

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Adobe Stock

Super-héros du quotidien

Des super-pouvoirs, c'est ce dont beaucoup de mères et de pères rêvent dans leur vie de tous les jours! Car en Suisse, il n'est pas facile de concilier carrière et famille, surtout pour les femmes. L'économie en pâtit également. Syna s'engage pour l'égalité dans le monde du travail et pour des conditions de travail favorables à la famille. **Pages 4 et 5**

Salaires: un engagement héroïque

Chaque année, nos responsables de branche s'engagent pleinement pour obtenir les meilleurs résultats possibles pour les salarié-e-s lors des négociations salariales avec les patrons. Un premier aperçu des négociations en cours, avec leurs hauts et leurs bas. **Page 3**

Besoin urgent d'une idée de génie

Des super-pouvoirs semblent également nécessaires pour stopper l'explosion des coûts de notre système de santé. La menace d'une médecine à deux vitesses est réelle. En entretien, le surveillant des prix Stefan Meierhans revient sur les problèmes de notre système de santé. **Page 6**

Sommaire

Accords salariaux	Page	3
Compatibilité	Page	4
Femmes et leadership	Page	5
Coûts de la santé	Page	6
Le nouveau Parlement	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
Conférence migration	Page	16
Échafaudages Infrastructure de réseau	Page	17
Cours ARC	Page	18
Notre travail – notre avenir	Page	19
Young Syna	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: 14 février 2020

Clôture de la rédaction: 29 janvier, 12h00

Une nouvelle ère?



Cette année, les 30 ans de la chute du Mur ont été commémorés. Dans 30 ans, quel regard porterons-nous sur l'année 2019? Nous nous souviendrons de deux couleurs: violet et vert. Au cours des 12 derniers mois, beaucoup de choses ont évolué. 2019 signera-t-elle le début d'une nouvelle ère? Sommes-nous à un tournant?

Le 14 juin, plus d'un demi-million de femmes et d'hommes de toute la Suisse sont descendus dans la rue pour la grève des femmes*. Mais plus important encore, un mouvement des femmes* et pour l'égalité, fort, coloré et déterminé, a émergé au cours des mois qui ont précédé et suivi cette journée historique de protestation. Les femmes de tous les horizons – mais aussi un nombre sans cesse croissant d'hommes – exigent une égalité qui englobe enfin tous les domaines de la vie.

Pouvoir et contre-pouvoirs

Ce mouvement en faveur de l'égalité a également donné des ailes à notre initiative populaire pour un congé paternité de quatre semaines et donné du poids aux revendications entourant le congé parental. Le Parlement a reconnu les signes des temps et s'est accordé sur l'introduction d'un congé pour les papas – même s'il ne dure que deux semaines. Ce congé, si minimaliste soit-il, est toutefois aujourd'hui combattu par référendum. En janvier, nous saurons ce qu'il en est. Cette opposition montre clairement une chose: le fait que des forces puissantes œuvrent pour un changement vers plus de justice, de dignité humaine et de solidarité, suscitera toujours des oppositions!

Et c'est pourquoi Syna doit exister – avec toi, et avec beaucoup de femmes et d'hommes faisant preuve de détermina-

tion et de persévérance. Parce que tout comme l'avènement de la démocratie, les changements sociaux prennent du temps. Forts de l'élan que nous a donné la grève des femmes* de 2019, poursuivons sans relâche notre lutte pour atteindre notre but. Car le changement ne nous sera pas offert sur un plateau.

Le changement climatique nous concerne aussi

Les conséquences du changement climatique deviennent de plus en plus visibles et tangibles. Avec cette prise de conscience, les demandes de mesures plus efficaces pour la protection de l'environnement se multiplient. Cela vaut également pour nous, les employés. Nous sommes appelés à agir concrètement: que signifie la durabilité pour notre travail syndical? Notre modèle économique est préjudiciable à nos conditions de vie, et surtout à celles des pays lointains. Nous devons arrêter la course au profit, cesser de consommer des ressources et de polluer l'environnement aux dépens d'autrui et des générations futures.

Début d'une nouvelle ère?

Le nouveau Parlement est plus féminin, plus jeune et plus vert. Mais ce n'est pas une garantie pour plus d'égalité et pour une protection efficace du climat et de la nature. Le sociologue allemand Max Weber a dit: «La politique, c'est percer lentement, puissamment des planches dures, avec passion et discernement.» Si 2019 doit vraiment marquer le début d'une nouvelle ère, nous devons travailler ensemble pour réaliser ce changement avec force et persévérance, avec enthousiasme et prudence. Pour un monde du travail digne où les sexes sont égaux et où nos agissements sont respectueux de l'environnement.

Vous retrouverez votre Syna Magazine totalement relooké l'an prochain! Que ce soit dans notre magazine new look, sur notre site internet ou sur les réseaux sociaux, nous continuerons à documenter notre engagement syndical commun. Et le fait de pouvoir dire que 2019 aura été le début d'une nouvelle ère dépendra aussi de nous!

Je vous souhaite, à vous et à vos proches, un joyeux Noël et une nouvelle année qui nous donnera courage et confiance pour notre travail de l'année à venir.

arno.kerst@syna.ch, président

Négociations salariales

Bilan mitigé

Les négociations salariales 2020 sont en cours – succès et déceptions pour les responsables de branche de Syna qui négocient les salaires pour nos membres et pour tous les autres salariés. Premier aperçu commenté.

😊 Boulangeries

Le salaire minimal du personnel de boulangerie qualifié augmente de 1%. Aucune hausse en revanche pour le personnel non qualifié.

Claudia Stöckli: «La hausse est importante et positive. Malheureusement, les employés non qualifiés n'en profitent pas, alors qu'une hausse des salaires minimaux les plus bas serait primordiale.»

😊 Fenaco

La coopérative Fenaco augmente la masse salariale totale de 1,1%. La répartition se fera sur une base individuelle.

Claudia Stöckli: «Compte tenu de la bonne conjoncture économique, l'augmentation de la masse salariale est appropriée et positive. Mais une augmentation générale pour tous aurait été importante.»

😞 Second-œuvre Suisse romande

Tous les employés du second-œuvre bénéficieront d'une augmentation de salaire de 0,3%, soit environ 10 centimes de l'heure, pour compenser le renchérissement. Cette adaptation est automatique, conformément à la CCT.

Tibor Menyhart: «Le résultat réel est donc un gel des salaires depuis sept ans, et par conséquent insatisfaisant!»

😞 Carrosserie

Dans la carrosserie, seuls les salaires minimaux sont augmentés. Aucune hausse pour les autres salaires.

Gregor Deflorin: «Ce gel des salaires est une déception. La hausse des salaires minimaux n'y change rien.»

😊 Technique du bâtiment

Dans la technique du bâtiment, les quelque 17000 salariés soumis à la CCT bénéficieront d'une hausse de la masse salariale de 1%, répartie sur une base individuelle.

Gregor Deflorin: «Nous sommes satisfaits de l'augmentation, mais malheureusement elle est individuelle et ne profitera donc pas à tout le monde.»

😞 Shops de stations-service

Pour la 2^e année consécutive, le salaire minimal des employés des shops de stations-service stagne.

Claudia Stöckli: «Ce résultat est inacceptable. Les salaires minimaux de cette CCT sont très bas et doivent être revalorisés de toute urgence.»

😊 Coop

Coop augmente la masse salariale de 1%. 0,75% de ce montant seront attribués sur une base individuelle, 0,25% sont destinés à l'égalité des salaires et aux collaborateurs de longue date qui ont un salaire bas.

Marco Geu: «L'augmentation de la masse salariale est nettement supérieure à la moyenne de la branche, c'est un succès. Mais elle ne bénéficiera à nouveau pas à tous les collaborateurs.»

😊 Marbre et granit

Les professionnels de l'industrie du marbre et du granit percevront une allocation unique de 480 francs en 2020. En outre, les salaires minimaux seront augmentés de 30 francs.

Johann Tscherrig: «L'augmentation des salaires minimaux est positive. Bien que la prime unique soit réjouissante, les salariés n'en bénéficieront pas l'année suivante.»

😊 Tuileries-briqueteries

Tous les salaires effectifs et tous les salaires minimaux des tuileries-briqueteries seront augmentés de 30 francs sur une base générale.

Johann Tscherrig: «La hausse générale accordée à tous les employés est positive. Le volume, cependant, n'est pas entièrement satisfaisant.»

😊 Installations électriques et de télécommunications

Les employés des installations électriques bénéficieront d'une augmentation de salaire mensuelle de 100 francs, soit environ 2%, plus renchérissement.

Gregor Deflorin: «C'est un très bon résultat dont nous pouvons être extrêmement satisfaits!»

😊 Construction métallique

Une hausse de salaire de 1% est prévue pour les employés des quelque 2500 entreprises de construction métallique en Suisse.

Gregor Deflorin: «Comme dans les autres branches: la hausse serait satisfaisante en soi – si elle profitait à tous et n'était pas versée sur une base individuelle.»

Le 16 décembre, Travail.Suisse et Syna tiendront une conférence de presse pour présenter en détail les résultats des négociations salariales en cours.

➔ Tous les détails dans le prochain Syna Magazine ou sur Internet:
www.syna.ch/salaires2020

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

Conciliation entre travail et famille

«Politiquement, rien n'a changé»

En matière de politique familiale, la Suisse est un pays en voie de développement. Valérie Borioli Sandoz, responsable de la politique d'égalité chez Travail.Suisse, explique pourquoi il en est ainsi et comment y remédier.

