

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Gettyimages

Valorisant mais stressant

En Suisse, les travailleurs s'identifient fortement à leur travail, porteur de sens. Ce résultat positif émane du «Baromètre Conditions de travail». D'autres tendances plus négatives apparaissent également: stress et charge de travail excessive sont en hausse. Une raison de plus de vous souhaiter des fêtes reposantes!

Pages 4 et 5

Progrès dans le commerce de détail

Les salaires du commerce de détail restent bas. Syna demande une revalorisation des salaires les plus bas et des conditions de travail stables. Note positive: l'an prochain, une convention collective de travail régissant les shops de stations-service entrera en vigueur. **Pages 6 et 7**

General Electric supprime des emplois

Au total, General Electric (GE) supprimera 1400 emplois sur ses sites suisses. Les postes dans le développement sont particulièrement touchés. Mais comment réussir dans la production sans investir dans le développement? Quelles sont les véritables intentions de GE en Suisse? **Page 17**

Sommaire

«No Billag»	Page	3
Baromètre Conditions de travail	Page	4
Bas salaires dans la vente	Page	6
Valora/Fenaco	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
General Electric (GE)	Page	17
Négociations salariales dans la construction	Page	18
Mon Syna	Page	19
Apprentissage	Page	20

Offrir de l'aide



La dernière petite porte du calendrier sera ouverte le 24 décembre. Le soir de Noël, les cadeaux seront déballés. Mais ce sont deux autres dons qui nous réjouissent chaque jour de l'année: ta fidélité envers Syna et ton action au sein de notre syndicat! Au nom du Comité de Syna et de tous nos collaborateurs, j'aimerais te dire «merci». En tant que membre, tu nous aides à lutter pour un monde du travail équitable. Et nous t'apportons notre aide lorsque tu en as besoin.

Offrir et recevoir de l'aide

Dans notre série annuelle «Mon Syna», des membres de Syna nous ont offert cette année un regard touchant sur leur vie, notamment de syndicaliste. Dieter Egli, notre responsable de la communication, boucle cette série avec un portrait de Laura. Laura est sage-femme, elle a donc l'habitude de venir en aide à autrui. Pour une fois, c'est elle qui a eu besoin d'aide. Elle n'était en effet plus prête à accepter la pression exercée sur elle au travail. L'histoire de Laura montre comment, dans la santé comme dans bien d'autres branches, la pression financière est simplement répercutée sur le personnel: pas assez de bras pour une charge de travail qui croît sans cesse, suppression de pauses pourtant nécessaires, heures supplémentaires qui disparaissent grâce à des pratiques douteuses. Mais il n'est pas toujours évident de se défendre. En ai-je le droit? Mes collègues me suivront-ils? Comment ma direction réagira-t-elle? Vous découvrirez l'issue de l'histoire de Laura et le rôle qu'a joué Syna en page 19.

GE, encore!

Les fêtes de Noël auront un goût amer pour le personnel de General Electric (GE). Une combinaison d'erreurs de management, l'appât du gain des actionnaires et, en comparaison avec d'autres sites de GE, une faible protection contre les licenciements ainsi que la passivité des politiques sont à l'origine d'une nouvelle vague de licenciements. Cette fois, 1400 emplois sont touchés. À la page 17, vous découvrirez le dernier chapitre de cette triste saga. Syna soutiendra la représentation du personnel durant la phase de consultation et demande à GE de renoncer aux suppressions d'emplois.

2018: nous sommes prêts!

Pour la troisième année consécutive, notre association faïtière Travail.Suisse publie son «Baromètre Conditions de travail». Riche en informations captivantes, il nous renforce dans notre volonté de lutter encore plus fermement contre le stress et les emplois précaires – plus d'informations en pages 4 et 5.

En cette année de Congrès Syna 2018, nous nous pencherons sur les conditions de travail. Nous avons une idée claire de la manière dont le travail évoluera à l'avenir et avons formulé une série de revendications sur les thèmes du temps de travail, de la formation et de la sécurité. Nous avons maintenant besoin de ton avis! Participe à notre consultation en vue du Congrès dans ta région ou dans nos groupes d'intérêts et branches.

Le Comité et le Comité directeur vous souhaitent, à toi et à tes proches, des Fêtes de fin d'année à la fois joyeuses et reposantes! L'an prochain, nous nous engagerons à tes côtés pour des conditions de travail et des salaires équitables, comme nous le faisons depuis 20 ans déjà: 20 ans de travail engagé!

arno.kerst@syna.ch, président

PS: Cette année, Syna a remplacé ses cartes de Noël par un don à l'œuvre d'entraide «Brücke · Le pont». Son programme «Travail décent», aide des personnes défavorisées en Afrique et en Amérique latine à renforcer leurs compétences professionnelles, améliorant ainsi leur salaire et leur capacité de faire valoir leurs droits au travail. Soutiens toi aussi ce travail important sur **www.bruecke-lepont.ch!**



Syna vous souhaite un joyeux Noël!

Impressum

Syna magazine, journal officiel de publications pour les membres Syna

Parutions: 10 éditions par année

Tirage: 8002 exemplaires (REMP 2017)

Editeur: 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: LZ Print, Luzerner Zeitung AG

Modifications d'adresses à: info@syna.ch

Prochaine édition: 2 février 2018

Clôture de la rédaction: 17 janvier, 12h00

Votation

«No Billag» met en danger la démocratie

L'initiative «no Billag» est radicale. Son acceptation équivaut à la fin du service public audiovisuel, de la SSR et d'autres chaînes régionales subventionnées n'ayant alors plus que la publicité pour exister. A cela s'ajoute une hécatombe pour l'emploi dans les médias audiovisuels de service public avec la suppression abrupte de milliers de places de travail.

Notre pays étant plurilingue et divers sur le plan culturel, il a besoin d'offres de qualité dans les domaines de l'information, de la culture et du divertissement pour tous les groupes de la population. C'est essentiel pour le fonctionnement de la démocratie directe et l'intégration des divers groupes. La SSR et ses programmes d'information et culturels, financés essentiellement par la redevance, contribuent aussi à la connaissance et au respect des identités linguistiques et régionales. Ce mandat de service public dans le domaine de l'audiovisuel est effectué par la SSR mais aussi par près d'une trentaine de chaînes de télévisions et de radios régionales. Pour le maintien de cette offre, la redevance est indispensable car elle assure les trois quarts du financement de la SSR et jusqu'aux deux tiers de celui des radios et télévisions régionales. Une suppression de la redevance ne pourrait guère être compensée par la publicité car le marché est saturé. En outre, l'actualité des régions périphériques serait délaissée car pas rentable sur le plan publicitaire.

Désastre à très court terme pour l'emploi

Un oui à l'initiative «no Billag» serait aussi catastrophique pour les postes de travail. Plusieurs milliers d'emplois risquent bien d'être supprimés, principalement à la SSR mais aussi parmi différents diffuseurs régionaux dont l'équilibre financier ne peut pas se passer de la redevance. Les emplois seraient en outre biffés très rapidement car l'initiative entrerait en vigueur déjà en 2019. De plus, elle ne prévoit rien pour le personnel qui sera touché.



La radio-TV publique donne une voix à tous, y compris aux travailleurs.

Photo: Dieter Egli

Les adversaires de la SSR lui reprochent d'aller au-delà de son mandat de service public et aimeraient réduire son rôle à l'information et à la culture. Une bonne partie des divertissements devrait passer à la trappe. Ces arguments cachent la volonté d'offrir aux diffuseurs privés commerciaux une plus large part du «gâteau». En effet, même une chaîne de télévision et radio publique ne pourrait pas survivre avec surtout de l'information et des débats et très peu de divertissements. Seule une offre de programme complète garantit l'avenir de tout média de service public.

Mauvais calcul

À ceux qui trouvent la redevance trop chère, on peut rétorquer que sa suppression provoquera la généralisation du visionnement payant. C'est en particulier dans le domaine sportif que cela se manifestera. Nous finirons par payer presque autant pour une offre peut-être plus ciblée mais aussi plus restreinte. Vaut-il vraiment la peine d'économiser peut-être 200 francs par an s'il en résulte un service public audiovisuel moribond? Souhaite-t-on qu'à l'avenir les débats démocratiques soient orientés selon l'opinion de grands groupes de presse privés plutôt que par le biais d'un service

public plus équilibré. Cela renforce aussi le risque pour les représentants des travailleurs et travailleuses, les syndicats, que le nouveau contexte médiatique dominé par le privé devienne défavorable pour exprimer les intérêts du monde du travail à la télévision et à la radio.

Mieux faire comprendre le rôle du service public dans l'audiovisuel

Avec les bouleversements du paysage audiovisuel, la compréhension du «service public audiovisuel» a diminué. Une tendance à consommer sur mesure certains programmes est bien là. Beaucoup de jeunes en particulier se détournent des programmes de la SSR. C'est pourquoi le succès de la campagne de votation contre l'initiative «no Billag» ne dépendra pas seulement des moyens engagés mais aussi de la capacité à convaincre que cette initiative est un réel danger pour la démocratie et que la redevance garantit la pluralité des opinions et donc aussi celle qui représente les intérêts des travailleurs et travailleuses.

Denis Torche, responsable de la politique environnementale, financière et fiscale,
torche@travailsuisse.ch

Baromètre Conditions de travail

Stress en hausse, perspectives en baisse

Pour la troisième année consécutive, Travail.Suisse a examiné la qualité des conditions de travail dans le cadre de son enquête «Baromètre Conditions de travail». Les travailleurs rapportent être confrontés à un degré élevé de stress, une moins bonne maîtrise de leurs horaires et des possibilités d'évolution insuffisantes.

Le «Baromètre Conditions de travail» permet de mesurer les conditions de travail en Suisse. Par «bonnes conditions de travail», on entend un travail durable, qui préserve la santé, entretient la motivation et offre une certaine sécurité aux salariés. Notre travail quotidien et les informations de nos membres nous procurent une image fidèle des préoccupations et besoins des travailleurs et travailleuses. Le baromètre propose une analyse en profondeur des points qui fâchent. En résumé, il apparaît que, pour la population active en Suisse, le travail est porteur de sens. Elle s'identifie fortement à son emploi. L'infrastructure mise à sa disposition – l'équipement et la conception de son espace de travail – est également évaluée positivement. Le stress et les charges psychiques, des perspectives insuffisantes d'évolution et les perspectives du marché du travail à moyen terme sont les points perçus négativement. Une comparaison sur les trois dernières années montre que les charges physiques ont augmenté, alors que la maîtrise des horaires de travail a reculé.



