

# syna Magazine

Le syndicat



Photo: Fotolia

## La nuit est à nous!

Avez-vous besoin régulièrement, à 2 heures 37 du matin, d'un kilo de carottes? Est-ce qu'il vous manque constamment une brosse adhésive, à 4 heures 18? Si ce n'est pas le cas, signez donc le référendum. Car Syna ne veut pas que des employés et employées passent leur nuit dans des shops de stations-service vides.

**Page 5**

### D'autres branches sans CCT

Inflexible, Viscom rejette toutes les offres qui ne correspondent pas à leurs revendications. L'Industrie graphique tombe dans un vide conventionnel. Mais tous les employeurs ne sont pas d'accord avec cela. Syna a interviewé l'un d'eux.

**Pages 6 et 7**

### Durabilité

Nouvelle année, nouveau thème: durabilité. Elle ne se limite pas uniquement à l'écologie. Dans les 10 prochaines éditions, nous nous confronterons avec l'approche digne des personnes, leur formation et le monde du travail.

**Page 19**

## Sommaire

Politique familiale	Page	3
10 ans de Travail.Suisse	Page	4
Référendum shops des stations-service	Page	5
CCT industrie graphique	Pages	6-7
Hôpital de la Providence, Neuchâtel	Page	8
Championnat des couvreurs	Page	8
Pages romandes	Pages	9-12
Pagina Italiano	Page	13
Pagina Español	Page	14
Página Português	Page	15
Formation ARC	Page	16
Plan social Boxal SA	Page	17
Négociations salariales 2013	Page	17
Modèles de temps de travail	Page	18
Nouveau thème annuel	Page	19
Sécurité au travail	Page	20

## Impressum

**Syna-Magazine, journal officiel de publications pour les membres Syna**

**Parutions** 10 éditions par année

**Tirage** 7946 exemplaires (REMP 2011)

**Editeur** Syna – syndicat interprofessionnel, Secrétariat central, Case postale, 4601 Olten, www.syna.ch

**Rédaction Syna** Eric Favre  
eric.favre@syna.ch

**Rédaction Travail.Suisse** Thérèse Schmid  
info@travailsuisse.ch

**Impression et expédition**  
Neue Luzerner Zeitung SA

**Modifications d'adresses**  
S. v. pl. par écrit à votre secrétariat régional ou à Syna, info@syna.ch

**Prochaine édition**  
Vendredi, 22 février 2013

**Clôture de la rédaction**  
Vendredi, 8 février 2013, 12h00

# Le temps qui passe!



Chaque année, nous nous souhaitons du bon temps. Du temps pour nous, pour notre famille, nos proches et nos amis mais aussi assez de temps pour pouvoir accomplir le travail qui nous est confié. Car le travail se définit encore par la prestation fournie dans un espace de temps.

**Vacances, loisirs, temps libre.** L'année dernière, nous avons constaté avec déception que la majorité du peuple suisse ne souhaitait pas une augmentation des vacances. Et qu'elle s'était laissée apeurer par la propagande patronale au sujet des places de travail, mais aussi endormir par la promesse d'obtenir plus de vacances par le biais des conventions collectives de travail. Aujourd'hui, beaucoup voteraient certainement autrement car les problèmes de santé provoqués par le stress sur la place de travail grandissent. Les burnouts touchent même ceux qui compensent leur fort engagement par un ou deux jours libres supplémentaires. Syna reste vigilant.

**Durée hebdomadaire du travail.** La volonté patronale d'augmenter la durée hebdomadaire du travail est une des causes du vide conventionnel dans l'Industrie graphique. L'organisation patronale Viscom n'est plus disposée à renouveler la CCT si la durée hebdomadaire du travail n'est pas prolongée de 2 heures et cela sans compensation salariale. Syna n'est pas prêt à avaler cette couleuvre. A l'hôpital de la Providence de Neuchâtel, une grève de plus de 50 jours se poursuit inlassablement pour maintenir la CCT de la Santé21 et s'opposer à une augmentation de la durée du travail envisagée par le nouveau propriétaire. Il est inadmissible que dans le domaine de la santé, des entreprises privées accroissent leurs bénéfices sur le dos de leurs collaboratrices et collaborateurs. Syna mènera une manifestation le samedi 26 janvier à Neuchâtel.

**Travail de confiance,** durée de travail flexible, travail à temps partiel, travail temporaire, travail intérimaire, travail jour et nuit, et tout cela si possible sans la saisie du temps de travail. Syna ne veut pas de travail supplémentaire non rémunéré, de pauses inexistantes dissimulées dans le «Travail de confiance». Syna examine attentivement la révision en cours des ordonnances sur le travail.

**Travail de nuit et du dimanche.** Durant ces jours et semaines, nous récoltons des signatures contre l'élargissement des heures de travail dans les magasins de

shops à essence.

Dans les faits, il ne s'agit pas seulement des magasins de shops à essence mais de se défendre contre la volonté de libéraliser les heures d'ouverture dans tous les commerces. Syna lutte pour que le travail du dimanche et de nuit ne deviennent pas une évidence.

**Durée du travail sur une vie.** Le thème directeur 2012 fut la solidarité entre les générations, entre jeunes et aînés. Cela concerne aussi notre sécurité sociale. L'AVS et le 2<sup>ème</sup> pilier restent d'actualité en 2013, tout comme l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans ou de tous les travailleurs et travailleuses à 67 ans. En 2013, notre thème directeur est la durabilité (développement durable). Syna plaide pour des comportements responsables soucieux des répercussions des décisions sur les générations futures.