Valérie, tes enfants sont grands. Qu'est-ce qui s'est amélioré ces 20 dernières années?

Valérie: Malheureusement, trop peu de choses. Il y a 20 ans, mon modèle familial faisait de moi une originale. Or le fait que les femmes qui travaillent doivent encore se justifier aujourd'hui est inacceptable. Et cela alors que les hommes qui optent pour le temps partiel sont célébrés comme des héros! Les mentalités doivent encore beaucoup changer.

Sur le plan politique, les choses ont toutefois évolué?

Pas vraiment. Nous n'avons toujours que 14 semaines de congé maternité. De nombreuses femmes sont licenciées après leur



Valérie Borioli-Sandoz: «Le fait que les femmes qui travaillent doivent encore se justifier aujourd'hui est inacceptable.»
Photo: Travail.Suisse

retour de maternité. Un congé de paternité de deux semaines est combattu par référendum, et le congé parental reste un vœu pieux. Il n'y a pas assez de places en crèche, et il n'y a rien non plus pour les personnes qui s'occupent de leurs parents ayant besoin de soins. Depuis des années, les femmes sont

au moins aussi qualifiées que les hommes et la plupart d'entre elles ont également un emploi – mais le plus souvent à temps partiel. C'est tellement dommage, et cela est dû au manque d'infrastructures pour les familles.

Que doit-il se passer concrètement?

Les politiciens doivent reconnaître que la famille ne doit plus rester une affaire privée. Le besoin de structures d'accueil extrafamilial supplémentaires pour les enfants et pour les proches malades et vieillissants ne cesse d'augmenter. Les entreprises exigent de plus en plus que les femmes s'impliquent davantage dans la vie professionnelle. Mais cela ne peut pas fonctionner si on n'investit pas dans la conciliation entre travail et famille. Aujourd'hui, les femmes portent seules ce fardeau: c'est tout simplement inacceptable.

Que fait Travail.Suisse pour que cela change?

Nous nous sommes engagés à respecter notre plan d'action en matière de conciliation. Au cours des dix prochaines années, 5 milliards de francs seront nécessaires pour créer les conditions cadres nécessaires. Cela peut sembler beaucoup. Mais à titre de comparaison, on peut noter qu'en 2019, la Suisse devrait afficher un excédent de recettes de 2,7 milliards de francs – consacrer 500 millions à la conciliation semble donc un minimum.

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

De nouveaux chiffres révèlent le retard à combler



L'Office fédéral de la statistique (OFS) a présenté les nouveaux chiffres sur les familles et les générations. Ils montrent que la Suisse a encore beaucoup à faire en matière de conciliation entre travail et famille. Les femmes sont désavantagées presque tout au long de leur carrière professionnelle à cause de la famille: 70% craignent des conséquences négatives pour leur carrière avant même la naissance de leur premier enfant – à juste titre. Après avoir fondé une famille, elles assument la plus grande part des tâches ménagères (68,8%) malgré un emploi rémunéré, et ce sont principalement elles qui restent à la maison lorsque les enfants sont malades (73,9%).

L'évolution dans les années à venir risque d'aggraver encore la situation: la population vieillit, les travailleurs qualifiés se font de plus en plus rares. Pour Travail.Suisse, des conditions cadres adéquates doivent impérativement être mises en place pour que la conciliation entre travail et famille – et donc l'égalité – puissent enfin se concrétiser. Les mesures possibles figurent dans le plan d'action de Travail.Suisse.

Tous les détails sur l'enquête de l'OFS sur les familles et les générations et sur le plan d'action: www.syna.ch/actualites/conciliation

Femmes et leadership

«Les femmes ont leur propre leadership»

La NZZ a fait le compte: dans les 100 plus grandes entreprises suisses, il y a autant de femmes PDG que de patrons prénommés Urs – à savoir quatre. Alors comment augmenter le nombre de femmes à des postes de direction?

Nous avons posé la question à Greta Gysin, responsable régionale de transfair, conseillère nationale et mère de trois enfants, qui enseigne le leadership aux femmes.

Les femmes sont encore fortement sous-représentées dans les organes de direction. Que faut-il pour que cela change enfin?

Greta Gysin: Nous devons dire adieu aux modèles traditionnels. Cela nécessite des changements structurels. La conciliation



Greta Gysin: «Les femmes n'ont pas besoin d'être des «superwomen» pour occuper un poste de direction.»
Photo: màd

Cours ARC pour les femmes

En 2020, notre partenaire de formation ARC proposera une série de cours destinés spécifiquement aux femmes. Pour les membres de Syna, la participation est gratuite. Ces cours permettent également de nouer des contacts avec d'autres femmes et d'échanger des expériences. Participer en vaut la peine!

La libération psycho-émotionnelle

5 et 6 mars 2020

Toutes les émotions, depuis notre conception, sont inscrites dans notre mémoire émotionnelle, ce qui nous fait toujours reproduire les mêmes schémas de comportements. Vous allez libérer cette mémoire émotionnelle et lui transmettre de nouvelles données.

Egalité salariale – Femmes d'avantage – savoir négocier son salaire

5 et 19 septembre 2020

Comprendre ce qu'est l'inégalité salariale, connaître ses droits et mettre en valeur ses compétences dans la négociation de salaire.

Tu trouveras d'autres informations sur ces cours et sur le programme ARC dans la brochure jointe au Magazine.

entre famille et carrière est fondamentale: dès que les enfants arrivent, la carrière des femmes fléchit. Il faut améliorer l'offre d'accueil extrafamilial de jour, assouplir les modèles de travail et favoriser le télétravail. Mais il faut aussi que les hommes revoient leur manière de penser: ils doivent jouer un rôle plus actif dans la vie familiale. Cela commence par le congé de paternité.

En parallèle, les femmes doivent être encouragées à assumer des rôles de direction.

Cela signifie-t-il que les femmes hésitent à revendiquer un poste de direction?

Oui, malheureusement. Bien sûr, ce n'est pas systématique, mais cela reste fréquent, et cela s'explique par notre éducation: les filles sont encouragées à être «gentilles» et «douces», les garçons à se montrer «curieux» et à «découvrir» le monde. Cela conduit les femmes à adopter une attitude plus réservée dans la vie professionnelle par la suite. Cela se reflète d'ailleurs aussi dans le salaire: lors d'une négociation, une femme aura souvent tendance à se vendre à un prix inférieur à sa valeur.

Donc les femmes ne réalisent pas leur propre valeur?

Oui! C'est pourquoi nous offrons des cours de leadership explicitement destinés aux

femmes. En effet, dans les groupes mixtes, elles ont tendance à se mettre en retrait. En revanche, un groupe 100% féminin nous permet d'aborder des sujets spécifiques, comme l'estime de soi.

Les femmes dirigent-elles différemment?

Oui, leur leadership est différent de celui des hommes. Elles tendent à être plus empathiques, à faire plus attention aux gens et à se concentrer davantage sur le travail d'équipe. Elles ont également de meilleures compétences sociales, car celles-ci leur ont été inculquées. Or ces compétences prennent de plus en plus d'importance dans le monde d'aujourd'hui.

Mais le style de leadership des femmes n'est pas meilleur en soi, il est simplement différent. Les deux styles ont des avantages et des inconvénients. C'est pourquoi un bon équilibre au sein des équipes, qu'elles soient de direction ou opérationnelles, est important, et contribue au succès des entreprises.

L'objectif n'est pas qu'hommes et femmes deviennent pareils: nous sommes différents et c'est tant mieux. Il s'agit plutôt de combiner nos qualités pour un meilleur résultat.

patricia.schoch@syna.ch,
collaboratrice communication

Coûts de la santé

«Redonner la priorité au bien-être des patients»

En 2017, le système de santé suisse a réalisé un chiffre d'affaires de 83 milliards de francs. Environ trois quarts des coûts sont supportés par les ménages privés, ce qui représente un lourd fardeau pour notre portemonnaie.

Il n'est donc pas étonnant que la question ait été abordée lors de l'assemblée des délégués (AD) du Mouvement 60+ en Suisse romande. Et pas seulement parce que deux initiatives populaires visant à réduire les primes ont été lancées (l'une du PDC et l'autre du PS): le prix disproportionné des médicaments en Suisse fait également débat. Dans sa présentation,



L'AD 60+ se tient une fois par année en Suisse romande.

Photos: Syna

Mouvement Syna 60+

L'AD 60+ se tient une fois par année en Suisse romande. Des thèmes socio-politiques y sont abordés, et la convivialité est de mise. Si tu as plus de 60 ans et que tu souhaites participer à ces rencontres, contacte ton secrétariat régional!

Tu trouveras des photos de notre AD sur notre site internet:

www.syna.ch/actualites/mouvement-60

le surveillant des prix Stefan Meierhans (alias Monsieur Prix) a montré des exemples de médicaments qui sont plus de 300% plus chers en Suisse qu'en Europe du Nord.

Il estime cependant que le principal facteur de coût est plutôt la surmédication, et remet ainsi ouvertement en question le sens du traitement médical lorsque des éléments comme l'état général, l'espérance de vie ou les perspectives de réussite ne sont pas pris en compte (voir entretien). Il est clair que sans adaptations rapides du système de santé, le risque d'une médecine à plusieurs

vitesse augmente. Et cela n'est certainement pas dans l'intérêt de nos membres!