Les conditions de travail ne s'améliorent pas pour les travailleurs: pressions et stress sont en augmentation.
Photo: Fotolia

Changement majeur: maîtrise des horaires

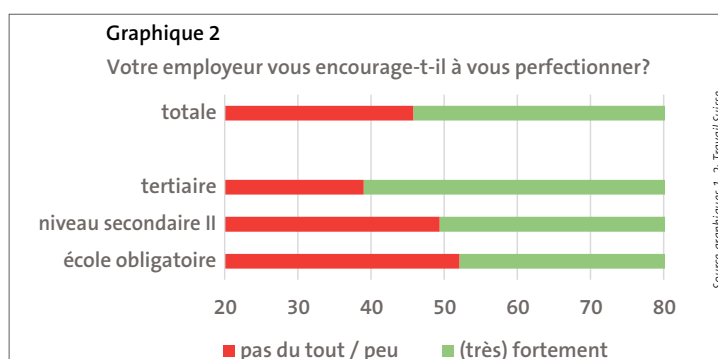
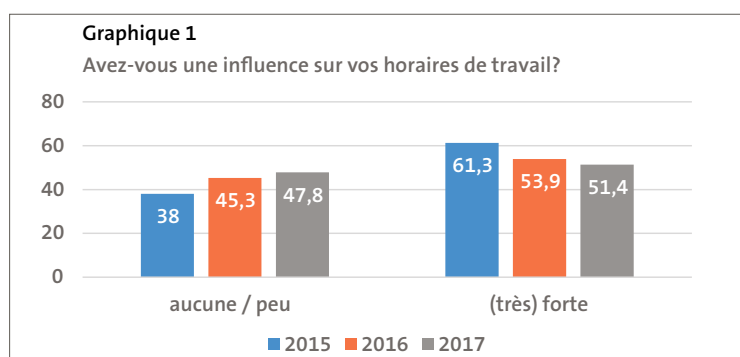
41 pour cent des travailleurs se sentent souvent ou très souvent stressés au travail. En comparaison avec la grande étude sur le stress réalisée en 2010, cette tendance est en hausse. Un lien clair apparaît en outre entre un niveau élevé de stress et les risques pour la santé: alors que les employés rarement stressés perçoivent leur situation comme pas ou peu pénible, les travailleurs plus fréquemment stressés en souffrent. Au travail, presque une personne sur trois ressent son stress comme une double charge négative.

Un changement important apparaît sur les trois dernières années en matière de maîtrise des horaires de travail (voir graphique 1). La proportion des travailleurs qui n'ont pas ou que peu leur mot

à dire quant à leurs horaires de travail a augmenté de 38 à 48 pour cent entre 2015 et aujourd'hui. La flexibilisation croissante des horaires de travail n'a donc pas contribué à améliorer la maîtrise des travailleurs sur leurs horaires, au contraire. Et cela a des conséquences négatives sur la conciliation entre travail et famille ainsi que sur la santé.

Resserrer la surveillance: une nécessité

Pour Travail.Suisse, il est clair qu'un refus net doit être opposé à tous les projets de l'Union suisse des arts et métiers, qui souhaite flexibiliser les horaires, entre autres en augmentant la durée maximale du travail hebdomadaire et en réduisant les pauses et les plages de repos hebdomadaires et nocturnes. En revanche, un suivi du phénomène du stress et une



meilleure prévention santé, le respect des pauses prévues, des horaires planifiables et annoncés suffisamment tôt, et enfin une plus grande autonomie dans la gestion du temps pour les travailleurs sont nécessaires.

Possibilités d'évolution déficientes

Un deuxième point négatif concerne les possibilités d'évolution au travail. Cela commence avec les entretiens d'évaluation annuels: plus de la moitié des collaborateurs ne bénéficient pas d'un tel entretien (18 pour cent) ou le ressentent comme inutile et non-constructif (35 pour cent). De plus, les employeurs n'encouragent pas suffisamment la formation continue. En effet, pour presque la moitié des travailleurs, l'encouragement à la formation continue est inexistant ou insuffisant. Il est en outre frappant de constater à quel point la formation continue dépend du niveau de formation du collaborateur. L'adage «on donne à celui qui a déjà» s'applique ici parfaitement. En effet, la plupart des travailleurs ayant terminé l'école obligatoire ou un apprentissage ne sont pas suffisamment soutenus, alors que les

collaborateurs au bénéfice d'un diplôme d'études supérieures sont presque 60 pour cent à profiter largement des possibilités de perfectionnement offertes par leur employeur (voir graphique 2).

Pas étonnant dès lors que les travailleurs évaluent leurs chances sur le marché du travail avec toujours plus de scepticisme. Certes, seule une petite minorité craint de perdre son emploi à court terme, néanmoins les perspectives à moyen terme ainsi que la mobilité personnelle sur le marché du travail sont évaluées négativement. Ainsi, un employé sur deux (53 pour cent) pense ne pas pouvoir retrouver un poste comparable à salaire équivalent en cas de perte d'emploi. Et un quart (25 pour cent) estime qu'il est possible, voire fortement probable, que son emploi disparaîtra au cours de la prochaine décennie en raison de la digitalisation.

Appel aux employeurs

Travail.Suisse constate qu'en cette période de mutation structurelle causée par la digitalisation, la formation continue est appelée à jouer un rôle crucial. Les employeurs sont par conséquent appelés

à proposer des entretiens d'évaluation de qualité et des bilans de compétences réguliers à leurs collaborateurs, et à investir dans la formation continue de leur personnel. L'obligation de communiquer les postes vacants doit renforcer les chances des travailleurs défavorisés pour que le marché suisse du travail flexible, dont les mérites sont si souvent vantés, ne bénéficie pas uniquement aux patrons.

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

Baromètre Conditions de travail

Le «Baromètre Conditions de travail» est un projet conjoint de Travail.Suisse et de la Haute-école bernoise BFH.

Les résultats complets ainsi que d'autres informations complémentaires sont disponibles sur

www.travailsuisse.ch/themes/travail/barometre_conditions_de_travail

Pour une flexibilité équitable

Plus de soleil, moins de pression!

En météorologie, un baromètre mesure la pression atmosphérique. Une haute pression signifie plupart du temps un ciel bleu et, selon la saison, une météo propice à la baignade ou au ski. L'augmentation des phases de haute pression mesurée par le «Baromètre Conditions de travail» n'annonce pour sa part pas le soleil, mais un stress malsain.

Depuis 2015, le nombre de travailleurs qui n'ont pas ou que peu leur mot à dire sur leurs horaires a augmenté de presque 10 points de pourcentage pour atteindre 48 pour cent. Concrètement, cela signifie qu'en matière d'horaires, les patrons mettent de plus en plus leur personnel sous tutelle. Les membres de Syna peuvent en témoigner: horaires, pauses et jours de congé sont toujours plus souvent

fixés unilatéralement par l'employeur, quand ils ne sont pas modifiés à court terme. Souvent, l'ampleur du travail à accomplir empêche toute autonomie dans la détermination des horaires.

De nombreux travailleurs – tout comme Syna – ne s'opposent pas au principe des horaires flexibles, dans les limites du raisonnable. Mais, ils doivent reposer sur un principe de réciprocité! Les éléments essentiels pour une flexibilité équitable sont les suivants:

- Le temps de travail doit être enregistré. C'est en effet le seul moyen de détecter et corriger les dérives dangereuses pour la santé et d'empêcher le travail gratuit.
- La loi sur le travail ne doit pas être affaiblie, mais au contraire renforcée en faveur des travailleurs. Où le démantèlement de la protection des travailleurs conduira-t-il si la loi en vigueur actuellement génère déjà un stress toujours croissant? À qui viendrait l'idée de supprimer les limitations de vitesse et les compteurs

sur un tronçon routier où les excès de vitesse et les accidents sont déjà fréquents?

- Si certains doivent faire preuve de plus de flexibilité, ce sont bien les patrons! En effet, les besoins des travailleurs ne sont pas suffisamment pris en compte: parentalité, soins apportés à des proches malades, engagement au sein de la société ou sportif, repos ou loisirs ne doivent pas être systématiquement sacrifiés aux besoins de l'entreprise.
- La digitalisation doit également bénéficier aux travailleurs. Plutôt que de rendre les travailleurs joignables 24h/24 par email ou téléphone portable, la technologie doit être au service du travail et favoriser une meilleure planification des horaires.
- L'automatisation doit également être utilisée pour diminuer le travail le dimanche, qui nuit à la vie sociale, et le travail de nuit, qui nuit à la santé.

arno.kerst@syna.ch, président

Commerce de détail

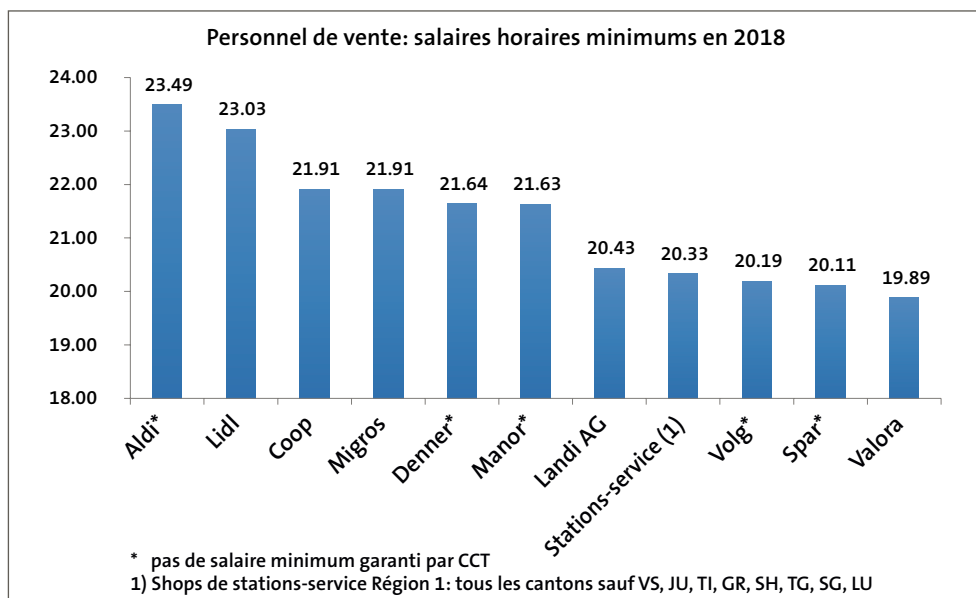
Bas salaires dans la vente

En conférence de branche, Syna et ses membres ont analysé les salaires minimums du commerce de détail. En 2018, seule une partie du personnel des grands du secteur bénéficiera d'augmentations. Au vu des salaires généralement bas, Syna appelle les détaillants à adapter les rémunérations les plus faibles.

Globalement, les salaires du personnel de vente sont à la traîne par rapport aux autres branches. Des progrès importants ont néanmoins été enregistrés dans des entreprises comme Coop, Lidl ou Fenaco et ses enseignes Landi SA. En effet, celles-ci s'efforcent de faire évoluer les salaires de leurs collaborateurs et de garantir un salaire minimum via une convention collective de travail (CCT). En outre, Syna salue l'introduction dès l'an prochain d'une nouvelle CCT pour tous les shops de stations-service, qui prescrit un salaire minimum.