**Du temps ensemble.** L'abbé d'Einsiedeln Martin Werlen soutient l'Alliance européenne pour le repos dominical. Il est, comme nous, convaincu que notre société a besoin de temps libre pour partager une vie communautaire. Sinon nous risquons le burnout social. L'abbé est critiqué pour son engagement politique. Pour certains, l'Eglise devrait se tenir en retrait des problèmes politiques quotidiens. Pourtant, il s'agit de considérer notre communauté globale, notre vie commune et notre système social. Au temps de la fondation des syndicats qui nous ont précédés, les prêtres et pasteurs se sont engagés avec conviction pour «les questions du travail» et une société plus juste. Mais les temps changent, même auprès d'institutions qui croient détenir la vérité éternelle.

**Du temps pour la fête.** En 2013, Syna fête ses quinze ans d'existence. Syna fut fondé en 1998, comme contre-projet à la puissance actionnariale, par le regroupement de la FCTC, la FCOM, le Syndicat suisse des arts graphiques, l'Union suisse des syndicats autonomes et la Fédération chrétienne du personnel public. Nous ne perdons pas de vue la vie d'un monde plus équitable et d'une économie au service de l'homme et non le contraire. Le temps est précieux. En avant!

**Kurt Regotz, Président Syna**

Conciliation entre famille et profession

# Oui à la politique familiale dans la constitution fédérale

**Le 3 mars, nous voterons sur l'introduction dans la Constitution fédérale d'un article sur la politique familiale. Il est grand temps de donner un ancrage constitutionnel à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, une tâche primordiale.**

Depuis de longues années, une des préoccupations centrales de Travail.Suisse est une meilleure conciliation entre profession, famille et formation. Cela suppose «une offre appropriée de structures de jour extrafamiliales et parascolaires», comme le stipule l'article constitutionnel. Cela signifie que la Confédération et les cantons doivent veiller ensemble à ce que le nombre de places dans les crèches, d'offres d'écoles à journée continue et d'autres offres d'accueil extrafamilial des enfants soit suffisant.

## Libre choix du modèle familial

De nos jours, il n'existe plus de modèle familial clairement prééminent. Pour cette raison, lorsqu'un couple crée une famille, il doit pouvoir choisir la répartition qui lui convient le mieux entre les tâches d'éducation des enfants et l'activité lucrative. Un tel choix n'est possible que si on améliore l'actuelle infrastructure d'accueil extrafamilial. Pour que les enfants de familles monoparentales ou de familles tributaires de deux revenus puissent grandir décemment, il est primordial de prévoir une infrastructure d'accueil fonctionnant bien. C'est un corollaire de l'égalité des chances. Donc, l'article constitutionnel apporte aux parents une sécurité accrue et une plus grande liberté de choix.

## Infrastructure encore inappropriée

Nous le savons aujourd'hui: de nombreux couples souhaiteraient avoir plus d'enfants et les mères souhaiteraient travailler plus. Cela serait possible si l'infrastructure d'accueil était appropriée. A l'avenir, si on veut que le marché du travail fonctionne

bien, il sera primordial que le potentiel des femmes, de mieux en mieux formées, soit exploité. Sinon, le vieillissement de la population va entraîner une aggravation de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Ou alors les femmes seront de plus en plus nombreuses à renoncer à créer une famille. Aujourd'hui déjà, quatre femmes sur dix au bénéfice d'une formation supérieure n'ont pas d'enfant. Si cette évolution perdure, la proportion entre jeunes et vieux va encore se détériorer et la pression démographique augmenter, p.ex. sur le plan de la prévoyance vieillesse. Par conséquent, une meilleure conciliation aura des retombées positives sur la démographie et le marché du travail.

Tout cela est synonyme d'investissements, donc de coûts. Mais ne rien entreprendre coûte encore plus: si les futurs parents n'ont aucune perspective fiable de concilier profession et enfants, soit ils renoncent à des (à d'autres) enfants, soit les mères sont plus nombreuses à se retirer de la vie professionnelle, bien qu'elles ne le souhaitent pas. Compte tenu du vieillissement de la population, il est impensable pour nous que les mères ne puissent plus travailler autant qu'elles le souhaiteraient parce qu'il manque des structures d'accueil pour les enfants.

## Un plus pour tous

L'obligation de promouvoir des mesures visant une meilleure conciliation entre vies familiale et professionnelle est favorable à tout le monde: grâce à un taux d'occupation plus élevé, les familles peuvent disposer d'un salaire plus élevé et avoir une meilleure couverture sociale, l'Etat bénéficie de rentrées fiscales supplémentaires, les assurances sociales de contributions accrues. Les entreprises disposent d'un choix élargi en ce qui concerne la main-d'œuvre. Quant aux enfants, ils ont de meilleures possibilités de s'intégrer à la société et par la suite au monde du travail, grâce au fait que les structures d'accueil sont plus nombreuses et qu'ils sont très tôt au contact avec des enfants du même âge. Les parents disposent en outre de plus de liberté de choix et de plus de



*De plus en plus de familles sont plus petites que le souhait de leurs parents. Photo: Fotolia*

sécurité dans leur planification. Il faut donc dire très clairement oui à l'article constitutionnel sur la politique familiale lors de la votation du 3 mars.

**Matthias Kuert Killer,**  
Directeur de la politique sociale,  
Travail.Suisse



Travail.Suisse fête ses dix ans d'existence

# Une promesse pour l'avenir

**Il y a dix ans se tenait à Berne l'Assemblée constitutive de Travail.Suisse. Depuis, nous et les fédérations affiliées avons obtenu beaucoup. Cet anniversaire est donc une raison suffisante pour porter vers l'avenir, avec fierté et conviction, notre credo de la diversité qui fait notre force.**

Travail.Suisse fut porté sur les fonts baptismaux le 14 décembre 2002, en présence de Pascal Couchepin, le Ministre de l'économie d'alors, et de nombreux invitées et invités issus des milieux économiques et politiques. Hugo Fasel, président fondateur de Travail.Suisse, parla alors d'une «journée historique», d'un «pas courageux» qui posait les «bases d'un avenir solide pour les organisations de travailleurs et travailleuses». Le travail et les succès de ces dix dernières années confirment ces dires.