Explosion des coûts

	1996–2016
Coûts de l'assurance maladie obligatoire (AOS)	+ 155%
Primes moyennes pour les plus de 26 ans	+ 147%
PIB (produit intérieur brut)	+ 62%
Salaire nominal	+ 25%

Trois questions à Stefan Meierhans

Monsieur Meierhans, voyez-vous également le risque d'une médecine à deux vitesses dans les soins médicaux de base?

Stefan Meierhans: Si nous n'entreprenons rien aujourd'hui contre les dépenses inutiles – surtraitements, examens réalisés à double ou surmédication – il est bien possible que nous devions bientôt faire face à une réduction du catalogue des prestations prises en charge par l'assurance de base. Si nous voulons préserver notre solidarité et notre système de santé social, nous devons apporter les corrections nécessaires sans attendre. Dans le cas contraire, nous mettons le système en danger, et l'émergence d'une médecine à plusieurs vitesses est tout à fait possible.

Quel est le principal moteur de cet effet?

Dans de nombreuses régions, nous avons un problème de quantité: même si certains prix baissent, des prestations supplémentaires annulent les économies réalisées. Le principal problème, ce sont les mauvaises incitations: plus on en fait, plus on gagne.



Stefan Meierhans avec Véronique Rebetz

Cela incite le système lui-même à en faire de plus en plus – même si cela n'est pas du tout au bénéfice de la santé des patients.

Que pensez-vous des modèles proposés par de nombreuses compagnies d'assurance maladie, cabinets de groupe ou médecins référents afin de maîtriser les coûts?

Je n'ai aucune objection à cela. Cela peut conduire à une amélioration de la prise en charge et des traitements, car les patients sont guidés et soutenus. Les expériences réalisées à l'étranger ont montré de très bons résultats.

selina.tribbia@syna.ch
responsable de la politique sociale

Perspectives Législature 2019–2023

Le nouveau Parlement est plus favorable aux salarié-e-s

Depuis 1919, aucun parti n'a remporté autant de sièges supplémentaires à la fois que les Verts, et jamais auparavant autant de femmes n'avaient été élues. Ce résultat électoral historique permettra de trouver de meilleures solutions à des questions importantes pour les travailleurs.

Un an après la grève générale de 1918, les premières élections au Conseil national ont eu lieu selon le système proportionnel, ce qui a permis au PS d'obtenir de nombreux sièges. Lors des élections de 2019, c'est la préoccupation des citoyens pour le climat qui, à l'échelle suisse, a conduit à des gains énormes de sièges pour les Verts et les Verts-libéraux. Cette question occupera beaucoup le Parlement au cours de la prochaine législature. Et les manifestations se poursuivront, aussi le 15 mai 2020 dans toute la Suisse.

Protéger le climat, mais pas sur le dos des salarié-e-s

L'État est appelé à agir: quelques millions ne suffiront pas; des milliards doivent être investis dans transition écologique de notre société et dans une réduction sensible des émissions de CO₂. Mais du point de vue des travailleurs, tout ne doit pas être résolu par le porte-monnaie – les mesures prises doivent être socialement acceptables. En effet, il peut être plus difficile pour les personnes à faible revenu de vivre dans le respect de l'environnement et du climat. D'autre part, les riches ne doivent pas pouvoir payer pour se soustraire à leurs responsabilités.

Nouvelles majorités possibles

Au cours de la prochaine législature, les solutions devront être multipartites. Le résultat des élections n'y change rien. Point positif: la majorité absolue UDC-PLR, principale responsable de la réduction unilatérale de la dette, de la pression à la réduction des coûts et des cadeaux fiscaux aux riches et aux entreprises, n'existe plus – un bon point



La conciliation entre vie professionnelle et familiale doit être sensiblement améliorée.

Photo: Adobe Stock

pour les travailleurs. Le PDC conservera son rôle de faiseur de majorités. Sur de nombreux points, cela sera crucial pour les travailleurs.

Retraites, loi sur le travail et Europe

Au cours de la prochaine législature, il faudra innover et investir davantage – pour une Suisse moderne et pour une meilleure qualité de vie. La Suisse a enfin besoin d'une véritable politique familiale. Les structures d'accueil extrafamilial pour les enfants doivent devenir un service public dans toute la Suisse. Après le retrait de l'initiative sur le congé de paternité, le prochain objectif est l'introduction du congé parental. Travail.Suisse envisage de soutenir une initiative populaire une fois que le référendum pour un congé de paternité de deux semaines sera clos.

Nous nous engageons aussi pour mettre un terme à l'érosion du Code du travail, déjà très favorable aux employeurs. À cet égard, le PDC doit contribuer à remiser aux archives la proposition du conseiller aux États Graber, qui a démissionné (voir magazine 8/19). Si nécessaire, nous organiserons un référendum avec nos alliés.

En matière de politique sociale, la prévoyance vieillesse doit être pérennisée par de nouvelles réformes. Le compromis des partenaires sociaux autour de la LPP est un

premier pas. Le PDC et le PVL sont appelés à soutenir ce projet.

Travail.Suisse suivra également de près la politique européenne. Un vote sur l'initiative de limitation est prévu pour mai 2020. Travail.Suisse s'engagera pleinement pour qu'elle soit rejetée. Et la voie bilatérale doit être poursuivie par un accord-cadre qui garantit la protection des salaires et les intérêts des travailleurs.

En matière de formation, des mesures sont nécessaires pour garantir que les travailleurs (âgés) suivent le rythme de la numérisation et conservent leur employabilité.

Partenariat social national plus important

L'importance du partenariat social national des organisations faïtières d'employeurs et de travailleurs est appelée à se renforcer pour trouver des compromis susceptibles d'être acceptés par la majorité. La première évaluation de l'Union patronale le jour de l'élection le montre: la volonté est là. Travail.Suisse jouera son rôle de partenaire social national et de porte-parole des travailleurs au Parlement. Ces élections permettent d'espérer des effets positifs notables pour les salariés.

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

Non au racisme



Le 18 décembre est la Journée internationale des migrants. Cette journée est-elle nécessaire? Oui! En effet, jusqu'à quand une personne reste-elle migrante?

- Jusqu'à ce qu'elle soit naturalisée. Mais 30% des migrants de deuxième génération qui ont la nationalité suisse sont encore victimes de discrimination à l'embauche!

- Jusqu'à ce qu'elle accepte nos traditions. Mais il n'existe pas une culture suisse unique. Au contraire: la Suisse est un excellent exemple d'une société libérale qui a réussi à intégrer différentes langues et traditions nationales tout au long de son histoire.
- Jusqu'à ce qu'elle ait trouvé sa place dans la société. Mais les candidats portant un nom à consonance étrangère sont souvent désavantagés lorsqu'ils/elles cherchent un logement. Sur le marché du travail, le racisme contre les personnes issues de la migration reste monnaie courante.

Il reste beaucoup à faire. Soyons vigilants, et disons non au racisme. Tous les jours. Pas juste en cette Journée internationale des migrants.

Chiffre du mois

300 francs

C'est le montant que les Suisses prévoient de dépenser pour des cadeaux de Noël. Cette valeur varie peu d'une année à l'autre. On ne connaît pas le montant réel des achats effectués, mais on sait qu'ils dynamisent les affaires et notre économie. Parfois, on pourrait toutefois se laisser aller à rêver de fêtes de fin d'année sans frénésie d'achats... Peu importe: nous vous souhaitons un Joyeux Noël!

Un don à notre organisation humanitaire Brücke · Le pont constitue une belle alternative à un cadeau.

www.bruecke-lepont.ch/fr/dons/

Temps partiel dans la construction



En 2018, après de longues négociations et des manifestations d'envergure, la nouvelle convention nationale du secteur principal de la construction a été signée. Elle prévoit notamment une augmentation salariale étalée sur deux ans: **les ouvriers de la construction ont bénéficié cette année de 80 francs de salaire en plus, auxquels**

s'ajouteront 80 francs supplémentaires en 2020.

À l'heure du déjeuner, Guido Schluep, responsable de branche chez Syna, a souligné ce fait et d'autres réalisations importantes du partenariat social. La campagne promotionnelle du 25 octobre sur un grand chantier routier à Dietikon ZH n'est qu'un exemple des actions qui ont lieu régulièrement dans toute la Suisse. Syna est présent sur les chantiers, non seulement par beau temps, mais aussi en hiver!

Cotisations AVS

Le 19 mai, le peuple a adopté la loi sur la réforme fiscale et le financement de l'AVS – pour assurer la pérennité de nos retraites. Une partie du financement est assurée par les employeurs et les employés: les cotisations AVS, assumées de manière paritaire, passent de 10,25 à 10,55%.

Concrètement, cela signifie pour tous les salariés **qu'en janvier prochain, la cotisation AVS augmentera légèrement, passant de 5,125 à 5,275%.**

Gain d'expérience

Malgré un excellent résultat personnel, le Bernois **Adrian Wüthrich** n'a pas été réélu en tant que conseiller national. Le président de Travail.Suisse avait remplacé Alexander Tschäppät, décédé, en mai 2018. Durant cette période, il a été en première ligne pour suivre la consultation parlementaire sur l'initiative pour un congé paternité. Ses expériences seront très utiles aux activités de Travail.Suisse. Adrian Wüthrich, 39 ans, laisse la porte ouverte à une nouvelle candidature en 2023.