Beaucoup d'employés au salaire minimum

Souvent, les salaires versés correspondent au salaire minimum. En effet, une grande partie du personnel de vente ne dispose d'aucune qualification formelle. C'est donc le tarif minimum qui s'applique. Le salaire minimum le plus



En comparaison avec d'autres branches, les salaires minimums du personnel de vente restent trop bas.

Graphique: Syna

élevé est versé par Lidl, avec 23.03 francs de l'heure, alors que Coop et Migros paient au minimum 21.91 francs de l'heure. Avec 18.89 francs, l'exploitant de kiosques Valora affiche le salaire minimum le plus bas. Aldi promet de verser le salaire le plus élevé. Néanmoins, le discounter allemand ne fait aucune différence entre les collaborateurs avec et sans formation professionnelle, ce qui donne un mauvais exemple. En outre, Aldi n'a pas de CCT, ce qui signifie que le salaire minimum n'est pas contraignant et que l'entreprise peut y déroger à volonté.

Des adaptations sont nécessaires

Au vu de la hausse des cotisations au deuxième pilier, mais surtout de l'augmentation drastique des primes-maladie, il ne reste plus grand-chose dans le portemonnaie des employés à la fin du mois. Syna appelle par conséquent les entreprises à adapter de toute urgence, les salaires les plus bas. Un salaire équitable et adapté contribue à ce que les collaborateurs puissent subvenir à leurs besoins sans soucis financiers.

carlo.mathieu@syna.ch, secrétaire central pour le commerce de détail



Trois questions à Carlo Mathieu, secrétaire central chez Syna

Syna Magazine: Pourquoi les salaires sont-ils aussi bas dans le commerce de détail?

Carlo Mathieu: Dans cette branche, la pression sur le chiffre d'affaires est forte, et les marges sont relativement faibles. La pression sur les coûts est souvent répercutée unilatéralement sur les salaires du personnel. En outre, le personnel de vente est en grande majorité féminin. Traditionnellement, les salaires dans les branches qui emploient une proportion élevée de femmes restent trop bas.

Pourquoi les employeurs ne veulent-ils pas augmenter les salaires?

Certains employeurs pensent que de bas salaires permettent de contenir les coûts, et donc de

dépenser plus pour le marketing et d'augmenter leurs bénéfices. Ils oublient cependant que leurs collaborateurs apportent une contribution essentielle au succès de leur entreprise.

Les employés peuvent-ils espérer recevoir de meilleurs salaires?

Oui, si les détaillants réalisent qu'un personnel engagé et compétent exige un salaire et des conditions de travail équitables. En effet, à l'avenir les compétences de vente et de conseil du personnel joueront un rôle croissant dans le succès de l'entreprise. Syna s'engage pour des hausses de salaire et pour l'abolition des salaires horaires inférieurs à 20 francs.

Valora – employés de kiosques

Peu d'amélioration en vue

La nouvelle convention collective de travail (CCT) de Valora promet d'améliorer les conditions de travail l'an prochain. Une promesse qui restera toutefois lettre morte pour une grande partie du personnel de kiosques. En outre, la convention de Valora reste le mauvais élève du commerce de détail, notamment en matière de salaire minimum.

La CCT, négociée pour la première fois sans Syna, n'apportera aucune amélioration pour la plupart des employés de kiosques. Politiquement, l'extension du congé paternité est à saluer, mais elle n'apporte rien au personnel féminin, qui constitue la très grande part des effectifs. Pour une meilleure conciliation entre travail et famille, il aurait été préférable d'améliorer les prestations relatives au

congé maternité, Valora ne versant actuellement que 80 pour cent du salaire.

Salaire minimum le plus bas

Avec 18.89 francs, Valora affiche le salaire minimum le plus bas du commerce de détail. Dans l'édition du «Blick» du 30 novembre, l'exploitant de kiosques, dont l'activité «kiosques» a inscrit un bénéfice de 38 millions de francs l'an dernier, conteste: «Le syndicat compare Valora avec les grandes surfaces. Or si l'on compare avec les détaillants qui exploitent des surfaces de petite taille, nos salaires minimums sont dans la moyenne.» La réalité est la suivante: dans la plupart des cantons, les salaires versés par Valora seront inférieurs à ceux des shops de stations-services, qui, comme les kiosques, appartiennent au commerce de détail de petite surface.

Plusieurs revendications importantes ne sont toujours pas satisfaites: les salaires restent trop bas, les heures de travail ne sont pas toutes rémunérées et la caisse de pension est trop peu attractive. Syna, en tant que syndicat comptant le plus de



La nouvelle CCT de Valora déçoit car elle ne tient pas ses promesses.

Photo: Valora

membres de Valora, reste l'interlocuteur privilégié de ses collaborateurs et s'engage pour leurs droits.

carlo.mathieu@syna.ch,
secrétaire central pour le
commerce de détail

Hausses de salaire chez Fenaco

50 francs de plus par mois

Les négociations salariales 2018 conduites par Syna avec la coopération agricole Fenaco ont abouti. Fenaco a reconnu l'urgence d'une hausse générale dans ce secteur faiblement rémunéré. Syna appelle les autres détaillants et l'industrie alimentaire à suivre le mouvement. Les besoins des employés à faible revenu doivent être pris en compte.

La hausse de la masse salariale d'un pour cent décidée cette année chez Fenaco est comparable à celle de Coop, laquelle avait toutefois imposé une répartition individuelle. On ne peut par conséquent que saluer le fait que Fenaco ait compris

l'urgence d'une hausse générale. Cela signifie que tous les travailleurs soumis à la convention collective de travail (CCT) avec un salaire jusqu'à 4700 francs bénéficieront d'une hausse de 50 francs par mois (au pro rata en cas de temps partiel).

Hausses générales: pas une option, un devoir

Syna demande depuis longtemps des hausses de salaire générales. En effet, tous les employés contribuent au succès des entreprises. En outre, Syna souligne que les employés à bas revenu sont plus touchés par les hausses de primes-maladie et les loyers élevés. L'Office fédéral de la statistique note la chose suivante: le revenu réel diminue à cause du renchérissement (0,5 pour cent en 2017); mais aussi à cause de la hausse des primes-maladie (0,3 pour cent). Les hausses de salaire individuelles conduisent à une perte sensible de pouvoir

d'achat pour les employés qui ressortent les mains vides.

La durée du travail se rapproche du reste de la branche

Autre bonne nouvelle pour les employés des points de vente Landi, propriété de Fenaco: leur semaine de travail sera plus courte. En effet, Landi SA appliquait jusqu'alors une semaine de 44 heures, qui passera désormais à 43 heures. Syna salue un pas dans la bonne direction. Dans le commerce de détail, la plupart des CCT prescrivent une semaine de travail de 41 heures. Chez Fenaco, la couverture toujours partielle de la CCT laisse néanmoins songeur... Une préoccupation dont Syna discute actuellement avec le groupe.

claudia.stoekli@syna.ch,
secrétaire centrale pour l'hôtellerie
et restauration

Congé paternité

Une entreprise du canton d'Uri prouve qu'un congé paternité de quatre semaines, tel que demandé par l'initiative populaire déposée cet été, est possible: la convention collective de travail (CCT) conclue entre Syna et **Auto Uri AG** a été prolongée. Pionnière dans le canton d'Uri, elle accorde un congé paternité de quatre semaines.

Par ce geste, Auto Uri AG entend se montrer un employeur attractif pour les jeunes travailleurs! **Bravo à cette entreprise pour son attitude progressiste.**



Restauration

La convention collective nationale de travail de l'hôtellerie et restauration (CCNT) prescrit des salaires minimums. En négociations, Syna a demandé une hausse de 2 pour cent pour janvier 2018. **Les négociations ont échoué, la proposition des employeurs étant bien trop faible.**

Comme prévu dans la CCNT, il appartient désormais à un tribunal arbitral de déterminer si celle-ci doit prescrire des salaires plus élevés. La procédure d'arbitrage est en cours. Syna en communiquera la décision.

Meubles

Les négociations salariales 2018 de l'industrie du meuble sont terminées: **les travailleurs recevront un versement unique de 650 francs.** Le paiement se fera au pro rata du taux d'activité. S'il est inférieur à 50 pour cent, la moitié du montant unique sera versée. Ce versement ne concerne pas les apprentis et les collaborateurs qui quitteront l'entreprise en 2018. Autre succès: le Conseil fédéral a déclaré la convention collective de travail (CCT) de l'industrie du meuble de force obligatoire jusqu'en 2020.

Santé: victoire à Neuchâtel

Le peuple neuchâtelois a refusé par 77 pour cent des voix la suppression de la CCT Santé 21 lors de la votation cantonale du 26 novembre. Cette victoire est surtout celle du partenariat social. Respecter les accords signés et les négociations qui prennent en compte les intérêts de tous garantit la paix sociale et constitue une valeur essentielle pour Syna. Le personnel de la santé sort aussi vainqueur du scrutin. Uni et solidaire, il a défendu ses conditions de travail, équitables et attractives pour toutes les catégories professionnelles. Les patients ont tout à gagner du résultat: une prise en charge interdisciplinaire assurant la mobilité à l'échelle du canton est un gage de qualité. Le résultat est enfin un message clair pour les partis de droite: «Non et non, la santé n'est pas un marché comme les autres.»

Syna tient à remercier tous ses membres. Unie et active tout au long de la campagne, notre base a démontré qu'ensemble, nous pouvons faire la différence. Plus d'informations en page 11.

20 ans de travail engagé

L'an prochain, nous aurons quelque chose à célébrer: Syna aura 20 ans.

En septembre 1998, la Fédération chrétienne des travailleurs de la construction de Suisse (FCTC) et le Syndicat chrétien de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (FCOM) unissaient leurs forces avec d'autres organisations de travailleurs d'obédience chrétienne.

Dans le but de «promouvoir la dignité humaine plutôt que la valeur marchande», les ressources étaient mises en commun pour augmenter la base de membres afin de mieux lutter pour des conditions de travail équitables. Ça reste inchangé: aujourd'hui encore, nos membres font la force de notre organisation. C'est pourquoi ils seront au cœur de notre année anniversaire. Plus d'informations à ce sujet dans le Syna Magazine 1/2018.

Tout au long de cette année anniversaire, nous reviendrons sur **20 ans de travail engagé**, et sur des étapes importants de notre organisation. Sans oublier bien sûr de nous concentrer sur les défis de demain! Syna est majeur, mais reste jeune!

Chiffre du mois

3

Jours de congé de suite attendent beaucoup de collaborateurs à Noël. Car le 24 décembre tombe un dimanche, il y aura 3 jours fériés de rang. Beaucoup de magasins feront appel à des réglementations spéciales et ouvriront la veille de Noël. Les employés concernés ne pourront se joindre à leur famille que tardivement. Le détaillant Lidl a décidé que ses magasins resteraient fermés. Félicitations! Nous souhaitons à chacune et chacun un joyeux Noël: apprécions ces fêtes sans tomber dans la folie de la consommation 24h/24!