## Etabli dans la politique

Depuis sa fondation, Travail.Suisse revendique le droit de contribuer à façonner l'avenir de la Suisse et de promouvoir les intérêts des travailleurs et travailleuses, avec force et efficacité, dans le processus politique. Au cours des dix dernières années, nous avons satisfait à cette exigence. Travail.Suisse dispose d'un réseau porteur au Palais fédéral et est en mesure d'influer sur les processus de décisions politiques. De plus, Travail.Suisse a prouvé à maintes reprises qu'il pouvait lancer des initiatives et des référendums, et mener des campagnes avec succès.

Mais la réussite politique ne consiste pas uniquement à avoir accès à l'«instrument du pouvoir». Les contenus sont tout aussi importants. Pour pouvoir se présenter d'une manière crédible dans le quotidien politique, une organisation doit avoir des positions bien ancrées et des orientations fondamentales solides. C'est précisément ce que Travail.Suisse a fourni dans l'élaboration, la discussion et l'adoption des dossiers de ses Congrès en 2007 et 2011.

## La diversité fait la force

Ce n'est pas une idéologie commune qui

lie entre elles les fédérations affiliées à Travail.Suisse et, après une petite décennie, ce n'est pas non plus une longue histoire commune. Ce qui les lie, c'est un credo commun: à savoir la conviction que la pluralité n'est pas une menace pour notre unité, mais qu'elle est plutôt notre force.

Travail.Suisse a vécu cette diversité avec ses propres thèmes et priorités. Avec «La qualité de vie avant tout» lors du Congrès de 2007 et avec «Revaloriser le travail» lors du Congrès de 2011. En traitant les allocations familiales et la compatibilité entre vie de famille et travail, les rémunérations des dirigeants et les emplois grâce à Cleantech, la formation continue obligatoire et la formation de rattrapage, la disparition de milliards dans la prévoyance professionnelle, la pénurie de main-d'œuvre due à l'évolution démographique, les vacances pour compenser la charge de travail élevée, etc.

## Une collaboration intelligente

Dans ce sens, Travail.Suisse refuse aussi d'être un syndicat unique. Nous souhaitons continuer à privilégier la pluralité et être donc une alternative à l'Union syndicale suisse (USS). Nous veillons à nos propres priorités et à nos propres thèmes, sans refuser une collaboration intelligente.

Nous nous sommes présentés avec cette conviction pour renforcer les syndicats en

leur qualité de force attrayante et indépendante. Au cours des dix dernières années, nous avons œuvré avec succès, toujours avec cette conviction qui nous rend capables de poursuivre notre tâche – au moins – pour les dix prochaines années.

**Martin Flügel,**  
Président de Travail.Suisse



*L'initiative pour de plus justes allocations pour enfants fut la première grosse campagne qui aboutit à une votation en 2006.*

*Photo: Marco Zanoni*

Référendum contre la libéralisation 24 heures sur 24

# La nuit nous appartient!

**L'interdiction du travail la nuit et le dimanche va être affaiblie et la protection des travailleuses et travailleurs sera donc détériorée. Contre cette nouvelle entour-loupette du Parlement fédéral, Syna a lancé le référendum.**

Qui d'entre vous peut prétendre, la main sur le cœur, avoir déjà eu un besoin urgent d'acheter quelque chose entre une heure et cinq heures du matin? Et cela sur des artères à forte fréquentation, comme formulé dans la motion Lüscher. Quel est le degré de vraisemblance dans le fait de devoir faire les achats de la semaine pendant la nuit?

## Créer un besoin de consommation

Vouloir dormir entre une heure et cinq heures du matin n'est donc plus un besoin? Les ouvertures nocturnes ne fournissent pas de recettes supplémentaires aux propriétaires de shops. Même si, secrètement, ils le souhaitent. En effet, le gâteau de la consommation restera le même, il sera simplement réparti sur une période plus longue. Une question vient très vite à l'esprit: faut-il alors que les lois soient modifiées? Le personnel doit-il renoncer désormais au repos et à la récupération pendant la nuit? Pour un besoin créé par les employeurs mais dont l'intérêt économique n'est même pas prouvé?

Syna est résolument d'avis que le travail de nuit doit rester une exception! La santé des travailleuses et travailleurs doit être protégée par la Loi sur le travail (LTr) et ses ordonnances. Même sans la modification de la loi visée par la motion Lüscher, les conditions de travail dans le Commerce de détail sont loin d'être roses. Le travail sur appel est répandu et des «heures de chambre» – comme dans l'hôtellerie-restauration – sont partiellement introduites.

La dérégulation des heures d'ouverture des magasins engendre de graves problèmes. Le personnel est déjà confronté à des horaires de travail fixés à très court terme, ce qui ne facilite pas les projets familiaux et les loisirs. Et maintenant, c'est le dernier bastion, le repos bien mérité pendant la nuit, qui tombe. La disponibi-



Les collaborateurs et collaboratrices de Syna récoltent des signatures en faveur du référendum.

Photo: Lars Walter

lité jusqu'à l'épuisement, pour des salaires très bas?

## L'impact du stress au travail

En effet, une étude réalisée par le Seco montre que l'augmentation du stress au travail, découlant aussi des horaires irréguliers et du travail dominical, occasionne des coûts avoisinant les dix milliards de francs. Dès lors, l'élargissement du temps de travail à la nuit engendrera des problèmes là où il n'y en avait pas.