Prestations transitoires sur la bonne voie

Les chômeurs âgés ont du mal à retrouver un emploi. Lorsqu'ils arrivent en fin de droit après deux ans de vaines recherches, ils doivent d'abord épuiser leurs avoirs et le capital de leur caisse de pension avant d'avoir droit à l'aide sociale. Les chiffres montrent que depuis 2011, la part de personnes de plus de 60 ans qui touchent l'aide sociale a augmenté de près de 50%.

Le Conseil fédéral souhaite remédier à cette situation en **introduisant une rente-pont pour les personnes qui perdent leur emploi à 58 ans et qui ne retrouvent pas de travail.**

Prérequis: avoir cotisé durant au moins 20 ans à l'AVS.

Cette mesure, qui correspond à une demande de longue date des syndicats, doit encore être avalisée par le Parlement. Elle a déjà franchi un premier obstacle: la Commission recommande son adoption au Conseil des États, qui doit l'examiner en premier. Ce sera ensuite au tour du Conseil national. Nous suivons le sujet avec attention!

Région Genève

Pour remplacer le titulaire du poste qui prend une retraite bien méritée, nous cherchons, pour février 2020 ou pour une date à convenir un-e

Responsable du secrétariat régional Syna à Genève à 100%

Votre cahier des charges

Vous serez responsable de la conduite du secrétariat régional et de la région Syna Genève, tant au niveau de l'organisation que de l'administration et du personnel. Vous motiverez les membres Syna existant et futurs pour la cause syndicale, organiserez des événements et défendrez des thèmes syndicaux auprès de l'opinion publique.

Vous serez épaulé-e par une équipe compétente et expérimentée pour le conseil de nos membres et le recrutement de nouveaux adhérents. Votre réseau vous permettra de représenter avec succès les intérêts de Syna et de ses membres auprès des autres organisations de travailleurs, des employeurs, de la sphère politique, des autorités et des médias.

Votre profil

Pour occuper cette fonction intéressante, vous devez avoir achevé un apprentissage ou des études, avoir acquis quelques années d'expérience professionnelle et, si possible, bénéficier d'une expérience syndicale. Vous disposez des qualifications de conduite nécessaires pour motiver votre équipe et établir des priorités. Vous témoignez d'un profond intérêt pour les questions économiques, sociales et de droit du travail, domaines dans lesquels vous avez déjà acquis de bonnes connaissances.

Vous témoignez d'une grande aisance dans la communication et la rédaction en français et possédez si possible une bonne connaissance de l'allemand oral. Vous avez le sens des responsabilités, savez mener des projets à bien et possédez le goût de la négociation. Votre sens de la stratégie et votre assurance vous permettent d'avoir des relations fructueuses avec les interlocuteurs les plus divers. Vous vous travaillez aussi bien de manière indépendante qu'en équipe, en faisant preuve de créativité et de pragmatisme. Doté-e d'un caractère ouvert et d'une grande force de persuasion, vous vous engagez avec enthousiasme dans le travail syndical.

Candidatures féminines bienvenues

Souhaitant accroître la proportion des femmes aux postes cadres, nous privilégierons, à qualifications égales, les candidatures féminines.

Avec ce poste de cadre, Syna vous propose une activité utile et à responsabilité. Vos aptitudes, vos connaissances et vos idées nous seront précieuses. Nous vous offrons des conditions de travail progressistes, favorisant la conciliation entre travail et vie privée.

Arno Kerst, président de Syna, répondra volontiers à vos questions par téléphone, au numéro 044 279 71 40.

Nous nous réjouissons de recevoir votre dossier de candidature complet à l'adresse:

Syna – le syndicat

Ressources humaines

Réf. RR-Genève

Römerstrasse 7 / CP 1668

4601 Olten

Tél. **044 279 71 71**

E-Mail jobs@syna.ch

2020 – Syna Magazine fait peau neuve

Un nouveau look pour Syna Magazine dès 2020! Plusieurs nouvelles rubriques proposeront des informations utiles sur ton travail et sur nos engagements syndicaux.

Notre rubrique Services présentera en bref des manifestations et actualités de ta région.

Notre prochaine édition paraîtra le 14 février 2020.

Clôture de la rédaction: lundi 27 janvier 2020

Région Vaud

Métiers d'aujourd'hui et de demain

Le Salon des Métiers et de la Formation a fêté cette année son dixième anniversaire. La recette, qui consiste à permettre à des centaines de professionnels de présenter leur métier aux jeunes, fonctionne à merveille. Visite sur place.

Dans sa présentation du Salon des Métiers et de la Formation, Cesla Amarelle, conseillère d'État en charge de la formation, tire la sonnette d'alarme: «Aujourd'hui dans le canton de Vaud, à peine plus d'un jeune sur cinq – 21 % – choisit la voie de l'apprentissage à l'issue de l'école obligatoire. Et seuls 85 % des jeunes Vaudois obtiennent une certification post-obligatoire, un taux inférieur à la moyenne suisse et aux objectifs fixés par la Confédération. Pour augmenter ce pourcentage, il est donc impératif – et urgent – de revaloriser la formation professionnelle et de la rendre intéressante aux yeux des plus jeunes.» Depuis dix ans, le Salon des métiers et de la formation s'attelle à cette tâche.

Découvrir 250 métiers en quelques heures

Il est neuf heures à peine. Les halles du Palais de Beaulieu se sont déjà transformées en véritable fourmilière. Des centaines de jeunes se bousculent, s'interpellent et s'approchent, tout d'abord un peu hésitants, puis peu à peu plus sûrs d'eux, des stands et des professionnels qui les animent. Aujourd'hui, ils sont venus pour découvrir différents métiers.

Les exposants – associations professionnelles, établissements de formation, entreprises de tous horizons – rivalisent de créativité pour attirer l'attention de leur jeune public. Sur le stand conjoint de Deux Roues Suisse et de l'Association suisse des transports routiers, des motos rutilantes attirent le regard; sur le stand des polices communales vaudoises, une scène de crime reconstituée invite le visiteur à exercer ses capacités d'observation; sur le stand de la Haute Ecole de Santé Vaud, un «Escape Room» permet aux participants de se mettre durant dix minutes dans la peau d'un professionnel



Les plus jeunes à la découverte de la richesse de la formation professionnelle.

Photo: Salon des Métiers et de la Formation, Lausanne

de la santé. Sur deux étages, des professions bien connues, comme celles de carrossier, ou d'employé de commerce, sont présentées, mais ce salon permet aussi de découvrir des professions bien moins populaires, comme celle de gardienne de chevaux, d'agent de détention ou encore de garde-frontière.

Informer, briser les clichés

Sur le stand de la Maison Romande de la Propreté, avec laquelle collabore Syna, Pierre Gigon, formateur et expert, nous dit tout le bien qu'il pense de cette manifestation. «Aujourd'hui, le public est surtout composé d'élèves qui viennent prendre des renseignements généraux. Discuter avec eux nous permet de briser certaines idées reçues erronées sur les professions du nettoyage. Par exemple, les jeunes sont toujours étonnés lorsqu'ils apprennent qu'un apprenti de 3^e année gagne environ 1900 francs par mois. Ces contacts nous permettent de mettre en valeur nos professions.» Et si ce public encore très jeune a des questions d'ordre souvent général, il n'en va pas de même du public adulte qui fréquente également la manifestation, à l'instar de nombreux

organismes d'insertion qui accompagnent des personnes en recherche d'un emploi ou d'une formation «ces personnes viennent souvent nous trouver avec des questions pointues», remarque encore Pierre Gigon.

Un savoir-faire mis en valeur

Durant toute la manifestation, des apprentis de divers horizons démontrent leur savoir-faire en direct, que ce soit dans le cadre des SwissSkills Industrie Romandie, du Championnat vaudois des apprentis en boulangerie-confiserie ou encore du championnat vaudois en carrosserie-tôlerie et carrosserie-peinture. Un moyen peut-être de faire rêver les plus jeunes et de susciter des vocations.

Enfin, si le Salon des métiers et de la formation s'adresse principalement aux plus jeunes, il n'en néglige pas pour autant la formation continue, et présente de nombreuses passerelles pour celles et ceux qui souhaiteraient se perfectionner ou se réorienter.

tania.severin@syna.ch,
rédaCTRICE régions romandes

Région Genève

Climat: les syndicats s'engagent

Aujourd'hui, les travailleurs sont victimes du dérèglement climatique. Le mouvement syndical doit donc s'engager pour plus de protection. Pour ce faire, la CGAS et Syna demandent l'élaboration d'un cahier de revendications syndicales, et appellent à la mobilisation lors de la grève du climat du 15 mai 2020.

Travail pénible en pleine canicule, pollution atmosphérique engendrée par des déplacements professionnels toujours plus distants, absence de bases légales obligeant les entreprises à revoir leurs modes de production et à diminuer leurs émissions de CO₂. Le monde du travail est au cœur du dérèglement climatique et les travailleurs sont souvent parmi les premiers affectés. Nos entreprises portent une responsabilité non négligeable dans le réchauffement climatique: elles doivent rendre des comptes!

Le mouvement syndical demande par conséquent une meilleure protection et appelle les entreprises à prendre des mesures pour limiter drastiquement leurs émissions de CO₂. Des mesures doivent leur être imposées, y compris pour mieux protéger les travailleurs.