Région Genève

Conditions de travail identiques pour tous

En octobre, deux établissements médico-sociaux (EMS) du canton faisaient face à un mouvement de grève en signe de protestation contre l'externalisation du personnel socio-hôtelier. Interpellé, le Conseil d'État s'est opposé à ces externalisations par un vote à la majorité. Le processus est suspendu pour plusieurs mois.

En effet, considérant que les EMS sont subventionnés par les deniers publics, avec pour but de garantir des prestations de qualité aux résidents, et que la totalité des employés chargés des tâches socio-hôtelières visées par les externalisations dans ces deux EMS du canton sont au contact direct avec les pensionnaires, le Conseil d'État a suivi une résolution du Grand Conseil et pour l'instant mis son veto à ces externalisations. Plusieurs partis et directions d'établissement ont en outre fait part de leur soutien aux protestations des grévistes.

Chambre des relations de travail saisie

Un accord ayant pu être obtenu, les externalisations sont suspendues au moins jusqu'en juin 2018. Un groupe de travail est mandaté pour trouver une solution et définir ce qui est ou non acceptable et à quelles conditions. Y participent les



Marguerite Bouget, secrétaire syndicale chez Syna, devant le Grand Conseil pour le dépôt d'une pétition dénonçant l'externalisation du personnel socio-hôtelier par certains EMS. Photo: Démir Sönmez

syndicats, les deux associations professionnelles et des représentants de l'État.

Conséquences des externalisations

Les conséquences de ces externalisations pour le personnel seraient une importante péjoration des conditions salariales et la perte de protections garanties par la convention collective de travail (CCT) des EMS. De plus, les mécanismes salariaux tels que les annuités ou les primes pour le travail du dimanche ou lors des jours fériés ne pourraient plus être appliqués. La CCT prévoit aussi une meilleure indemnisation en cas de maladie et 20 semaines de congé maternité. Le taux horaire

passerait de 40 à 42 heures par semaine. Soit un manque à gagner avoisinant les 1000 francs par mois pour le même travail qu'aujourd'hui, sans garantie d'emploi sur le long terme ou la perte de l'emploi si le transfert d'entreprise était refusé. De plus cela entraînerait une pénalité importante en cas de chômage.

La vigilance reste de mise et nous reviendrons sur cette situation dans un prochain Syna Magazine.

marguerite.bouget@syna.ch,
secrétaire syndicale

**Les bureaux de Syna Genève
seront fermés du samedi
23 décembre 2017 au
dimanche 7 janvier
2018.**

**Toute notre équipe
se réjouit de vous
retrouver en 2018!**



Assemblée Générale des EMS

Lors de l'assemblée générale (16 novembre), le personnel présent, venu en nombre, a voté à l'unanimité une résolution et mandaté les syndicats pour empêcher les externalisations et pour préserver les conditions de travail égales pour tout le personnel dans tous les EMS selon l'art. 1 de la CCT du secteur. Le mandat concerne également l'obtention de la totalité du personnel nécessaire au bon fonctionnement des EMS, soit le 100 pour cent de la couverture des besoins définis par l'IN 125 lancée par Syna et acceptée en votation en mars 2007. La classe 4 devra disparaître et SCORE, en l'état actuel, devra être refusé et combattu.

IMPRESSUM ROMANDIE

Rédaction/Coordination

Tania Séverin
tél. 044 279 71 71
tania.severin@syna.ch

Rédaction régionale

Fribourg/Neuchâtel: Véronique Rebetez,
veronique.rebetez@syna.ch
Genève: Joël Mugny,
joel.mugny@syna.ch
Jura: Loïc Dobler,
loic.dobler@syna.ch
Vaud: Thierry Lambelet,
thierry.lambelet@syna.ch

Numéro 1/18:

Clôture de la rédaction: 15 janvier
Date de parution: 2 février

Région Vaud: Hôpital Riviera-Chablais

Crispations autour des horaires 3x 8h24

Alors que le chantier du futur hôpital Riviera-Chablais avance à grands pas, inquiétude et désillusion se répandent comme une traînée de poudre au sein du personnel. En effet, les conditions de travail semblent s'éloigner toujours plus des promesses faites lors de l'annonce de la fusion hospitalière en 2014.

Lors de la dernière assemblée du personnel de l'HRC, de nombreuses craintes ont été exprimées face aux mesures d'économies annoncées et au projet de modification des horaires (3x 8h24). L'ambiance délétère et l'attitude agressive des cadres ont été dénoncées, tout comme un manque perçu de considération et de concertation de la direction.

Un changement de paradigme

Ce dernier point en particulier suscite de grosses inquiétudes. «Pour le personnel, le passage d'horaires de 2x 12h à des horaires de 3x 8h24 constitue un profond bouleversement en termes d'organisation du travail.» Pour un personnel de soins habitué aux journées de travail de 12h, ce changement de cadence aura d'importantes répercussions sur l'équilibre entre travail et vie privée. Sans préjuger des aspects positifs ou négatifs de cette nouvelle organisation, nous estimons par conséquent qu'elle ne peut pas être déployée sans avoir été préalablement discutée. En outre, nous demandons qu'une phase-test

soit conduite, et qu'un bilan en bonne et due forme soit dressé avant toute prise de décision définitive», souligne Thierry Lambelet, responsable de Syna Vaud.

Malheureusement, et contrairement à ce qui avait été discuté en séance de négociation entre syndicats, représentants de la Commission du Personnel et DRH au début de l'été 2017, la direction générale ne semble plus considérer ce projet comme une phase test, mais comme une phase «pilote» servant à finaliser les détails de mise en place d'ores et déjà décidée des horaires de 3x 8h24 qui seront imposés à l'ensemble des services au moment de l'ouverture à Rennaz.

Pas d'entrée en matière

Face à cette situation, la délégation syndicale a demandé le report du projet pilote afin de garantir une réelle consultation. «La direction a malheureusement refusé d'entrer en matière», s'insurge Thierry Lambelet. «Par conséquent, nous demandons aux services participant au Projet Pilote qui estiment ne pas avoir été



La construction du nouvel hôpital Riviera-Chablais engendrera de nombreux changements organisationnels. Photo: Hôpital Riviera-Chablais

consultés de nous contacter au plus vite pour discuter de la situation et organiser rapidement une séance.»

tania.severin@syna.ch,
rédactrice région Romandie

Revendications du personnel: respect et consultation

- Respect et reconnaissance des compétences de toutes et tous les collègues.
- Respect de l'ancienneté et du parcours professionnel au sein de l'établissement.
- Meilleure protection et prise en compte du vécu des collègues proches de la retraite et/ou malades.
- Prise au sérieux des alertes du personnel au sujet de sa santé et de la sécurité des patients.
- Plus grande transparence et information du personnel quant aux changements prévus à l'HRC (déménagement à Rennaz, réorganisations, etc.)
- Mesures concrètes afin que le personnel et les patients ne fassent pas les frais des coupes budgétaires: maintien d'effectifs suffisants à tous les niveaux, claire définition des tâches et compétences.
- Réelle consultation du personnel sur les changements d'horaires respectant les lois et sous la supervision des syndicats.

Commentaire

Ces dernières pages romandes du Syna Magazine 2017 sont presque entièrement dédiées à la santé. Hasard du calendrier ou signe des turbulences qui agitent le domaine, les débats entourant les conditions de travail du personnel de la santé sont d'actualité dans tous les cantons romands. Avec, à la clé, le défi récurrent de parvenir à défendre des conditions de travail équitables pour un personnel – qu'il soit soignant ou socio-hôtelier – à pied d'œuvre 365 jours

par année au contact des malades, y compris à Noël, à Nouvel-An, de jour comme de nuit, pour assurer leur bien-être et leur sécurité. À l'heure de tirer le rideau de l'année 2017, à l'heure où la plupart d'entre nous nous préparons à passer des moments festifs en famille, à nous élancer sur les pistes de ski ou à nous évader au loin pour célébrer la fin de l'année, un grand MERCI à l'ensemble du personnel œuvrant dans le domaine des soins. C'est grâce à lui que, durant ces ponts de fin d'année, chaque patient, chaque

résident, chaque senior bénéficiant de soins à domicile, recevra les soins appropriés, sera nourri, blanchi, et épaulé dans ses moments de solitude. La santé est un domaine à part, et préserver son personnel signifie préserver notre sécurité à toutes et à tous. En 2018, engageons-nous à soutenir ses combats dans tous les cantons romands.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice région Romandie

Région Neuchâtel

Le partenariat social plébiscité

Le peuple neuchâtelois a refusé par 77 pour cent des voix la suppression de la Convention collective de travail (CCT) Santé 21 lors de la votation cantonale du 26 novembre. Il a ainsi exprimé massivement son soutien au partenariat social et envoyé un message très clair à la droite et aux acteurs privés: «Non et non, la santé n'est pas un marché comme les autres.»

Syna salue l'engagement de tous les syndicats, associations et partis qui se sont mobilisés en faveur du double non et remercie l'ensemble du personnel de la santé qui a donné une leçon de solidarité et de réalisme. Syna tient également à féliciter et exprimer sa gratitude à tous ses membres qui se sont impliqués sans compter, dès le printemps, pour la récolte des signatures et jusqu'au jour de la votation. Unie et active tant dans la rue qu'au sein des institutions, notre base a démontré qu'ensemble, nous pouvons.

Paix sociale préservée

L'écrasante victoire du 26 novembre est avant tout celle de la population qui a fait preuve de maturité et ne s'est pas laissé séduire par les affirmations financières

fallacieuses de la droite. Par son vote clair, le peuple neuchâtelois a expressivement marqué son attachement au dialogue social.

Il s'agit là d'une valeur essentielle pour Syna. Respecter les accords signés par les partenaires sociaux, au terme de négociations prenant en compte tous les intérêts en jeu, c'est garantir la paix sociale. Les adversaires de la CCT Santé 21 ont voulu bousculer ce cadre et se jouer de la démocratie. Mal leur en a pris.

Élément de stabilité cantonale

Ensuite, en plébiscitant l'actuelle CCT Santé 21, la population a également exprimé son souci de garantir aux professionnels de la santé des conditions de travail équitables et attractives et aux patients une bonne qualité de prise en charge.

Une seule CCT, forte et financièrement équilibrée, évite la sous-enchère salariale et le salaire au mérite. Elle garantit des salaires minimaux, une progression du revenu ainsi que des conditions d'engagement et de rémunération transparentes.

Par ailleurs, le maintien de la CCT Santé 21, texte de référence pour l'ensemble du personnel, garantit au système de santé neuchâtelois la stabilité nécessaire pour poursuivre ses transformations. On pense évidemment à la mise en œuvre de l'initiative «H+H».

Personnel solidaire

Enfin, le résultat sans ambiguïté du 26 novembre est également un message

clair lancé à certains acteurs privés aux dents longues ainsi qu'au Parti Libéral-Radical et à l'UDC. Ceux-ci n'ont d'ailleurs pas hésité à mentir à la population durant la campagne en liant la hausse des primes d'assurance maladie à la CCT Santé 21. Ils ont même clairement manqué de respect aux professionnels de la santé, en cherchant à semer la discorde entre eux et à dénigrer certaines fonctions.