De plus, cela ne créera pas de nouveaux emplois. La répartition se fera par une durée d'occupation prolongée et sur un plus grand nombre de personnes, les rapports de travail déjà difficiles dans le Commerce de détail ne feront que s'aggraver. En effet, quelles promesses avaient faites les employeurs en 2005, lorsque le peuple avait accepté de justesse la dérégulation des heures d'ouverture dans les aéroports et les gares? Ils prétendaient vouloir conclure une CCT pour le personnel concerné. Mais ce n'était que du vent. Il n'existe toujours pas de CCT!

Syna craint donc à juste titre qu'il en ira de même pour le personnel des shops des

stations-service qui ne dispose pas non plus de CCT. Et même si la motion Lüscher est formulée ainsi: «... peuvent occuper des travailleuses et des travailleurs également le dimanche et la nuit.» – pour les employées et les employés, il ne s'agira pas de pouvoir: ils devront travailler la nuit! Le risque est grand pour le personnel d'être confronté à l'isolement et à la maladie. Travailler alors que les autres dorment conduit à une rupture sociale et familiale.

Nous sommes convaincus que le peuple suisse partage notre opinion. Plus de 90 pour cent des projets de libéralisation soumis au vote ont été largement rejetés. Les clientes et clients ne veulent pas acheter 24 heures sur 24. Ils ne veulent pas consommer partout et en tout temps. Ils ne veulent pas devenir une société de la consommation à toute heure. Une dégradation radicale de la qualité de vie ne peut pas être un objectif! Signez s.v.p. la carte jointe et soutenez le personnel de la vente pour qu'il ne doive pas travailler quand tous les autres dorment.

**Colette Kalt,**  
Directrice de la communication  
et des campagnes



Négociations de CCT

# Mauvaise glissade vers 2013!

**Dès le début, les négociations pour le renouvellement de la Convention collective de travail (CCT) de l'Industrie graphique, étaient mal configurées. Inflexibles jusqu'au dernier jour de négociation, les représentants patronaux de Viscom ont fait éclater la CCT.**

La crise économique mondiale, la faiblesse de l'euro, la surcapacité des investissements techniques furent dès le début les thèmes déterminants des discussions pour le renouvellement de la CCT initié en automne 2012. Dure fut l'amorce des négociations. Les représentants de Viscom se positionnèrent d'emblée en revendiquant une augmentation de la durée hebdomadaire du travail de 40 à 42 heures, sans compensation du salaire. En plus, ils demandèrent de diminuer les indemnités pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés. Dans l'escalade des diminutions ou des suppressions des acquis sociaux, ils réclamèrent la suppression des indemnités complémentaires de repas mais aussi celles prévues pour le travail en équipe. Un paquet de revendications au contenu explosif fut déposé sur la table de négociations.

## Ignorées, les propositions!

Les syndicats Syna et Syndicom mirent tout en œuvre pour que les négociations proches de l'enlisement soient ramenées sur des voies constructives. La proposition de renouveler la CCT sans aucune modification et de la déclarer de force obligatoire ne fut pas acceptée par les représentants de Viscom. Incompréhensible de se faire opposer une fin de non recevoir à l'extension de la CCT qui est un moyen adéquat pour soumettre les entreprises aux mêmes coûts du travail, pour combattre le dumping salarial et empêcher la sous-enchère de prestations financières et sociales.

Durant les 6 jours de négociations, il y eut quelques frileuses tentatives de rapprochement entre les délégations patronales et syndicales mais la revendication d'augmenter contractuellement la durée

hebdomadaire à 42 heures fut maintenue. Les représentants syndicaux firent des concessions afin de sauver la CCT. Mais pour eux et leurs membres, il n'est pas question d'augmenter la durée hebdomadaire actuelle du travail de 40 heures. Cette amélioration de la durée du travail, si chèrement acquise par les travailleurs et travailleuses, ne doit pas être remise en question.

## Eviter le retour en arrière

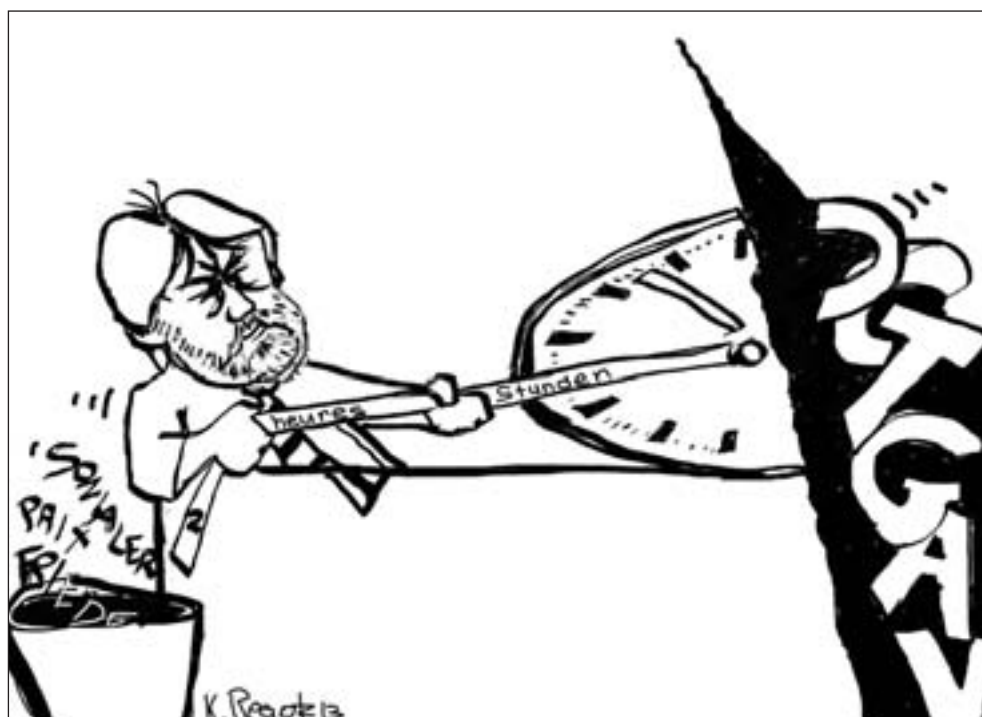
Au cours des dernières années, l'Industrie graphique s'est fortement équipée de machines onéreuses et de haute technologie. Ces machines doivent être utilisées à pleine capacité, sinon les tiroirs caisses des entreprises ne se remplissent pas suffisamment. Pour assurer ces entrées, les responsables d'entreprises travaillent avec de faibles marges de bénéfices et une forte pression sur les prix.