Pour un cahier de revendications syndicales

Force est de constater aujourd'hui que le mouvement syndical est en retard sur les questions climatiques. En effet, à ce jour peu de syndicats ont intégré dans leurs revendications des points relatifs à cet enjeu pourtant crucial.

À Genève, la CGAS, dont Syna est un membre actif, a initié un travail de réflexion sur des axes de revendications qui peuvent faire sens pour le mouvement syndical. Les mesures environnementales ne doivent pas être prises au détriment des intérêts du monde du travail mais être favorables à ce dernier. C'est un travail d'autant plus important qu'à l'heure actuelle certains mouvements tendent à faire croire que les travailleurs n'auraient aucun intérêt à défendre des conditions plus écologiques de



Les périodes caniculaires affectent de plus en plus le travail des ouvriers.

Photo: Pixabay

production et voudraient opposer écologie et emploi, écologie et pouvoir d'achat.

Il est donc souhaitable d'initier rapidement un travail d'élaboration d'un cahier de revendications s'articulant tant sur des solutions à intégrer directement dans des CCT (par exemple, protection des travailleurs en cas de canicule, prise en charge par l'entreprise de moyens de transport écologiquement durable depuis le domicile, droit de participation des travailleurs sur les questions environnementales) que sur des questions en lien avec la gestion des placements de la prévoyance professionnelle ou encore sur des ambitions plus larges remettant en cause l'actuel mode de production (vers des emplois écologiquement et socialement utiles, reconversion écologique de l'économie).

Participation à la grève du 15 mai 2020

Avec un tel cahier de revendications, les syndicats doivent jouer un rôle clé dans la grève prévue le 15 mai 2020. Cette date tombant à la veille d'un nouvel été qui connaîtra malheureusement sans doute de nouveaux épisodes caniculaires, ce sera l'occasion de faire entendre d'une même voix les préoccupations syndicales et environnementales en

exigeant des entreprises qu'elles assument leurs responsabilités et prennent des mesures.

Une journée de réflexion syndicale se tiendra en outre le samedi 18 janvier 2020, de 9h00 à 13h00 à l'UOG (place des Grottes, Genève). Au programme (provisoire):

9h00	Bienvenue
9h10	Enjeux climatiques et monde du travail
10h35	Ateliers sur les revendications et positions syndicales: revendications conventionnelles immédiates / charte sur la prévoyance vieillesse / emplois, télétravail et réduction du temps de travail / taxes: quelle position adopter?
10h50	Retour des ateliers
11h10	Les mouvements pour le climat et la grève du 15 mai 2020
11h50	Ateliers sur la préparation de la grève du 15 mai. Fonction publique / secteur de la construction et le privé / sensibilisation des salariés / quelle campagne en lien avec la votation du 17 mai 2020
12h35	Retour des ateliers
12h50	Conclusion

Cette journée est ouverte à toutes et à tous, venez nombreux!

tania.severin@syna.ch,
rédaCTRICE régions romandes
 (sur la base des communiqués de la CGAS)

Région Fribourg

Pose tes limites!

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est plus fréquent que l'on pense. Selon une étude nationale, il touche, directement ou indirectement, environ une personne active sur deux durant sa carrière. Mais quand une frontière est-elle franchie? Et comment peux-tu te défendre?

Cela commence souvent par un événement subtil: un peu de flirt, un mot flatteur, un contact accidentel. Mais où est la limite? Quand est-ce qu'une relation décontractée se mue en harcèlement sexuel? Les employés et les employées sont nombreux à se poser la question. Dans ces situations, ils se sentent mal à l'aise et peu sûrs d'eux. Mais la plupart ne savent pas où se situent leurs limites personnelles et comment les imposer. En effet, ils ne voudraient surtout pas accuser à tort un collègue ou un supérieur. C'est pourquoi il importe de connaître ses limites et de les faire comprendre à ses interlocuteurs, afin d'éviter un malentendu, ou pire.

Poser des limites

Si tu es victime de harcèlement sexuel, tu as des droits. Ton employeur a l'obligation légale de te soutenir: la loi fédérale sur le travail et la loi sur l'égalité exigent toutes deux que les employeurs prennent des mesures contre le harcèlement sexuel.

Si tu penses être victime de harcèlement sexuel, il est important que tu recherches d'abord le dialogue sur ton lieu de travail. Pose tes limites et communique-les clairement à ton vis-à-vis. Si ton «NON» univoque reste sans effet, adresse-toi immédiatement à tes responsables hiérarchiques ou aux ressources humaines. Si aucune solution



Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est interdit par la loi, défends-toi! Photo: Adobe Stock

n'est trouvée, tu peux également contacter la commission cantonale de conciliation.

Syna et le Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF) (voir encadré) se tiennent également à la disposition des personnes qui se sentent harcelées au travail.

Que peux-tu faire?

Les personnes touchées ont souvent honte et craignent de perdre leur emploi si elles signalent l'incident. Ces situations ne doivent toutefois pas devenir un motif de démission. C'est pourquoi il est essentiel que tu te rappelles des éléments suivants:

- Tu n'es pas coupable! Peu importe ton style, peu importe ton apparence. Le harcèlement sexuel n'est jamais justifié.
- Dis NON! On entend toujours que la victime ne s'est pas défendue, et était donc consentante. Mais, au moment des faits, les victimes sont souvent déstabilisées et incapables de réagir. Ce qui ne signifie en aucun cas qu'elles sont d'accord avec les actions ou les paroles qui leur sont adressées.

- Demande de l'aide! De nombreuses entreprises disposent de personnes de contact neutres et indépendantes, qui pourront te soutenir dans tes démarches.
- Conserve des preuves! Si tu es en possession d'emails ou de SMS qui indiquent un harcèlement, conserve-les et inclus-les dans ta plainte. Si tu n'as rien d'écrit, alors consigne toi-même les événements par écrit.

Ton lieu de travail ne doit pas être un lieu de harcèlement sexuel. Diverses grandes entreprises sensibilisent leur personnel à cette question et organisent des formations sur le comportement correct au travail. Il est important de créer une atmosphère de respect mutuel, de faire preuve de tolérance et de respect vis-à-vis de ses collègues, et de connaître ses propres limites et ses droits.

Nadine Magurno,
rédactrice régionale,
magurno.syna@gmx.ch

BEF Fribourg

Bureau de l'égalité hommes-femmes
et de la famille
Postgasse 1
1701 Fribourg
Tél. +41 26 305 23 86
www.fr.ch/bef

Pari opportunità per tutti

Contro la discriminazione

La conferenza annuale della commissione nazionale della migrazione del 23 novembre scorso si è chinata sulle inefficienze relative alla parità di prospettive nella politica e nel partenariato sociale, individuando però anche delle lacune in seno al sindacato.

In Svizzera, un quarto della popolazione non ha voce in capitolo a livello politico perché non ha il passaporto rossocrociato. È il cosiddetto deficit democratico. In alcuni Cantoni esistono eccezioni a livello comunale o cantonale (Giura e Neuchâtel). Inoltre, le norme in materia di naturalizzazione sono state inasprite e ogni Cantone e Comune continua ad imporre requisiti supplementari per quanto riguarda le competenze linguistiche, la durata della residenza eccetera. In poche parole, ottenere un passaporto svizzero è ancora più difficile, benché di questo 25 per cento di stranieri molti vivano in Svizzera già dalla terza o quarta generazione!

Chiediamo pertanto...

...l'introduzione in tutta la Svizzera del diritto di voto a livello comunale e cantonale dopo dieci anni di residenza nel Paese o all'ottenimento del permesso C.

Partenariato sociale

La vita lavorativa è importante per l'integrazione delle lavoratrici e dei lavoratori stranieri. Tuttavia, il Rapporto sul sistema educativo 2018 mostra che proprio le persone poco qualificate e i migranti sono i più svantaggiati in termini di accesso alla formazione continua. I partecipanti alla conferenza hanno osservato che il programma di promozione nazionale «Competenze di base sul posto di lavoro»

Diana Gugliotta: «Posso sostenere tutte le rivendicazioni della commissione nazionale della migrazione. Perché ho vissuto sulla mia pelle iniquità offensive e sono stata testimone di molte (tropp!) esclusioni di amici e familiari. Le cose devono cambiare!»



Vorresti militare nella nostra commissione per la migrazione? Chiedi informazioni al tuo segretariato regionale!

Foto: Denise Paradelo

(che fornisce contributi finanziari per la promozione delle competenze linguistiche, informatiche e di calcolo) è utilizzato solo in misura limitata. Eppure le aziende dovrebbero semplicemente considerare tempo di lavoro le ore fruito dai loro dipendenti per frequentare questi corsi. Ma pare che sia già chiedere troppo... Preferiscono invece licenziare gli immigrati già integrati con qualifiche insufficienti e assumere nuovi immigrati con qualifiche adeguate. Occorre fermare queste pratiche per garantire una vita e un lavoro nella dignità ai residenti!

Un partecipante alla conferenza ha anche segnalato che non di rado ai migranti non vengono riconosciuti diplomi pregressi, per poi affidare loro mansioni svolte abitualmente da lavoratori qualificati... Invece di promuovere la loro formazione continua, questi dipendenti vengono sfruttati con salari più bassi!

Chiediamo pertanto...