La réponse des urnes a été sèche et sonante: on ne divise pas le personnel, tout comme on ne découpe pas les patients. En cela, la victoire du 26 novembre est aussi celle des travailleuses et travailleurs qui ont donné une très belle leçon de solidarité et de connaissance du terrain. La prise en charge des patients se fait et doit se faire de manière interdisciplinaire, par tous les professionnels de la santé impliqués et au sein de toutes les institutions du canton.

Si une belle bataille a été gagnée le 26 novembre, la lutte pour de meilleures conditions de travail pour l'ensemble du personnel de la santé ne s'arrête pas là, car la CCT Santé 21 sera à nouveau attaquée. Nous devons continuer à nous mobiliser et à étendre nos actions. Et pour cela, nous avons besoin d'un lien encore plus effectif et plus solide avec notre base. C'est notre priorité. Ensemble, nous pouvons!

juan.barahona@syna.ch,
secrétaire central, secteur des services



Durant toute la campagne, l'ensemble du personnel de la santé, toutes professions confondues, a donné une très belle leçon de solidarité.

Photo: Frédéric Fischer

Région Jura: Salaire minimum

20 francs pour toutes et tous!

Après une première lecture pour le moins difficile (Syna Magazine de novembre 2017), le Parlement jurassien a accepté la loi sur le salaire minimum. Dix ans après le lancement de l'initiative, il était temps!

Si lors du débat en première lecture le Parlement jurassien n'avait pas brillé, il en a été différemment en 2^e lecture. En effet, après avoir retenu comme première solution un salaire minimum de 19.25 francs par heure, le Parlement a finalement suivi la proposition venant de la gauche de l'hémicycle et qui prévoit un montant de 20 francs par heure. Un montant qui correspond aux minimas sociaux ainsi qu'à celui retenu dans la loi neuchâteloise.

Ce montant de 20 francs de l'heure ne constitue bien évidemment pas la panacée mais il représente une avancée sociale majeure et permettra à des centaines de Jurassiennes et Jurassiens de voir leur salaire augmenter. C'est dire si les salaires de la région avaient besoin d'une protection digne de ce nom. Finis donc les salaires de la honte en dessous de 3000 francs pour un travail à 100 pour cent.



Enfin, le Parlement jurassien a accepté la loi sur le salaire minimum.

Photo: République et Canton du Jura/Jura Tourisme

Référendum obligatoire rejeté

Autre point d'achoppement en première lecture, la droite souhaitait inscrire le référendum obligatoire dans la loi. Autrement dit, les citoyennes et citoyens auraient à nouveau voté sur la question. C'est finalement grâce aux abstentions d'une partie des députés de droite que cette solution n'a pas été retenue. Si la loi devait être combattue par référendum, il faudra donc récolter 2000 signatures d'ici deux mois.

La solution adoptée par le Canton du Jura se rapproche donc de la solution neuchâteloise. À ceci près qu'elle donne la priorité aux

conventions collectives de travail. Syna Jura se réjouit d'ailleurs que le partenariat social puisse avoir la priorité sur une intervention étatique. Cela démontre à quel point ce mode de fonctionnement est reconnu. Pour toutes les entreprises qui refusent systématiquement de jouer le jeu du partenariat social, il faudra donc mettre en œuvre la loi cantonale sur le salaire minimum.

Une petite victoire à l'échelle des acquis sociaux mais une victoire tout de même!

loic.dobler@syna.ch,
responsable régional

Région Fribourg

Personnel des soins interdit de grève

Coup de tonnerre au Grand Conseil fribourgeois, le 17 novembre dernier. Tous les employés de la fonction publique auront désormais droit d'user du droit de grève, à l'exception du personnel des soins.

Faisant fi du droit constitutionnel, le pouvoir législatif fribourgeois nie un droit fondamental au personnel des soins alors qu'une solution avait été trouvée entre les représentants du personnel (FEDE) et le Conseil d'État afin de permettre à tous

les collaborateurs du canton de bénéficier sans exception des mêmes droits.

Les grèves menées ces dernières années à Fribourg, soutenues par le Service de la santé publique (SSP), ont justement concerné le secteur hospitalier (buanderie de Marsens, crèche de l'hôpital fribourgeois HFR, buanderie de Fribourg). Même si l'on peut discuter des résultats, la réalité a montré que le personnel pouvait participer à une grève sans mettre en péril tout un hôpital, et en particulier les patients.

Est-ce par agacement vis-à-vis de ce syndicat que le Grand Conseil a réagi aussi durement? Ou souhaite-t-il se préserver

d'actions futures en cas d'annonce effective de la sortie du personnel des soins de la loi sur le personnel de l'État?

Nous restons sans réponse, mais avec une certitude: nous refuserons coûte que coûte toute tentative de détérioration des conditions de travail, avec ou sans grève.

Les droits fondamentaux du personnel des soins sont aujourd'hui bafoués, Syna revendiquera ces droits pour ses membres si une nouvelle grève devait être la dernière possibilité pour faire valoir la voix des travailleurs et travailleuses.

veronique.rebetez@syna.ch,
responsable régionale

Conferenza nazionale della migrazione

Datori di lavoro esortati a moltiplicare il loro sostegno

Il 18 novembre 2017 si è tenuta ad Olten l'annuale conferenza nazionale della migrazione. La cinquantina di partecipanti alla conferenza chiede che le formazioni svolte all'estero possano essere equiparate più facilmente alla formazione professionale svizzera. Per l'occasione si è anche proceduto alla nomina di sette nuovi membri della commissione della migrazione.

Per le lavoratrici e i lavoratori stranieri, il riconoscimento dell'esperienza professionale maturata all'estero e dei certificati di formazione professionale è un tema di centrale importanza. Le delegate e i delegati delle regioni Syna presenti all'annuale conferenza nazionale della migrazione conoscono molto bene il problema, non di rado per esperienza diretta: il cammino per farsi riconoscere un diploma in Svizzera è assai lungo e complesso.

Anche il Consiglio federale, alla luce della carenza di manodopera specializzata e della crescente digitalizzazione, ha ormai riconosciuto il problema, emanando una strategia che obbliga i datori di lavoro a promuovere le competenze di base del proprio personale. Questa misura dovrà rendere possibile una post-qualificazione riconosciuta, sotto forma di formazione professionale per adulti. I datori di lavoro che ne riconoscono i vantaggi per il loro settore, la società e l'individuo sono anche meglio disposti a sostenere la post-qualificazione dei loro dipendenti stranieri.

Alla conferenza si è discusso anche di altre problematiche che Syna, in qualità di rappresentante di lavoratrici e lavoratori stranieri, è ben intenzionata a non trascurare.

Servizi di consulenza

Per gli stranieri che necessitano di una consulenza sulle possibilità per ottenere l'equipollenza dei loro diplomi professionali esteri non è affatto semplice farsi

Percentuale sul totale delle imprese

La formazione e formazione continua sono elementi importanti o molto importanti per la strategia dell'impresa.

L'impresa individua regolarmente le esigenze future in materia di qualifiche all'interno dell'impresa.

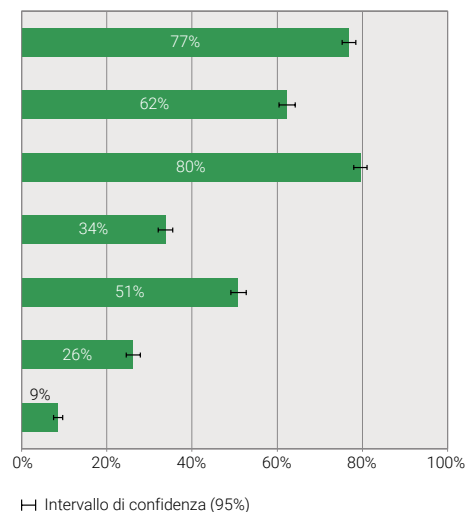
Di norma, l'impresa verifica le esigenze specifiche in materia di formazione dei singoli dipendenti.

Nella impresa sono in vigore disposizioni relative a contratti collettivi di lavoro aventi come oggetto la formazione e la formazione continua.

L'impresa dispone generalmente di un budget annuale per la formazione e la formazione continua.

Nel 2015 l'impresa ha versato contributi finanziari a fondi per la formazione professionale continua.

Nel 2015 l'impresa ha beneficiato di contributi finanziari da parte di fondi esterni per la formazione continua.



Intervallo di confidenza (95%)

Secondo uno studio dell'UST pubblicato nel 2017, solamente 1/3 delle imprese che avevano organizzato una formazione continua per il personale conosceva le regolamentazioni in materia di formazione e perfezionamento previste dal contratto collettivo di lavoro. Questa questione va assolutamente ripresa nelle trattative con i partner sociali.

Grafico: Ufficio federale di statistica

consigliare dai servizi competenti. Gli uffici dell'orientamento possono fatturare le loro consulenze riguardanti la carriera alle persone già in possesso di un diploma professionale. Può anche trattarsi di un diploma di studio o tirocinio estero che non viene riconosciuto in Svizzera! Non è molto corretto accollare questi costi di consulenza a lavoratrici e lavoratori già gravati da un notevole dispendio di tempo e amministrativo!

Formazione professionale per adulti

I cicli formativi elvetiche sono di indubbia qualità, e dovrà essere così anche in futuro. Ma molti dei lavoratori e delle lavoratrici residenti nel nostro Paese provengono da Stati dell'UE che offrono, anch'essi, ottimi percorsi formativi. Ciò che manca è il computo di queste formazioni per ottenere un'equipollenza perlomeno parziale alla formazione professionale elvetica. I casi vanno valutati singolarmente, per evitare un inutile spreco di tempo e denaro per datori di lavoro, imprese e lo stesso Stato! Syna si impegna affinché i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro

(oml) elaborino una procedura trasparente che consenta alle lavoratrici e ai lavoratori desiderosi di formarsi il libero accesso a misure di formazione professionale riconosciute e con effetti sulla retribuzione.

Una commissione vie più rappresentativa

La conferenza ha anche eletto sette nuovi membri nella commissione della migrazione, ora composta da dieci segretari regionali e quindici membri della base. La maggior parte delle regioni Syna è ora rappresentata in seno a questa commissione nazionale attraverso un delegato straniero. Soprattutto nei programmi di promozione e nelle questioni riguardanti la formazione o le borse di studio sussistono notevoli differenze cantonali, aspetti sui quali la commissione si china regolarmente. Questa eterogeneità di vedute e di esperienze dei membri della commissione è un terreno molto fertile per l'apprendimento reciproco e lo scambio di idee.

selina.tribbia@syna.ch,
responsabile del servizio Migrazione

Negociaciones salariales en la Construcción

¡Una oferta justa es algo muy diferente!