Si les syndicats cédaient à la revendication patronale d'augmenter, sans compensation salariale, la durée hebdomadaire du travail à 42 heures, cela signifierait que malgré le soutien syndical, les travailleuses et travailleurs devraient accomplir gratuitement ces prochaines années trois semaines supplémentaires de travail. La

rémunération manquante est déjà fâcheuse. Tout aussi dure est ressenti le manque de considération de l'employeur pour le travail actuel effectué dans des conditions de plus en plus exigeantes. Syna veut et doit garder dans son viseur les intérêts des travailleurs et travailleuses.

L'objectif est de ramener les partenaires à la table de négociations et d'attirer l'attention des entreprises sur l'utilisation des modèles annuels de travail prévus dans la CCT qui en fait rendent inutiles la revendication des 42 heures hebdomadaires par Viscom. Les syndicats offrent volontiers leur aide sur le plan national pour éviter que de grosses commandes de travaux d'impression soient confiées à des entreprises hors de Suisse. Le soutien de la campagne actuelle «Printed in Switzerland» est un pas dans la bonne direction. Il n'est donc pas trop tard pour revenir à la table des négociations. La conclusion d'une CCT contribue à renforcer activement le partenariat social. Cela a fait ses preuves pendant de nombreuses années et plus particulièrement dans des temps difficiles.

**Colette Kalt, Directrice de la communication et des campagnes**



Viscom est inflexible: deux heures suffisent pour mettre en péril la CCT.

Illustration: Kurt Regotz

Industrie graphique

# Le vide conventionnel ne paie pas!

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'Industrie graphique vit un vide conventionnel. Mais, pour le bien des travailleuses et travailleurs, toutes les entreprises n'appliquent pas les recommandations de Viscom. Anton Nussbaumer explique que les employeurs tirent également profit de la CCT.**

Anton Nussbaumer est le chef de la production et de la technique de la Neue Luzerner Zeitung AG (NLZ) à Lucerne. C'est là qu'est composé et imprimé Syna Magazine et Syna das Magazin. Même si elle n'y est plus obligée, la NLZ continue d'appliquer la CCT.

**Est-ce que la NLZ maintient la CCT parce qu'elle craint la colère syndicale?**

**Anton Nussbaumer:** La NLZ et ses entreprises graphiques sont membres de l'organisation patronale Viscom. Cela conduit la NLZ, pour tous les domaines professionnels de l'entreprise tombant sous le champ d'application de la CCT, à en respecter les dispositions.

**Pour le centre d'impression, quels sont les avantages de continuer à appliquer la CCT?**

Les collaboratrices et collaborateurs sont rassurés. Une utilisation conséquente du vide conventionnel de la branche entraînerait des modifications sensibles sur les salaires mensuels actuels. Cela inquiéterait et pourrait engendrer des tensions entre les collaborateurs et collaboratrices et leurs supérieurs. Par ailleurs, nous voulons tous la mise en place d'une nouvelle CCT. Nous ne voulons pas être comme un éléphant dans un magasin de porcelaine.

**Qu'est-ce que cela signifie pour les employeurs?**

La CCT a l'avantage de fixer clairement le salaire, la durée de travail, les indemnités pour inconvénients et d'autres indemnités temporelles ou salariales, sans que chaque entreprise doive le faire pour elle-même. Finalement, nous devons de toute façon trouver dans les entreprises une solution qui est acceptable pour les employeurs et

le personnel. Nous voulons préserver un climat de paix.

**Et pour les travailleuses et travailleurs?**

Les travailleuses et travailleurs peuvent toujours espérer que les patrons soient plus souples dans la nouvelle CCT.

**Pourquoi avons-nous abouti à un vide conventionnel? Est-ce que les représentants des employeurs ont été trop rigides dans les négociations?**

Non, je crois plutôt qu'au sein de l'organisation patronale, la solidarité entre les entreprises exécutant des travaux de ville et les imprimeurs de journaux est fortement prônée. Si Viscom ne réussissait pas à maintenir de nombreuses entreprises membres dans son organisation, la CCT ne serait plus très utile aux autres entreprises organisées et aux personnes syndiquées. La question qui se pose: avec quelle CCT l'organisation patronale peut-elle survivre? Et cela touche aussi fortement l'impression des journaux car le coût d'impression des médias écrits monte. Les médias en ligne les concurrencent.

**Est-ce qu'une augmentation de la durée hebdomadaire du travail à 42 heures est nécessaire? Les règles inscrites dans la CCT ne sont-elles pas suffisantes pour augmenter rapidement le temps de travail en cas de besoin?**

La semaine des 40 heures est une conquête syndicale dans l'Industrie graphique. Personnellement, je vois plus d'avantages dans la durée annuelle de travail flexible que dans la semaine des 40 heures.