...che le imprese si pongano degli obiettivi relativi all'accesso e alla promozione della formazione continua che favoriscano la parità fra i loro dipendenti.

esigenze particolari. In alcune regioni sono presenti delle sezioni «Immigrati» apposite che assicurano la loro partecipazione alle assemblee dei delegati regionali. Ce ne accorgiamo solo quando vengono inviati rappresentanti all'Assemblea generale: in queste regioni, infatti, i soci stranieri sono parte integrante delle delegazioni.

Chiediamo pertanto...

...la valutazione annuale di un'eventuale modifica della composizione dei comitati a livello di partecipazione dei migranti per garantire la parità di trattamento di tutti i soci.

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



Abel Brito de Santos: «Sono favorevole al diritto di voto a livello comunale, cantonale e nazionale per gli stranieri di seconda generazione nati in Svizzera!»

Sindacato

La conferenza si è soffermata anche sulla situazione dei soci Syna stranieri che, come abbiamo purtroppo constatato, non hanno ovunque le stesse opportunità di partecipazione agli organi decisionali, siano essi di sezione, regionali o nazionali. Ma in questo modo è difficile prestare orecchio alle loro

Rondas de negociaciones salariales

Un balance agrídulce

La ronda de negociaciones salariales 2020 ya está en marcha, con éxitos y decepciones para los encargados de Syna que negocian los sueldos de nuestros miembros, así como de todos los demás trabajadores. Una mirada general con nuestros comentarios al respecto.

😊 Panaderías

Los salarios mínimos para el personal de panadería cualificado aumentan en un 1%. Por otro lado, para el personal no cualificado no se incrementan.

Claudia Stöckli: «El aumento es importante y bueno. Lamentablemente, los trabajadores no cualificados no se benefician de ello, especialmente cuando sus bajos salarios mínimos tendrían que crecer.»

😊 Fenaco

La cooperativa Fenaco aumenta el salario general total en un 1,1%. La distribución entre los trabajadores es individual.

Claudia Stöckli: «En vista de la buena situación económica, el aumento de los salarios es adecuado y beneficioso. Sin embargo, habría sido importante un aumento general para todos.»

😊 Construcción en metal

Habrà un aumento salarial del 1% para los empleados de las aproximadamente 2500 empresas constructoras en metal en Suiza.

Gregor Deflorin: «Aquí ocurre lo mismo que en otros sectores; el aumento sería más provechoso si beneficiara a todos y no se pagara individualmente.»

😞 Sector carrocías

En el sector de la carrocía sólo se incrementarán los salarios mínimos. Para todos los demás salarios no hay aumentos.

Gregor Deflorin: «No sacar nada en limpio es una decepción. El aumento de los salarios mínimos no puede ocultar esto.»

😊 Técnicas de construcción

En la técnica de edificios, los aproximadamente 17000 empleados sujetos al Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) reciben un aumento salarial individual del 1%.

Gregor Deflorin: «En lo medular estamos satisfechos con el aumento, pero lamentablemente es individual y por lo tanto no es para todos.»

😞 Tiendas de las estaciones de servicio

Los salarios mínimos de los empleados de estaciones de servicio no se incrementarán por segunda vez consecutiva.

Claudia Stöckli: «Este resultado es francamente inaceptable. El sueldo mínimo en las estaciones de servicio bajo el CCT es muy bajo y necesita urgente una mejora.»

😊 Coop

Coop aumenta el salario general total en un 1%. El 0,75% de ésta se otorga de forma puramente individual, el 0,25% específicamente para igualar sueldos y a largo plazo para empleados con bajos salarios.

Marco Geu: «El aumento del salario general total está claramente por encima de la media del sector, lo que es un éxito. Aunque una vez más, no todos los trabajadores se benefician de un aumento salarial.»

😞 Segunda obra Romandía

Los empleados reciben un aumento salarial del 0,3%, unos 10 céntimos por hora, para compensar la inflación. Esto se hace automáticamente según el CCT.

Tibor Menyhárt: «El resultado es prácticamente nulo, y lo ha sido durante siete años. Por eso no estamos satisfechos.»

😊 Industria del ladrillo

Todos salarios, incluyendo los salarios mínimos en la industria de ladrillos y tejas se incrementan en 30 francos.

Johann Tscherrig: «Es positivo que se conceda un aumento salarial general a todos los empleados. Sin embargo, el nivel de este no nos deja del todo contentos.»

😊 Inst. eléctricas y de Telekom

Los empleados del sector eléctrico recibirán un aumento salarial mensual de 100 francos, es decir, alrededor del 2%, más la inflación.

Gregor Deflorin: «Este es un gran resultado que nos deja muy satisfechos.»

😊 Mármol y granito

Los profesionales de la industria del mármol y el granito recibirán un subsidio único de 480 francos en 2020. El sueldo mínimo aumentará en 30 francos.

Johann Tscherrig: «El aumento de los salarios mínimos es positivo. Aunque la bonificación única es beneficiosa, el próximo año los trabajadores no obtendrán nada.»

El 16 de diciembre, Travail.Suisse y Syna celebrarán una conferencia de prensa para ofrecer información detallada sobre los resultados de la actual ronda de negociaciones salariales.

➔ Todos los detalles se publicarán en la próxima revista Syna o en Internet: www.syna.ch/lohnrunde

dieter.egli@syna.ch,
responsable comunicación

Mulheres na construção civil

«Aconselho todas as mulheres a trabalhar na construção.»

A Ruby nunca teve dúvidas que o seu lugar estaria nas obras. Como trabalhadora de construção orgulhosa segue uma missão muito clara: inspirar as mulheres de trabalhar na construção.

O mercado de trabalho suíço é fortemente dividido por género. Ainda hoje a maioria das jovens mulheres e dos homens escolhem profissões que são típicas para o seu género. A Ruby não é assim: a rapariga de 19 anos finalizou o seu curso de pedreira este ano. Com uma proporção de mulheres com menos de um por cento, a profissão é considerada um domínio masculino clássico.

Porque trabalham tão poucas mulheres na construção?

Ruby: Isto acontece principalmente devido aos modelos clássicos. Simplesmente «não está certo» que há mulheres na construção. Durante a metade do meu tempo de formação tinha de ouvir que estaria melhor a trabalhar no escritório. Conhecidos meus também me aconselharam, porque era sujo e desgastante e, além disso, haveria mau tempo. Em parte também os pais tem culpa, porque querem proteger. No entanto, é possível de fazer!

Como chegaste a esta profissão?

Desde que deixaram me ajudar na renovação da nossa casa estou fascinada pelos trabalhos de restauro. Na minha família a maioria trabalha na construção. A minha mãe é motorista na construção rodoviária. Em criança deixou que a acompanhasse de vez em quando no camião e já naquela altura admirei os trabalhadores de construção. Eram tão fortes e inteligentes. Mas principalmente podiam movimentar-se livremente na obra, uma coisa que a minha mãe me proibiu.

Chegaste alguma vez aos teus limites físicos?

Sim, isto acontece sobretudo durante os trabalhos exigentes com aplicar betão. Como mulher tenho menos força física e, mais uma característica, com os meus 157 centímetros pertencço ao grupo dos mais pequenos. Estou



Ruby: «Na construção podes combinar o desporto e a profissão. Após o trabalho não precisas correr para o estúdio de fitness.»
Imagem: disponibilizada

em desvantagem, principalmente quando se trata de carregar uma coisa pesada. Muitas vezes o peso não é o problema, mas sim as dimensões inconvenientes. No entanto, os meus colegas sabem lidar com isto muito bem. A qualquer altura posso pedir ajuda, quando for necessário.

Há vantagens em seres uma mulher?

Como não tenho tanta força tenho compensar este facto mais com a cabeça. Penso mais em encontrar uma solução. Por exemplo, trabalho mais com a lei de alavancagem para tornar uma coisa mais leve. Ou faço mais trabalhos de arrumação, porque tenho um elevado sentido de ordem – muito apreciado pelos outros. Também notei que os meus colegas são menos agressivos, porque não me vêem como uma ameaça. Ajuda muito de ser amigo de toda a gente.

Os teus colegas te respeitaram durante o curso de formação?

Tive um grupo espectacular. Eram todos pais com filhos na minha idade. No início os meus colegas não sabiam bem como lidar comigo e tinham «receio do primeiro contacto». Mas isto passou rapidamente. Tive mais medo da escola profissional. No entanto, todos foram muito simpáticos. Naturalmente, testaram-me no início com frases estúpidas. Então, respondi com uma

frase ainda mais estúpida. Isto ajudou-me, ser mais extrovertida e relaxada.

Quando perceberam que sabia trabalhar até ficaram orgulhosos de mim. Uma vez fiquei ferida e eles acharam que «aguentava» muito. Sempre senti-me bem acolhida.

Porque deviam as mulheres trabalhar na construção?

Há muitas mulheres que seriam ainda mais aptas do que eu. Mas não têm esta ideia. Também muitos rapazes têm uma má imagem da construção. Admito que por vezes é cansativo, principalmente no passar do tempo. Mas em simultâneo, aprendes sempre alguma coisa, sobretudo o que significa de «criar» algo em conjunto. Além disso, frequentemente há muita animação na construção. Há sempre alguém quem diz uma piada ou faz maluquices. Podes fazer barulho, estás livre, podes fazer pausas quando te apetece. Podes atirar tudo e ninguém leva a mal. Isto é fixe e libertador.