Las negociaciones salariales del 2018 en la industria de la construcción fueron dadas por terminadas, de forma unilateral, por la Cámara Suiza de la Construcción. Syna ha debido enterarse en los noticieros de estas malas nuevas, al contrario de lo acordado.



Los trabajadores se manifiestan en las calles por mejores sueldos. La Cámara Suiza de la Construcción reaccionó con una oferta realmente decepcionante. Imagen: Pascal Kemper

Hace dos meses los trabajadores de la construcción en Olten, Lausana y Ginebra se manifestaron ruidosamente en las calles por un aumento en los salarios de 150 francos. La esperanza de recibir un aumento en sus sueldos – después de tres años de espera – se podía palpar en el ambiente. Pero el comunicado de prensa enviado por la Cámara Suiza de la Construcción a los medios el sábado 18 de noviembre frustró toda expectativa: en este se anunciaba el término unilateral de las negociaciones. Los empresarios de la construcción afirmaron que a pesar de las inciertas perspectivas del mercado y los beneficios cada vez más reducidos, habían presentado a Syna una oferta justa: Un incremento salarial individual de 0,5 por

ciento y un aumento del sueldo mínimo de 0,3 por ciento.

Decepcionante oferta

Un aumento salarial del 0,5 por ciento – hablando claramente – significa que solo un trabajador, escogido por el empleador, recibiría algo. Pero los empresarios tienen que modificar los salarios de todas maneras, por ejemplo en los ascensos o en los aumentos de sueldo. Al mismo tiempo se ofreció aumentar el salario mínimo del Contrato Nacional (LMV) un 0,3 por ciento. En promedio esto significaría un aumento entre 13.20 y 19.00 francos mensuales en el salario mí-

nimo. Sin embargo, la gran mayoría de los trabajadores de la construcción gana sobre el sueldo mínimo, por lo cual este aumento no crearía una diferencia significativa. ¡Una oferta justa es algo muy diferente!

Después del fracaso de la negociación salarial, los actores sociales tienen una dura tarea: reconducir las negociaciones del LMV que termina a finales del 2018. En diciembre será acordado el nuevo calendario de las negociaciones con los empresarios de la construcción. Syna los mantendrá informados.

guido.schluep@syna.ch,
Secretario Central del Sector Construcción

Servicios: Valora

No hay mejoras para los empleados de quioscos

El nuevo Contrato Colectivo de Trabajo de Valora (GAV) prometía para el próximo año mejorar las condiciones de trabajo. Este compromiso no se hará realidad para la mayoría de los trabajadores de los quioscos. Es más, el contrato negociado con Valora se queda abajo en comparación con otros GAV.

Este GAV, que por primera vez se ha negociado sin la presencia de Syna, no traerá casi ningún beneficio a los empleados de los quioscos. El aumento del permiso por paternidad es un gesto valioso, pero no hay

que olvidar que alrededor del 80 por ciento del personal de quioscos son mujeres, las cuales no se favorecerían de esta medida. Para una mejor conciliación entre familia y trabajo, es necesario mejorar la paga del permiso por maternidad, pues Valora solo paga el 80 por ciento de este.

Salario mínimo más bajo

Valora paga el salario más bajo de todo el comercio al detalle con solo 19.89 francos la hora. Pero el consorcio de quioscos, que solo el último año obtuvo ganancias por más de 38 millones, afirmó en el periódico Blick del 30 de noviembre: «El sindicato compara a Valora con las grandes tiendas. Cuando se los compara con el comercio minorista de pequeño tamaño, nuestros

salarios mínimos están en la mitad del espectro.» Los hechos son: Valora no alcanzará el sueldo mínimo planificado para las bencineras de gran parte de Suiza. Y estas tiendas son obviamente también parte del comercio minorista de pequeño tamaño.

Importantes demandas aún no han sido satisfechas: los sueldos son aún demasiado bajos, aún hay horas de trabajo no pagadas y el Fondo de Pensiones sigue siendo poco atractivo.

Syna es aun el sindicato con mayor presencia entre los trabajadores de Valora y seguirá comprometido con los derechos de los trabajadores.

carlo.mathieu@syna.ch,
Secretario Central Comercio Minorista

Serviço: Comércio a retalho

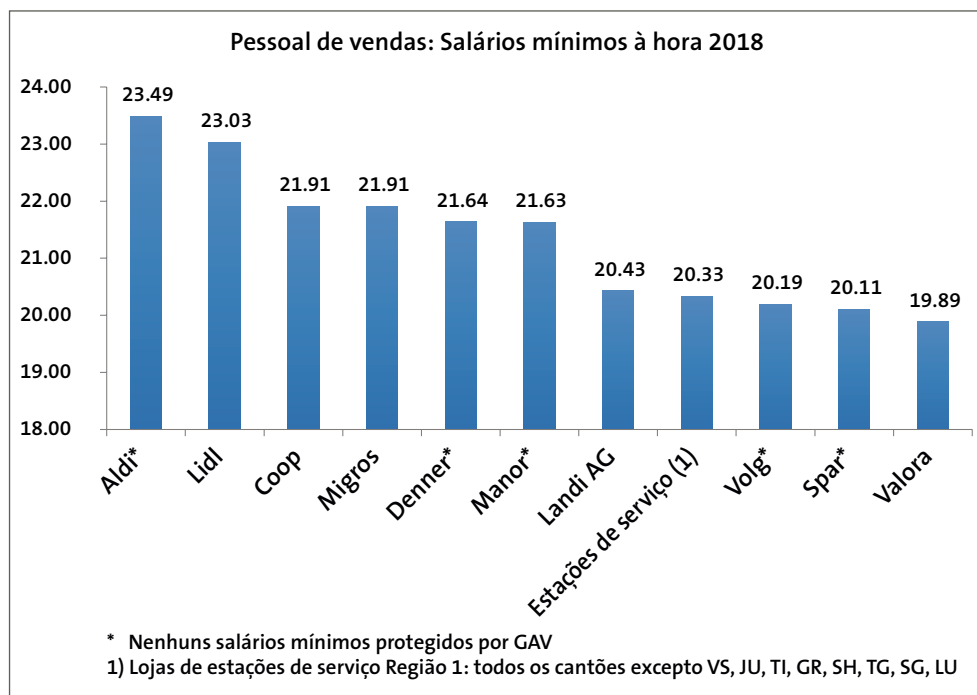
Salários baixos no setor de vendas

Na conferência do setor do dia 27 de novembro, o Syna analisou com os seus membros os salários mínimos no comércio a retalho. Nas grandes empresas, apenas uma parte dos funcionários pode contar com aumentos salariais no ano que vem. No que diz respeito aos baixos salários, o Syna chama os comerciantes a retalho à atenção para o ajuste salarial dos rendimentos baixos.

De um modo geral, os salários dos funcionários de vendas estão um passo atrás dos de outros ramos. Contudo, empresas como Coop, Lidl ou Fenaco com as suas lojas Landi AG estão a fazer avanços importantes neste sentido: estas estão empenhadas em desenvolver os salários dos seus funcionários e a proteger os seus salários mínimos num contrato de trabalho coletivo (GAV). Além disso, o Syna vê com apreço a aplicação de um novo GAV em todas as lojas das estações de serviço no próximo ano, que também definirá os salários mínimos.

Muitos trabalhadores com salário mínimo

Os salários mínimos correspondem muitas vezes aos salários realmente aplicados. Visto que uma grande parte dos funcionários de vendas não dispõe de um respetivo diploma profissional. A estes é aplicado o salário mínimo mais baixo. O salário mínimo mais elevado no GAV é aquele atribuído pela Lidl, de 23.03 francos por hora. A Coop e a Migros pagam no mínimo 21.91 francos por hora. A operadora de quiosques Valora atribui o salário mínimo mais baixo, com 19.89 francos. A Aldi promete pagar o salário mais alto. Em contrapartida, a alemã Discounter não faz qualquer distinção salarial entre funcionários com ou sem formação profissional, o que representa um sinal negativo na política de educação. Além disso, a Aldi não firmou qualquer GAV: o salário mínimo não é portanto vinculativo e pode



Os salários mínimos do pessoal de vendas são ainda demasiado baixos quando comparados com os salários dos outros setores.

Gráfico: Syna

ser reduzido a qualquer momento pela empresa.

São necessários ajustes

Face ao aumento das contribuições à caixa de pensões, sobretudo no que diz respeito ao forte aumento dos prémios dos seguros de saúde, pouco sobra ao fim do mês nas carteiras dos funcionários de vendas. Por

este motivo, o Syna chama as empresas à atenção para a realização urgente de ajustes nos salários baixos. Um salário mais justo e adequado contribui para a manutenção de um modo de vida sem preocupações financeiras por parte dos funcionários.

carlo.mathieu@syna.ch,
Secretário-Geral do Comércio a Retalho

Três perguntas ao Secretário-Geral do Syna, Carlo Mathieu:

Revista Syna: Por que razão são os salários no comércio a retalho de tal forma baixos?

Carlo Mathieu: No comércio a retalho a pressão de vendas é alta e as margens de vendas são bastante pequenas. A pressão dos custos é muitas vezes unilateralmente transferida para os salários dos funcionários. Além disso, no setor de vendas trabalham mais mulheres que homens. Os salários nos ramos cuja percentagem de trabalhadoras é superior são ainda tradicionalmente demasiado baixos.

Por que razão os empregadores são contra salários mais altos?

Alguns empregadores acreditam que com salários reduzidos conseguem manter os custos

baixos e com isso gastar mais dinheiro em Marketing, bem como conseguir arrecadar mais lucros. Esquecem-se, contudo, que os seus funcionários são determinantes para o sucesso das suas empresas.

Os trabalhadores podem algum dia contar com um melhor salário?

Sim, quando os comerciantes a retalho reconhecerem que ter pessoal empenhado e competente exige um salário e condições de trabalho justas. Pois, no futuro, as capacidades de vendas e de consultoria do pessoal serão cada vez mais a chave para o sucesso. O Syna está assim empenhado na garantia de aumento salarial e contra os salários à hora abaixo dos 20 francos.

Cours 2017/2018

formation-ARC.Suisse

Chères et chers membres de Syna,

Nous voici déjà à la fin de l'année 2017, et le Team de Formation-ARC.Suisse remercie très sincèrement l'ensemble des participants pour leur implication et l'intérêt exprimé pour les formations proposées cette année.

Nous avons le plaisir de vous informer que l'année à venir, le Team de Formation-ARC.Suisse mettra l'accent, un peu plus, sur les formations incluant l'informatique et la digitalisation, qui, bien sûr, deviennent toujours plus présentes dans notre monde actuel.

Afin que vous puissiez vous faire une idée du contenu d'un de nos cours, Chantal Gagnebin, coordinatrice romande de Formation-Arc.Suisse, a eu le plaisir de rencontrer Monsieur Michel Liardon, participant à notre formation «Comment construire son image professionnelle via les réseaux-sociaux» qui a eu lieu le 23 octobre 2017 à Fribourg et elle s'est permis de lui poser quelques questions:

Chantal Gagnebin: Pourquoi avoir participé à ce cours?