**A votre avis, qu'est-ce qui doit changer pour que la CCT soit satisfaisante pour les deux parties?**



Anton Nussbaumer et la NLZ sont favorables à une nouvelle Convention collective de travail. Photo: Mise à disposition

Les conditions de travail de toutes les collaboratrices et collaborateurs doivent être conformes à notre époque et réglées conventionnellement. Et la CCT doit offrir une base correcte pour la rémunération du travail et la fixation du temps de travail. Par ailleurs, la CCT doit permettre à chaque entreprise d'offrir dans sa région des prestations au prix du marché. Et les indemnités pour inconvénients ne doivent pas devenir parties intégrantes du salaire. Cela signifie que la CCT doit être raisonnable et qu'elle peut aussi être améliorée, comme c'est le cas ailleurs et dans d'autres branches.

**Interview: Colette Kalt, Directrice de la communication et des campagnes**

Conflit Hôpital de la Providence, Neuchâtel

## Non à la privatisation de la santé

**La lutte que mènent les grévistes de la Providence depuis le 26 novembre 2012 est exemplaire, digne et juste. En se mettant en grève pour maintenir la convention collective que l'employeur a dénoncée, c'est également pour toute la branche de la Santé qu'ils se battent.**

Aujourd'hui, des sociétés privées font du bénéfice avec la santé. Elles rachètent cliniques et hôpitaux comme moyens de profit au détriment des conditions de travail du personnel. La masse salariale est une part importante dans le coût d'une institution de santé et pour pouvoir satisfaire les actionnaires, ces sociétés profitent de restreindre les conditions de travail et les droits des employés et employées. Elles savent que la qualité des soins dépend des bonnes conditions de travail.

La santé doit rester aux mains des services publics. Il n'est pas acceptable qu'avec

l'argent de nos impôts nous financions des sociétés dont le seul but est le profit. La Confédération et les cantons continuent de verser des subventions publiques à des sociétés privées alors que ces collectivités publiques comptent jusqu'au dernier centime pour offrir à l'ensemble de la population des services de soins dispensés par du personnel engagé au service de chaque être humain. Nous le savons, pour préserver la bonne qualité des soins dont nous profitons en Suisse, le personnel doit pouvoir bénéficier de bonnes conditions de travail.

**Chantal Hayoz,  
Secrétaire centrale  
de la Santé**



*Des grévistes partageant la galette des rois avec la population.*

*Photo: Bruno Payrard*

*Syna appelle tous ses membres à venir témoigner leur soutien aux grévistes de Neuchâtel:*

**Samedi 26 Janvier 2013 à Neuchâtel**

10.30 rassemblement à la gare de Neuchâtel

11.00 départ du cortège en direction de la Place Pury

*Mais aussi pour dire:*

**Non à la privatisation de la santé**

**Non à la détérioration des conditions de travail**

Championnat mondial des Jeunes Couvresseurs

## Métiers suisses en or

**Les meilleurs couvreurs du monde ont trouvé leurs maîtres en Suisse. A la fin de 2012, le championnat professionnel s'est déroulé à Lucerne et 42 artisans de 11 pays ont concouru dans trois disciplines pour décrocher une place sur le podium.**

Thomas Bürgler, Ibach, et Dominik Aebi, Bätterkinden, ont gagné le titre de champion du monde de la catégorie Etanchéité. Moritz Neuenschwander, Signau, et Felix Büeler, Tuggen, sont les champions mondiaux de Couvertures métalliques. Et Florian Rohrer, Flüeli-Ranft, et André Bärtschi, Eggwil, sont les meilleurs couvreurs du monde. La tradi-

tion veut que les performances des professionnels suisses soient de haut niveau. Ils ont remporté ces dix dernières années 12 médailles au classement international. Le Championnat du monde était organisé par Enveloppe des Edifices Suisse.

### Niveau général élevé

Pendant trois jours, des équipes de deux se sont mesurées par le biais d'un exercice pratique dans les halles de la foire de Lucerne. Les disciplines: Etanchéité, Couverture et Couvertures métalliques. Parmi les tâches figuraient notamment la construction d'éléments de toit plat ou incliné bien isolé ainsi que le montage d'une installation solaire. «Les participants au concours avaient ainsi la possibilité de montrer à quel niveau s'était hissée entretemps la construction de bâtiments modernes»,

explique Beat Hanselmann, président du jury. Pour chaque discipline, trois experts de différents pays étaient chargés d'évaluer les constructions selon les critères de précision technique, soins et efficacité matérielle. Le dernier jour, une évaluation supplémentaire a en outre été faite par Gordon Penrose, président de la Fédération internationale du métier de couvresseur (IDF). Hansueli Sahli, directeur technique d'Enveloppe des Edifices Suisse, est convaincu que ce genre de compétitions est utile pour l'ensemble de la branche professionnelle. «La qualité a fortement augmenté ces dernières années. Au championnat, le niveau général élevé a montré peu de différences entre les participants.»

**Ernst Zülle, Secrétaire central  
Toitures et façades**



Jura

## Des raisons d'espérer!

### Pour les chômeurs seniors

L'association des chômeurs de 50 ans et plus a ouvert un secrétariat dans les locaux du syndicat Syna, qui met gracieusement un local à disposition. Une secrétaire a été engagée à temps partiel par l'association. Le secrétariat est ouvert au public les mardis et vendredis matin de 09h00 à 11h30 et est également atteignable au no de téléphone 032 543 01 70.

Par ailleurs, l'association recherche toujours des soutiens financiers ainsi qu'un local définitif.

Les cafés-rencontres proposés par l'association reprendront en février, tous les premiers mercredis de chaque mois, dès 14h00 au Lieu d'accueil et de rencontre de Caritas (LARC), au passage des Ponts 2 à Delémont.