Além disso, ganhas bem e o trabalho físico faz bem e traz te de volta à terra. Isto é muito importante, principalmente para os jovens, por isso aconselho a todos começar a trabalhar na construção. Tenho orgulho de ser uma trabalhadora na construção!

sabri.schumacher@syna.ch,
responsável pelo serviço a jovens

L'égalité des chances pour tous

Pour l'intégration, contre la discrimination

Le 23 novembre, la conférence annuelle de la commission migration s'est penchée sur les problématiques relatives à l'égalité des chances en politique et dans le partenariat social. Elle a également mis en évidence un besoin d'amélioration au sein du syndicat.

Un quart de la population suisse n'a pas voix au chapitre faute de passeport suisse – cela s'appelle le déficit démocratique. Certes, des exceptions existent dans certains cantons au niveau local ou cantonal (Jura et Neuchâtel). Mais en parallèle, les réglementations nationales en matière de naturalisation ont été renforcées et chaque canton et commune continue d'imposer des exigences supplémentaires (compétences linguistiques, durée de résidence, etc.). En deux mots: il est devenu encore plus difficile d'obtenir un passeport suisse, bien que parmi les 25 % d'étrangers que compte notre pays, beaucoup soient des étrangers de troisième ou quatrième génération!

Notre revendication

Le droit de vote doit être introduit dans tout le pays au niveau communal et cantonal après dix ans de résidence en Suisse ou après l'obtention d'un permis C.

Partenariat social

La vie professionnelle est importante pour l'intégration des travailleurs étrangers. Cependant, le rapport 2018 «L'éducation en Suisse» montre que les travailleurs peu qualifiés et les migrants ont peu accès à la formation continue. Les participants à la conférence ont constaté que le programme national «Promotion des compétences de base sur le lieu de travail» – qui contribue financièrement à la promotion des langues, des compétences informatiques et des mathématiques – est peu utilisé. La participation des entreprises se limite pourtant à comptabiliser le temps de formation de leurs collaborateurs comme temps de travail. Mais c'est déjà trop demander. Au lieu de cela, elles



Intéressé-e à participer aux travaux de notre commission migration? Alors contacte ton secrétariat régional!
Photo: Denise Paradelo

préfèrent licencier des migrants déjà intégrés et embaucher de nouveaux immigrants qui ont déjà toutes les qualifications nécessaires. Il faut mettre un terme à cette pratique afin de garantir aux résidents une vie et un travail dans la dignité!

Un participant a également souligné que les migrants sans qualification reconnue effectuent souvent un travail qui nécessiterait normalement un travailleur qualifié! Mais au lieu d'encourager ces employés par le biais de la formation, les patrons les exploitent à un salaire inférieur.

Notre revendication

Les entreprises doivent fixer des objectifs qui favorisent l'égalité entre leurs employés en matière d'accès à la formation et de promotion interne.

Syndicat

Enfin, la conférence a également porté sur la situation des membres de Syna de nationalité étrangère. Malheureusement, nous avons constaté qu'ils n'ont pas partout les mêmes possibilités que les membres nationaux de participer aux organes décisionnels, que ce soit dans les sections, à l'échelle régionale ou nationale. Mais alors comment faire entendre leurs préoccupations spécifiques? Dans certaines régions, des sections spéciales «Immigrati» permettent de garantir une représentation

aux assemblées régionales des délégués. La liste des délégués envoyés aux assemblées nationales montre clairement que, dans ces régions, les membres étrangers font partie intégrante de la délégation.

Notre revendication

Pour garantir que tous les membres soient traités de manière égale, la participation des migrants devra être évaluée chaque année lors des changements au sein des Comités.

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



Diana Gugliotta: «Je peux soutenir toutes les demandes de la commission migration. En effet, j'ai moi-même connu des inégalités blessantes, et j'ai vu beaucoup – trop! – d'amis et de membres de ma famille être marginalisés. Il est temps de faire changer les choses!»

Échafaudages

Nouvelle CCT plus moderne

Dans le domaine des échafaudages, Syna a négocié une convention collective de travail (CCT) moderne. Elle reconnaît le droit à un partenariat enregistré, encourage la formation professionnelle et prévoit un congé de paternité de cinq jours.

La nouvelle CCT, qui entrera en vigueur début 2020, est axée sur l'égalité. Ainsi, le texte a prêté attention à une formulation équitable pour les hommes et les femmes. Les partenaires sociaux ont porté le congé de paternité à cinq jours sans attendre le résultat du débat parlementaire sur l'initiative populaire. Cette étape montre que les entreprises sont prêtes à répondre à l'évolution de la situation et des besoins des jeunes familles, à les promouvoir et à les soutenir. Les partenariats enregistrés et de même sexe ont été pris en compte en matière d'assurance et d'absences de courte durée.



La nouvelle CCT répond aux besoins actuels.

Photo: Adobe Stock

Prévenir le dumping salarial – promouvoir la formation continue

Afin d'éviter une sous-qualification des travailleurs, la formation continue doit être encouragée. Les travailleurs non qualifiés qui sont employés comme monteurs auxiliaires devront ainsi suivre un cours de base dans un délai de trois ans afin d'acquérir les compétences professionnelles les plus importantes. Effet secondaire positif de cette mesure: la sécurité au travail fait partie de

la formation, ce qui réduira de fait le risque d'accident. La réussite du cours permettra en outre aux participants de passer de la classe de salaire C à la classe supérieure B2. Les partenaires sociaux veulent ainsi prévenir efficacement le dumping salarial tout en mettant en place une formation continue dans le secteur.

johann.tscherrig@syna.ch,
secrétaire central des échafaudages

Infrastructure de réseau

Tous les droits pour les membres Syna

Le 1^{er} novembre, une étape importante a été franchie: c'est ce jour-là qu'a été formalisée l'adhésion de Syna, ainsi que de ses partenaires transfair et FPE, à la CCT de l'infrastructure de réseau.

Cette adhésion marque l'aboutissement d'un très long processus de plus de trois ans. Initialement exclu de cette CCT pour différentes raisons, Syna a dès la signature de la CCT en 2015 entamé les démarches pour y adhérer. En effet, en tant que syndicat leader dans le domaine électrique et énergétique, nous ne pouvions accepter d'être exclu d'un nouveau partenariat social. Finalement, c'est une décision du Conseil fédéral statuant

sur la demande de force obligatoire pour la CCT, qui a définitivement permis notre adhésion. Mais il nous a fallu encore plus d'un an!

Mêmes droits pour tous

Grâce à l'adhésion à cette CCT, les membres Syna dans la branche jouissent enfin des mêmes droits que leurs collègues. Concrètement, à compter du 1^{er} novembre 2019, ils ont droit au remboursement de la contribution de solidarité de la CCT. De plus, leurs intérêts peuvent enfin être défendus vis-à-vis des associations patronales, à commencer par les négociations salariales qui se tiennent en décembre. Enfin, en siégeant à la Commission paritaire,



Infrastructure de réseau: Syna est désormais partenaire social.

Photo: Adobe Stock

Syna s'assure que la CCT soit bien respectée. Pour nous et nos membres, ce n'est donc qu'un début!

diego.frieden@syna.ch,
secrétaire central énergie et électricité

formation-ARC.Suisse

Cours 2020

Chères et chers membres de Syna,

Nous voici déjà à la fin de l'année 2019, et le Team de Formation-ARC.Suisse remercie très sincèrement l'ensemble des participants pour leur présence et pour leur intérêt aux formations qui ont été proposées cette année.

Nous avons le grand plaisir de vous remettre par le biais de ce magazine notre tout nouveau programme de formation ARC 2020. Vous verrez que nous vous proposons pour l'année à venir de tout nouveaux cours, autant dans le domaine du développement personnel que de la formation continue professionnelle.

N'oubliez pas que ces formations vous sont offertes par votre syndicat Syna et que celles-ci sont gratuites pour vous. Alors pourquoi ne pas en profiter? Ce n'est que du bonheur acquis!

Pour plus d'informations, vous trouverez le programme Formation-ARC.Suisse 2020 sur notre site www.formation-arc.ch. N'hésitez pas à vous inscrire directement aux formations qui vous intéressent.

Nous restons également à votre entière disposition au N° de téléphone 031 370 21 11, ainsi que par e-mail arc@travailsuisse.ch.

Au plaisir de vous recevoir dans nos formations!

Le Team de Formation-ARC.Suisse vous souhaite de passer de joyeuses Fêtes de fin d'année et vous envoie ses meilleurs vœux pour la nouvelle année.

Votre Team Formation-ARC.Suisse

Et voici un petit résumé de nos cours pour le 1^{er} semestre 2020.

28 février	Lausanne	Un dos en forme, même au bureau!
13 mars, 3 avril	Neuchâtel	La psychologie positive au quotidien
16 mars	St-Légier, Vevey	Comment optimiser mon image professionnelle via Facebook, LinkedIn et Twitter? Personal Branding
23 mars	Sion	Bien argumenter? Il suffit de connaître les bonnes techniques!
27 mars	Villars-sur-Glâne	Du yoga pour bien commencer sa journée (apprentissage des bases)!
30 et 31 mars	Morges	Communication non violente pour des relations constructives!
21 avril 30 avril	Aigle Sion	Nouvelles technologies: Initiation et premiers pas smartphones et tablettes
23 avril 12 juin	Sion Neuchâtel	Pour les membres de 36 à 55 ans: comprendre mon règlement de prévoyance professionnelle
27 et 28 avril	Montilier	Professionnels de l'accompagnement (santé, socio-éducatif, etc.) et proches aidants: Eviter la surcharge empathique!
8 mai	Fribourg	Prendre soin de soi au travail
13 mai	Villars-sur-Glâne	Seniors: Donations et fiscalité: ce qu'il faut savoir pour bien transmettre son patrimoine en 2020
27 mai	Sion	Comment positiver au quotidien lors de situation de contraintes professionnelles ou autres!
28 et 29 mai	Yverdon	Les clés d'une communication efficace
24 juin	Delémont	Motivation et confiance en soi: secrets de l'anti-burnout

Un an après le Congrès de Lausanne

Notre travail – pour ton avenir!