Michel Liardon: Malgré mon aversion primaire pour les réseaux sociaux, j'ai bien pris conscience que ces outils sont l'avenir, avec un grand A, et que l'on ne peut plus y échapper. Pour s'en faire un allié, il vaut mieux apprendre à les utiliser intelligemment plutôt qu'à les bouder.

Comment pouvez-vous utiliser professionnellement ce que vous avez appris lors de cette journée?

En tant que coach, formateur et conférencier indépendant, www.coaching-partner.ch, je me dois d'offrir à mes clients et partenaires des prestations « up to date » et de qualité. Je me dois de me former de manière continue. Depuis un an, je participe à une formation par Internet (Neuro Business School) avec des modules chaque semaine. Cette journée ARC sur les réseaux sociaux a été très pertinente et utile pour oser me lancer dans une telle aventure.

Qu'avez-vous appris lors de cette journée? Cela vous sera-t-il utile dans votre vie privée ou professionnelle?

Dans ma vie privée, cela ne me sera pas franchement utile mais, par contre, professionnellement, cela me permettra certainement de faire connaître encore plus ma structure de coaching, de prendre contact avec de potentiels partenaires et d'apprendre à connaître d'autres réseaux professionnels.

Comment était l'atmosphère durant ce cours ARC?

L'atmosphère était très sympathique, détendue, conviviale et cependant très studieuse. Le coach-formateur (très compétent, disponible et à l'écoute) a animé cette journée avec un grand savoir-faire et une totale implication.

Recommanderiez-vous les formations-ARC.Suisse aux membres?

Je suis membre de Syna depuis 2001 et j'ai suivi une dizaine de cours ARC. J'estime que c'est vraiment extraordinaire de pouvoir bénéficier de ces journées de formation et que celles-ci amènent vraiment une valeur ajoutée. Non seulement au niveau de son développement personnel mais aussi un gain fort appréciable en techniques et outils pour piloter efficacement toutes ses démarches professionnelles. À mon avis, tout le monde devrait se former en permanence. Et lorsque cette formation est gratuite, ce n'est que du bonheur en plus.



Cours 2018

Nous sommes à votre disposition pour traiter vos inscriptions et répondre à toutes vos questions: tél. 031 370 21 11, arc@travailsuisse.ch. Vous trouverez notre programme 2018 sur notre site www.formation-arc.ch.

La 1^{ère} formation sur les réseaux sociaux aura lieu le **19 mars 2018 à Fribourg**, alors si vous êtes intéressés/es, inscrivez-vous dès aujourd'hui!

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.

Licenciements en masse chez General Electric (GE)

Sanction injuste pour les employés

GE prévoit de nouvelles suppressions d'emplois en Argovie. Et à nouveau, c'est injustifié. Syna s'y opposera de toutes ses forces. En effet, les employés sont encore une fois victimes de l'avidité des actionnaires et des erreurs des patrons!

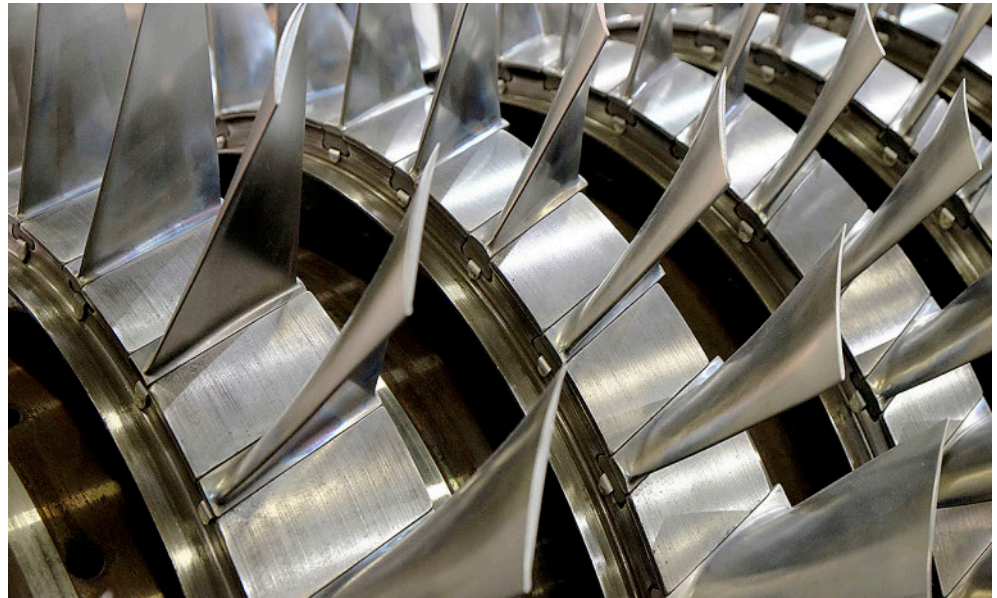
La place industrielle suisse ne connaît pas de répit cette année: plusieurs entreprises, comme Rockwell en Argovie, ont annoncé la suppression de centaines d'emplois. En décembre, GE a annoncé une mauvaise nouvelle d'une ampleur inégale: au cours des deux années à venir, l'entreprise américaine entend biffrer jusqu'à 1400 emplois sur les sites de Baden, Birr et Oberentfelden.

Superflu – et ce n'est pas la première fois

Il y a deux ans, GE reprenait le secteur turbines à gaz d'Alstom, et annonçait dans la foulée une restructuration qui allait coûter 1300 emplois. Syna s'était opposé à cette coupe rase, en allant notamment manifester à Baden. Son action avait conduit à une diminution significative du nombre d'emplois touchés. Cette nouvelle coupe en Argovie est d'autant plus incompréhensible que GE s'y porte bien. Les marchés financiers internationaux évoluent cependant dans un monde parallèle, obscur: en octobre, John Flannery, nouveau CEO de GE, a annoncé une baisse du résultat trimestriel d'exploitation, descendu de 2,1 à 1,91 milliards de dollars. Pour se présenter en «sauveur», il a promis d'adapter les capacités de production à un marché en baisse, afin d'améliorer la rentabilité. En clair, cela signifie que jusqu'à 12 000 emplois sont appelés à disparaître à travers le monde pour remplir encore plus le portemonnaie des actionnaires – un démantèlement qui n'a pas lieu d'être!

Erreurs des patrons

Le CEO de GE choisit la facilité en mettant la faute sur «le marché». Comme avant la



Virage manqué – GE continue de miser sur les centrales à charbon et au gaz plutôt que d'investir dans les énergies renouvelables.

Photo: Fotolia

reprise d'Alstom, la direction de GE a omis d'adapter son secteur turbines à gaz à l'environnement actuel, notamment en matière d'énergies renouvelables. En lieu et place, elle mise toujours sur des usines à charbon et à gaz conventionnelles et n'a donc ni développé les bons produits, ni formé ses collaborateurs. Les employés font injustement les frais de ces erreurs: en effet, ils ne sont pas responsables du mauvais jugement de cadres grassement rémunérés!

Production maintenue?

Seul point positif, GE maintiendra sa production en Suisse. Il semblerait que ce soit grâce au Conseil fédéral et au gouvernement cantonal qui se sont rendus au siège de GE pour défendre les sites argoviens. Néanmoins, supprimer des emplois dans le développement est inquiétant. Que fera GE de son site suisse s'il réduit ses investissements dans le développement essentiel de nouveaux produits et technologies? Des produits concurrentiels nécessitent une division développement performante. La production en Suisse sera-t-elle réellement maintenue?

Comme il y a deux ans, Syna s'engagera en faveur des employés de GE. En effet, ils sont prêts pour la mutation industrielle qui découle de la digitalisation. Les employeurs doivent cependant eux-aussi

s'engager: on ne peut accepter qu'une entreprise aussi saine que GE quitte la Suisse par pure avidité!

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

Syna demande

- que GE renonce à la suppression des emplois qui sert uniquement les intérêts à court terme des actionnaires!
- que GE adapte son secteur turbines à gaz aux évolutions techniques et investisse dans le perfectionnement de ses employés plutôt que de les laisser sur le carreau!
- que le Conseil fédéral et le gouvernement cantonal renforcent leurs efforts en faveur de la place industrielle suisse dans le cadre d'une stratégie nationale pour l'industrie.

Les prochaines étapes

Syna soutiendra la représentation du personnel durant la phase de consultation et s'engagera pour atténuer au maximum le démantèlement. Dans le cadre du plan social déjà mis en place, les meilleures solutions possibles doivent être trouvées pour les personnes touchées. Le Job-Center de GE a déjà fait ses preuves. Nous appelons GE à prendre ses responsabilités! L'an prochain, nous ferons entendre nos revendications, dans la rue si besoin!

Négociations salariales dans la construction

L'équité, ce n'est pas ça!

Dans le secteur principal de la construction, la Société suisse des entrepreneurs a unilatéralement annoncé l'échec des négociations salariales 2018. Contrairement à ce qui avait été discuté, Syna a appris la nouvelle dans la presse...

Il y a deux mois, les ouvriers de la construction étaient descendus dans la rue à Lausanne, Genève et Olten pour revendiquer avec force une hausse de salaire de 150 francs. Ils avaient bon espoir de bénéficier d'une hausse de salaire sensible après trois ans de stagnation. Le texte du communiqué de presse envoyé aux médias par la Société suisse des entrepreneurs le

18 novembre a fait l'effet d'une douche froide: elle y annonçait en effet unilatéralement l'échec des négociations salariales. Les patrons y indiquaient que, malgré des perspectives incertaines et des marges toujours plus faibles, ils avaient fait à Syna une offre équitable: une hausse des salaires effectifs de 0,5 pour cent sur une base individuelle ainsi qu'une hausse des salaires minimums de 0,3 pour cent.

Offre décevante

En clair, la hausse de la masse salariale globale de 0,5 pour cent proposée signifie que seuls les travailleurs désignés par leur patron bénéficieraient d'une augmentation. Des adaptations de toute manière obligatoires, par exemple en cas de promotion ou de changement de classe salariale. En outre, il était proposé d'augmenter les salaires minimums

fixés contractuellement dans la convention nationale (CN) de 0,3 pour cent, ce qui aurait représenté en moyenne entre 13.20 et 19 francs par mois. En considérant que presque tous les ouvriers reçoivent déjà plus que le salaire minimum, cette hausse n'aurait eu que peu d'effet. Une proposition équitable aurait eu tout autre allure!

L'échec des négociations salariales place les partenaires sociaux devant une mission périlleuse: ils doivent reprendre les négociations pour la CN, qui arrivera à échéance fin 2018. En décembre, le calendrier des négociations pour l'année 2018 a été fixé avec les patrons. Syna vous tiendra informés.

**guido.schluep@syna.ch,
secrétaire central pour le secteur
principal de la construction**

Décès de Thomas Amsler

30 ans de lutte pour un travail sûr et équitable

Thomas Amsler, notre responsable pour la région d'Argovie, nous a quittés début novembre à la suite d'une grave maladie. Durant plus de 30 ans, Thomas s'est engagé en faveur des travailleurs, de leurs conditions de travail et de salaire. Sa disparition nous a beaucoup touchés.