### Tornos

La plus grande partie des employés et employées licenciés par Tornos en septembre dernier a retrouvé un emploi. Le taux s'élève à 68 pour cent pour les personnes qui ont participé au programme de soutien mis en place par le canton de Berne et l'entreprise de machines-outils basée à Moutier.

En chiffres, cela représente 55 des 82 personnes prises en charge qui ont pu être re-placées. La taskforce se dit donc satisfaite des résultats obtenus étant donné le contexte économique actuel. Le programme de soutien se poursuit jusqu'à la fin du mois de février.

### 50 ans d'histoire 1962-2012 bâtiment locatif FCOM les Breuleux

En 1962, la section FCOM des Breuleux, qui compte environ 80 membres décide

de construire un bâtiment locatif. Les raisons: pas de logement vide dans le village.

La section a 218 000 francs en caisse. Le projet: construction d'un immeuble de 9 logements pour un coût d'environ 350 000 francs. L'hypothèque 1<sup>er</sup> rang est assurée par la banque Raiffeisen du village et chose totalement impossible de nos jours ... le deuxième rang a été cautionné par 5 pères de famille.

A l'époque, la durée du travail est de 45 heures et le salaire horaire pour un horloger complet est de Fr. 3.60, ce qui équivaut à 702 francs par mois.

La construction est terminée en 1963, les loyers sont: pour un 4 pièces de 138 francs + 60 francs pour le chauffage et les 3 pièces de 120 francs.

En 2012, les loyers varient entre 682 francs pour un 3 pièces et 801 francs pour un 4 pièces.

Malgré toutes les oppositions de la commune, surtout par la commission d'urbanisme des Breuleux (présidée par un patron) et même par le curé de l'époque, qui lui demandait de construire des maisons familiales et non un locatif, pour éviter la promiscuité, les pionniers ont construit cet habitat familial. Nous tenons à féliciter les personnes qui ont œuvré durant toutes ces années à la bonne gestion de ce bâtiment qui fête ses 50 ans d'existence.

L'historique intégral de ce bâtiment nous a été remis par Monsieur Michel Jeandueux des Breuleux, ancien secrétaire central de la FCOM et de Syna, que nous remercions pour tout le travail effectué.

Un proverbe peut résumer cette magnifique réalisation: Pour ceux qui débordent d'enthousiasme, rien n'est impossible!

Pierre-Alain Grosjean



Des licenciements durs à avaler. Puis, un programme de soutien qui porte des fruits.

Photo: P. Alain Grosjean

Fribourg: Jeunesse syndicale

# St. Nicolas tient la forme!

Comme chaque année, la Jeunesse de Syna Fribourg a répondu présente à la traditionnelle fête de St. Nicolas. C'était le samedi 1<sup>er</sup> décembre 2012, sur la place de la Grenette, juste à côté de la Cathédrale de St. Nicolas. Nos jeunes tenaient un stand où était servi du vin chaud. Cette année, ils étaient encore plus de 20 000 personnes (enfants accompagnés par leurs parents) à braver le froid et à venir acclamer l'évêque de Myre (saint patron de la ville de Fribourg) avec sa mitre blanche et sa crosse, monté sur son fidèle âne Babalou, toujours les oreilles belles droites comme des flambeaux. Parti depuis le Collège St. Michel, il



Les joueurs de fifres durant le cortège.

Photo: La Liberté



Le président des jeunes, Carlo avec sa fille.

Photo: Giuseppe Di Mauro

a parcouru les rues de Romont, de Lausanne et du Pont-Muré, en lançant des biscuits au milieu de la foule et que les enfants juchés sur les épaules de leurs papas

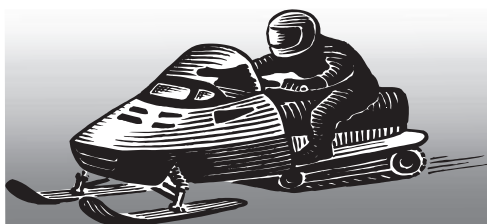
essayaient d'attraper. Puis notre saint Nicolas a gagné le balcon de la Cathédrale d'où il a prononcé son discours. Cette année, dans son discours le St. Nicolas a épinglé quelques politiciens et il a aussi rappelé qu'il fêtait, le 6 décembre, les 500 ans de son chapitre. Et nos jeunes dans tout ça? Ils œuvraient sous leur tente, malgré le froid, occupés à préparer leur vin chaud qu'ils vendaient ensuite pour récolter des sous destinés à financer leurs activités jeunesse. Comme chaque année, à tour de rôle, ils se sont relayés, de 05h00 du matin à 21h00 le soir, sous la tente de Syna. La journée fut longue pour certains (et certaines) mais c'est si sympa d'être en de si bonne compagnie que l'on oublie le froid et la fatigue.

NB: Nos Jeunes cette année ont inauguré trois magnifiques réchauds à vin chaud, qui ont été généreusement offerts par la section Industrie et Services, que nous tenons à remercier sincèrement de tout notre cœur. Nous vous donnons donc déjà rendez-vous à l'année prochaine, samedi 7 décembre 2013.

**Giuseppe Di Mauro,**  
Responsable Jeunesse

**Syna-Jeunesse**  
**Fribourg**

**MOTONEIGE**



**Sur les pistes enneigées de Samoëns (FRANCE)**  
**Le samedi 2 et le dimanche 3 mars 2013**

**Votre participation :**  
Fr. 180.— pour les apprenti(e)s / étudiant(e)s,  
Fr. 200.— pour les jeunes au chômage,  
Fr. 250.— pour les adultes.