En automne 2018, Syna présentait ses visions et revendications pour le monde du travail de demain. S'appuyant sur des exemples, notre président Arno Kerst explique ce que nous avons accompli jusqu'à présent et les défis qui restent à relever.

La numérisation et la mondialisation sont des réalités qui modifient inéluctablement le monde du travail. Pour s'assurer que les travailleurs bénéficient du changement au lieu de le subir, nous nous engageons aux côtés de nos membres. Arno Kerst dresse un premier bilan des trois thèmes du Congrès.

Temps de travail

✔ «La numérisation devrait augmenter, et pas réduire, le temps libre. C'est ce pour quoi nous nous engageons. Nous sommes parvenus à éviter les augmentations du temps de travail hebdomadaire à 42 heures dans l'industrie MEM et à 44 heures dans l'industrie électrique et de télécommunication. Dans le secteur principal de la construction, il a fallu descendre dans la rue pour empêcher une flexibilisation massive des horaires de travail et pour sauver la retraite anticipée dès 60 ans. Grâce à notre résistance, l'abolition de l'enregistrement du temps de travail n'est plus à l'ordre du jour à Berne. Personnellement, je suis très heureux que, grâce à nous, le congé paternité puisse enfin être ancré dans la loi. Notre initiative a motivé des employeurs comme Lidl à accorder quatre semaines dans leur nouvelle CCT.»

✖ «La pression des employeurs et des politiciens sur le temps de travail reste élevée. Une initiative de l'ancien conseiller aux États Graber, qui vise à allonger la durée de travail hebdomadaire des travailleurs exerçant une fonction de direction ou des tâches spécialisées est toujours en suspens dans les Chambres fédérales. Nous n'accepterons jamais ce principe. En effet, la loi sur le travail doit offrir une protection contre le stress et le burnout et permettre de concilier travail et famille.»



Arno Kerst, président de Syna, lors du Congrès 2018 à Lausanne

Photo: Syna

Formation

✖ «Dans notre monde du travail en mutation, la formation continue est fondamentale. Les employeurs le soulignent également. Pourtant, la situation évolue trop lentement. Les entreprises et les politiciens doivent faire de concessions plus importantes sur les plans financiers et du temps accordé. C'est en effet le seul moyen réaliste pour garantir que tous les employés puissent se perfectionner.»

✔ «Point positif: le Conseil fédéral souhaite que tous les employés âgés de plus de 40 ans bénéficient d'un bilan de compétences gratuit. C'est important pour évaluer son employabilité et pour planifier suffisamment tôt sa formation continue. On observe aussi des signes d'ouverture au niveau du partenariat social: des programmes de formation sont en cours d'élaboration dans les secteurs à bas salaires tels que la restauration et le nettoyage. Les travailleurs qui les suivront bénéficieront d'un meilleur salaire. Et grâce à Syna, les employés des shops de stations-service seront formés sur le thème de la sécurité l'année prochaine.»

Sécurité

✔ «Les syndicats ont réussi à placer les préoccupations des travailleurs

âgés sur le devant de la scène politique. Différentes mesures doivent désormais permettre de renforcer leurs chances sur le marché du travail. La rente-pont pour celles et ceux qui arrivent en fin de droit peu avant l'âge de la retraite est également en bonne voie. Elle permettrait souvent d'éviter le recours à l'aide sociale. Autre fait notable, le personnel non qualifié des boulangeries, par exemple, bénéficie désormais des rémunérations et conditions de travail avantageuses de la CCT.»

✖ «Envie et frustration: peu de temps après l'impressionnante grève des femmes* la réalité a frappé. Le Parlement n'est pas prêt à instaurer des mécanismes efficaces pour contrôler l'égalité des salaires entre femmes et hommes dans les entreprises. Et le sentiment d'insécurité prédomine toujours chez beaucoup de travailleurs: Pour l'économie, il est dommageable que beaucoup – en particulier les travailleurs âgés – n'osent plus changer d'emploi par crainte de ne plus trouver un poste équivalent. Nous poursuivons notre lutte contre ces phénomènes. Nous voulons une économie au service de l'individu, pas l'inverse!»

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

Femmes sur les chantiers

«Tous sur les chantiers!»

Ruby a toujours su qu'elle travaillerait sur les chantiers. Ouvrière et fière de l'être, elle veut motiver d'autres femmes à la rejoindre.

Le marché suisse du travail est fortement genré. Aujourd'hui encore, la plupart des jeunes femmes et des jeunes hommes choisissent des professions typiquement féminines, respectivement masculines. Ruby, non: cette jeune femme de 19 ans a terminé son apprentissage de maçonne cette année. Avec une proportion de femmes de moins de 1%, ce métier est considéré comme un domaine réservé aux hommes.

Pourquoi les femmes sont-elles aussi rares dans la construction?

Ruby: C'est à cause des stéréotypes. Une femme sur le chantier, «ça ne se fait pas». Pendant la moitié de mon apprentissage, on m'a dit que ma place était dans un bureau. Mes amis m'ont également déconseillé ce métier, sale, épuisant, et exposé au mauvais temps. Et puis, il y a les parents qui veulent protéger leurs enfants. Mais pourtant c'est tout à fait faisable!

Comment as-tu choisi ce métier?

Depuis que j'ai participé à la réfection de notre maison, les travaux de rénovation me fascinent. La plupart des membres de ma famille travaillent dans le bâtiment. Ma mère travaille comme chauffeur dans la construction de routes. Enfant, j'avais parfois le droit de monter dans le camion, et j'admirais déjà les ouvriers. Ils étaient forts, intelligents. Et surtout, ils pouvaient se déplacer librement sur le chantier, ce que ma mère m'interdisait de faire.

As-tu déjà atteint tes limites physiques?

Oui, ça arrive, surtout lors de tâches très exigeantes comme le bétonnage. En tant que femme, j'ai moins de force et en plus je ne mesure que 157 centimètres. C'est évidemment un désavantage, car il y a beaucoup de choses lourdes à porter. Souvent, le problème n'est pas le poids, mais le manque de maniabilité. Mais mes collègues acceptent bien la situation, et je peux leur demander de l'aide si besoin.



Ruby: «Sur un chantier, tu peux combiner sport et travail. Pas besoin de courir au fitness après le boulot.»

Photo: mäd

As-tu aussi des atouts en tant que femme?

Comme je n'ai pas beaucoup de force, je dois compenser avec ma tête. Je réfléchis beaucoup pour trouver des solutions. Par exemple, je travaille davantage avec la loi du levier pour alléger les charges. Ou parfois je m'occupe des rangements parce que j'ai un sens prononcé de l'ordre – ce qui est très apprécié. J'ai aussi remarqué que mes collègues sont moins agressifs envers moi, parce qu'ils ne me voient pas comme une menace. Bien s'entendre avec tout le monde aide beaucoup.

Tes collègues t'ont-ils respectée durant ton apprentissage?

J'avais une équipe formidable. C'étaient tous des pères qui avaient des enfants de mon âge. Au début, mes collègues ne savaient pas vraiment comment me traiter et avaient «peur du contact». Mais cela a rapidement passé. J'avais plus peur de l'école professionnelle. Au final, ils ont tous été très gentils avec moi. Bien sûr, ils m'ont testée avec des boutades stupides au début, auxquelles j'ai répondu par des remarques encore plus stupides. Cela m'a aidée à sortir de ma réserve et à devenir plus détendue.

Quand ils ont réalisé que j'étais capable de travailler, ils se sont montrés fiers de moi. Une fois, je me suis blessée, et ils ont dit

que j'étais «une dure». Je me suis toujours sentie soutenue.

Pourquoi une femme devrait-elle travailler dans le bâtiment?

Il y a beaucoup de femmes qui sont plus faites que moi pour ces métiers. Mais l'idée ne leur traverse même pas l'esprit. Il faut dire que même les garçons ont souvent une très mauvaise image de la construction. Certes, le travail peut parfois être épuisant, surtout à long terme. Mais on apprend toujours quelque chose, d'abord et avant tout ce que cela signifie de «faire» quelque chose ensemble. Et sur les chantiers, on rigole beaucoup, il y a toujours quelqu'un qui fait des blagues ou qui débloque un peu. Tu peux faire du bruit, tu es libre de prendre des pauses quand tu veux. Tu peux jeter lâcher du lest, ça ne dérange personne. C'est vraiment cool et libérateur.

De plus, les salaires sont bons, et le travail physique est bon pour le corps et pour la tête. C'est particulièrement important pour les jeunes, c'est pourquoi je pense que les métiers du bâtiment sont bons pour tous. Je suis fière d'être une ouvrière de la construction!

sabri.schumacher@syna.ch,
responsable du service jeunesse