Nous ressentons de la colère, car Thomas a quitté ce monde si peu avant la retraite. Sa carrière terminée, le monde allait s'ouvrir à lui! Nous ressentons de la peur face au chemin que Thomas a pris trop tôt, et qui nous attend tous. Sa disparition tragique nous rappelle l'importance d'agir et travailler pour des causes qui nous importent. Elle nous rappelle l'importance de nous engager pour un meilleur équilibre entre travail et loisirs. Au moment de lui dire adieu, nous éprouvons de la tristesse. Nous éprouvons aussi de la reconnaissance pour les moments passés ensemble.

Thomas était dessinateur en béton armé et maçon de formation, il avait travaillé comme contremaître et, très tôt dans sa carrière déjà, s'était affilié à la Fédération chrétienne des travailleurs de la construction, FCTC, aujourd'hui Syna. À 30 ans, ce natif de Bâle était nommé secrétaire régional dans la ville du bord du Rhin et, trois ans plus tard, en 1989, secrétaire central et membre du comité directeur de la FCTC. Dans cette fonction, il a conduit d'innombrables négociations dans différentes branches du second œuvre. Durant de longues années, il a organisé avec succès diverses manifestations destinées aux jeunes membres du syndicat. Son domaine de prédilection était la sécurité au travail, et il a apporté ses connaissances sur le sujet dans diverses commissions.

En 2002, Thomas a été nommé responsable régional Syna pour la région d'Argovie; une tâche qu'il a accomplie avec beaucoup d'engagement jusqu'à son décès. Thomas était toujours là pour répondre aux besoins de ses membres. Il était fier de pouvoir s'engager en faveur des travailleurs et de «ses» membres en tant que syndicaliste.



Thomas Amsler

Photo: Lars Walter

Au nom de toute la famille Syna, je tiens à remercier Thomas de tout mon cœur pour son immense travail en faveur des travailleurs, de nos membres et de notre syndicat. Nous sommes en pensée avec sa famille et ses proches. Nous garderons de Thomas un souvenir ému.

arno.kerst@syna.ch, président

Engagement dans la santé

«On accepte le travail supplémentaire ...»

Laura a lutté pour des conditions de travail équitables dans le métier de ses rêves – et s’est heurtée à plusieurs obstacles. Grâce à Syna, elle a obtenu une victoire, même si elle n’est que partielle.

«Je n’aurais jamais imaginé qu’une pression financière aussi forte puisse être exercée sur le personnel d’un hôpital. On nous fait aussi sentir qu’une salle d’accouchement n’est pas aussi rentable que les unités équipées de coûteuses machines ...» Voilà la synthèse que Laura établit de ses 18 mois de pratique comme sage-femme. Malgré tout, elle aime toujours autant son métier. À 27 ans, et après deux semestres d’études en ethnologie, elle a souhaité trouver une activité moins théorique. «Une sage-femme ne se concentre pas uniquement sur l’enfant, mais aussi sur la mère, sur son contexte culturel et familial.» Une fois son bachelier en poche, Laura a trouvé un emploi dans un grand hôpital citadin. Elle s’en est beaucoup réjouie, jusqu’à ce qu’elle se retrouve confrontée aux zones d’ombre de la santé.

Solidarité sous pression

«J’ai eu le sentiment que la direction de notre unité devait respecter des contraintes budgétaires toujours plus serrées.» Le personnel en a fait les frais, des privilèges comme les pauses rémunérées ont été supprimés. Ou alors des absences de longue durée n’étaient plus remplacées, nous devions toutes travailler plus. Pour compenser les heures supplémentaires, un service de piquet a été introduit, avec des heures de permanence annoncée à court terme. C’est à ce moment-là que Laura a décidé de se défendre. Sur le fonds, son équipe était d’accord avec ses critiques, mais se mettait en retrait à l’idée d’agir. Au vu de la charge élevée de travail, le temps manquait souvent pour discuter de la situation. Il est particulièrement regrettable que la pression financière mette à mal la solidarité au sein de l’équipe. Impossible de savoir si un acte de résistance sera soutenu ou si on se retrouvera seul. Les relations jouent également un rôle, Laura en est persuadée: «Il est difficile



Avec le soutien de Syna, Laura a pu améliorer sa situation au travail.

Photo: Dieter Egli

de s’opposer à la direction d’une unité qui est elle-même sous pression. En définitive, on se côtoie tous les jours.»

Le syndicat source de sécurité

Pour Laura, l’éthique de travail du personnel soignant contribue au peu de résistance opposée à des conditions de travail difficiles: «Nous sommes là pour les patients, pour les aider et les protéger. Alors, fatalement, on accepte le travail supplémentaire ...» Laura a néanmoins décidé d’agir: une connaissance l’a présentée à Irene Darwich de Syna, qui lui a expliqué la situation juridique, et lui a montré qu’elle n’était pas seule. Forte de ce filet de sécurité, Laura a interpellé ses ressources humaines – à défaut d’une représentation du personnel – qui l’ont référée au service juridique de l’hôpital. Celui-ci a corrigé la pratique de la compensation des heures supplémentaires, sans effet négatif ni pour la direction de l’unité ni pour Laura.

Un système problématique

Laura en a eu la confirmation: on n’a jamais tort de vouloir faire valoir ses droits. Ayant bénéficié du soutien de Syna, elle a décidé de rejoindre le syndicat. En effet, les problèmes de fond subsistent, les employés ressentent toujours la pression financière. Laura ne fait pas exception, qui

souhaiterait agir au niveau politique. En effet, elle le doit bien à son beau métier et aux jeunes mères en salle d’accouchement.

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

Revendications politiques

Irene Darwich, responsable du secteur tertiaire chez Syna, ne connaît que trop bien les récits comme celui de Laura: «les moyens financiers des pouvoirs publics sont toujours plus limités, et les hôpitaux sont sous pression. En outre, les forfaits par cas ne tiennent pas suffisamment compte des cas complexes. Les employés sont les premières victimes, les salaires constituant le premier facteur de coûts. C’est pourquoi Syna s’engage pour un renforcement des conventions collectives de travail (CCT). Le vote sur la Santé 21 à Neuchâtel a montré que c’est nécessaire (voir pp. 8 et 11). Syna s’oppose en outre à l’autonomie des hôpitaux et à l’externalisation de services à des entreprises commerciales pour réduire les coûts. Le cas échéant, notre revendication politique est claire: seuls les prestataires au bénéfice d’une CCT doivent pouvoir se voir confier des mandats publics.

Places d'apprentissage

Une relève pleine d'espoir

Ces prochaines années, l'économie suisse manquera de bras, une réalité déjà avérée au niveau de l'apprentissage. Certaines associations professionnelles ont du mal à pourvoir toutes leurs places. Les jeunes gens motivés qui arrivent en Suisse à la recherche de sécurité et d'un avenir sont une lueur d'espoir.

Ces dernières années, le nombre d'emplois créés en Suisse a été supérieur à celui des postes remplacés par des machines ou délocalisés. Une bonne nouvelle, s'ils n'étaient pas toujours plus difficiles à pourvoir. Cette année, le nombre de nouveaux retraités va pour la première fois dépasser celui des nouveaux entrants sur le marché du travail. Selon la Fondation Suisse pour l'Emploi et la Formation, 500 000 travailleurs viendront à manquer ces 15 prochaines années. Au niveau de la formation professionnelle, l'offre de places d'apprentissage dépasse déjà la demande. La pénurie de relève est due avant tout à une répartition inégale des apprentis: sur 240 métiers, un quart des jeunes en fin de scolarité privilégient un emploi dans le domaine commercial ou le commerce de détail. Alors que la demande est trop forte dans le domaine commercial, 12 pour cent des places d'apprentissage dans le secteur de la construction étaient encore libres fin août.

Pré-apprentissage d'intégration RIESCO, filière construction

Cette filière offre aux réfugiés et aux personnes au bénéfice d'une admission provisoire la possibilité de suivre une formation pratique initiale dans le secteur de la construction durant onze mois. Cette mesure vise à donner aux participants les capacités de base nécessaires pour travailler. À l'issue de cette formation, ils reçoivent un certificat de langues et de travail. Avec de bons résultats et un peu de chance, ils pourront suivre leur apprentissage directement dans leur entreprise de stage.



Elyas, 17 ans, effectue une formation initiale d'aide en technique du bâtiment avec AFP. Il a trouvé le métier de ses rêves!
Photo: Sabri Schumacher

Métiers d'avenir

Les jeunes employés de commerce ont actuellement du mal à trouver un emploi, une tendance qui va se renforcer encore à l'avenir. Selon une étude de la fondation CH2048, les métiers routiniers seront toujours plus automatisés ou délocalisés. Ainsi, ces 20 dernières années, 170 000 emplois de commerce ont déjà disparu. En revanche, le besoin dans les professions artisanales et techniques va augmenter: Paul-Pierre Egli, responsable de la formation professionnelle d'une entreprise énergétique, explique que le changement climatique génère une croissance des emplois du domaine de la technique du bâtiment. En effet, les bâtiments sont responsables d'un quart des émissions de CO₂ et doivent être rénovés.

Une relève motivée

Elyas, 17 ans, est l'un des rares jeunes à avoir postulé pour une formation initiale d'aide en technique du bâtiment avec AFP pour 2018. C'est le métier de ses rêves, l'orientation professionnelle le lui a confirmé. Il confie qu'il aime travailler de ses mains: «Les systèmes de chauffage me passionnent, les moyens employés pour faire passer la chaleur du sous-sol au dernier étage me fascinent. Avant de venir en Suisse, je ne connaissais pas ça, car en

Somalie, mon pays d'origine, cela n'existe pas.» Jusqu'à la fin de cette année, Elyas fréquentera une classe d'intégration et de formation professionnelle à Bâle. Ayant appris très vite l'allemand, il a pu sauter la première année. Elyas fait preuve de beaucoup de motivation et de persévérance. En effet, après avoir quitté seul son pays à 15 ans pour émigrer dans un pays étranger et se construire une nouvelle vie, il a déjà appris à surmonter la difficulté!

Nous voulons un avenir!

Même si sa famille lui manque, le jeune homme apprécie le défi que constitue le fait d'être livré à lui-même. Elyas n'est pas le seul dans cette situation: depuis 2015, entre 1000 et 2000 enfants et adolescents arrivent chaque année seuls en Suisse pour y demander l'asile. «Nous voulons absolument suivre une formation, pour avoir un avenir.» Ce souhait est l'un de ceux qu'Elyas et d'autres jeunes dans la même situation que lui ont inscrit dans une charte, dans le cadre du projet «Speak out!». Plus ces jeunes peuvent être scolarisés rapidement, et plus tôt les places d'apprentissage vacantes pourront trouver preneur. Fin août 2017, il y en avait 2000.

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