train de démonter des objets, au grand désespoir de ma mère. En faisant quelques essais, j'ai vite su que le métier d'installateur-électricien était fait pour moi. Sur les chantiers, on peut au moins «bouger» un peu, contrairement au travail de bureau. J'aime beaucoup le travail manuel, c'est facile pour moi.

Comment es-tu devenu membre de Syna?

Un jour, vous êtes venus sur le chantier. Alors je me suis dit: «C'est le bon moment de m'inscrire!» Mon père était aussi membre, je savais donc pour quoi vous vous engagez. Pour moi, devenir membre était tout à fait logique: les employeurs ont également des associations pour défendre leurs intérêts. En tant que travailleurs, nous devons faire pareil. Si personne n'adhère, nos intérêts ne pourront pas être défendus.

Tes collègues pensent la même chose?

Un collègue a dit un jour que ça coûtait trop cher et ne servait à rien. D'autres personnes de mon âge pensent comme lui. Mais en même temps, ils râlent, disent que le travail est «merdique»! Alors que se plaindre ne sert à rien! Il faut agir.



Boije au travail et lors de son entrée avec l'équipe suisse lors des WorldSkills en Russie

Photo: Måd

Et toi, es-tu satisfait de ta branche?

Je suis satisfait de notre CCT. Mais on verra, notre situation pourrait bientôt changer. Mes chefs se plaignent de la pression sur les prix. Ils pourraient la répercuter sur nous.

sabri.schumacher@syna.ch,
service jeunesse

SwissSkills – EuroSkills – WorldSkills

En organisant des championnats des métiers, SwissSkills promeut l'image du système de formation professionnelle dual. WorldSkills et EuroSkills ont lieu tous les deux ans. Ils permettent aux meilleurs jeunes professionnels de se mesurer au niveau mondial ou continental.

Pour en savoir plus: www.swiss-skills.ch