Pour inscription jusqu'au 18 février 2012, ou autres infos, veuillez contacter le responsable, Giuseppe Di Mauro, au 079 / 455 94 28, giuseppe.dimauro@syna.ch



Fribourg

## Economie forestière: Une première CCT!

**Après 7 années de travaux, de discussions, et de négociations, le 19 décembre 2012, les partenaires sociaux (l'AREF, l'AFEF et Syna) se sont rencontrés à Syna Fribourg, pour enfin parapher la première CCT de la branche forestière du canton.**

Sept années de labeur ont été nécessaires pour fixer notamment, la durée hebdomadaire à 42 heures et 25 jours de vacances par année. Le salaire minimum a été porté à Frs 23.50/h et le 13<sup>ème</sup> salaire est désormais obligatoire, avec une entrée en vigueur progressive.

L'avancée majeure de cette convention réside avant tout dans son existence. Le partenariat, garant d'une collaboration optimale entre les employeurs et les employés, est fixé pour le futur.

La prochaine étape sera l'obtention de déclaration de la force obligatoire (DFO) de la CCT, afin d'éviter le dumping salarial



*Séance de signature de la CCT par les partenaires sociaux. Au fond à droite, Kathrin Ackermann, responsable Syna du dossier, et Diego Frieden, secrétaire central.* Photo: Véronique Rebetetz

dans les entreprises forestières du canton de Fribourg. Les nouveaux partenaires souhaitent obtenir la DFO encore en 2013.

Pour tout renseignement complémen-

taire sur la CCT, la secrétaire syndicale Kathrin Ackermann est disponible, à Syna Tavel.

**Véronique Rebetetz**

Fribourg

## Branche automobile et shop de stations-service

**Le partenariat social mis sur pied à Fribourg, pour la branche automobile, se porte bien. Cette fois encore, les discussions portant sur la CCT et sur les salaires ont amené à quelques modifications réjouissantes pour 2013.**

L'employeur ne peut plus résilier le contrat de travail de l'employée, durant toute la durée où, l'employée a droit à des indemnités journalières de l'assurance accident obligatoire ou de l'assurance maladie. Le droit aux vacances est augmenté de 2 jours, pour chaque catégorie:

- 25 jours de vacances pour les travailleurs et travailleuses âgés de moins de 20 ans

- 22 jours de vacances pour les travailleurs et travailleuses âgés entre 20 et 40 ans

- 24 jours de vacances pour les travailleurs et travailleuses âgés entre 40 et 50 ans

- 27 jours de vacances pour les travailleurs et travailleuses à partir de 50 ans

Tous les salaires sont augmentés de 30 francs par mois. Pour le détail des salaires minimaux par catégorie, vous pouvez prendre contact avec Véronique Rebetetz à Syna Fribourg ou Giorgio Bragoni à Syna Neuchâtel.

Nous souhaitons que la bonne santé de la CCT de la branche automobile soit contagieuse, et se propage à la branche voisine des shops de stations-service. Malheureusement, pour l'heure, aucune aug-

mentation de salaire n'a été conclue pour la CCT des shops de stations-service du canton de Fribourg.

**Véronique Rebetetz**

**Non à l'ouverture non-stop des shops! Signez le référendum.**

*Le référendum contre l'extension des horaires d'ouverture des shops, permettant une ouverture non-stop, est en cours de signature. Afin de montrer aux employeurs que le choix du rapport de force est moins profitable qu'un partenariat social fort et respectueux des travailleurs, nous vous encourageons à signer et à faire signer ce référendum.*

Votations fédérales du 3 mars 2013

# Initiative populaire Minder «contre les rémunérations abusives»

**La grogne des citoyens et citoyennes est forte contre les rémunérations abusives.**

**Le peuple se prononcera le 3 mars 2013 sur l'initiative Minder.**

Le parlement a accepté à l'unanimité moins 1 voix un contre-projet indirect qui poursuit les mêmes objectifs que l'initiative mais avec des mesures différentes. Si l'initiative était acceptée, elle entrerait en vigueur. Si elle était refusée, c'est le contre-projet qui entrerait en vigueur. Travail. Suisse s'est prononcé pour le contre-projet. Le comité central de Syna se prononcera le 2 février.

## Comparaison entre initiative et contre-projet

L'initiative Minder tout comme son contre-projet s'applique seulement aux

entreprises suisses cotées en bourse (260 sociétés). L'initiative offre un cadre très rigide, qui règle tous les détails et fixe le cadre de décision pour toutes les questions qui touchent aux rémunérations lors de l'assemblée générale annuelle de la société. Le contre-projet, lui, offre une plus grande marge de manœuvre aux actionnaires, et propose de se prononcer davantage sur les principes de rémunération, plus que sur les détails de la fiche de salaire.

## Les salaires de la direction

L'initiative oblige les actionnaires à se prononcer annuellement sur la somme globale des rémunérations de la direction générale. Ce qui, en cas de désaccord entre actionnaires, obligerait la société à faire

une assemblée générale extraordinaire pour une nouvelle approbation des comptes annuels modifiés. Le contre-projet lui, propose un vote consultatif.

## Pénalités

L'initiative expose les contrevenants à des peines pénales allant jusqu'à 3 ans de prison et 6 ans de salaires. Le contre-projet, lui, n'a que des dispositions de droit civil avec des sanctions pécuniaires, mais offre une plus grande possibilité d'intervention pour restituer, à la société, des rémunérations indument perçues.

## Contrôle du CA (conseil d'administration)

De l'initiative ou du contre-projet, les deux sont unanimes à propos de l'obligation faite aux actionnaires de se prononcer sur le montant global de la rémunération des membres du CA. L'initiative exige une réélection an-



*Les poches des arnaqueurs créent des poches de pauvreté.*

*Photo: Fotolia*

nuelle de chaque membre du CA. Le contre-projet, lui, autorise une élection tous les 3 ans, sauf si les statuts sont modifiés par les actionnaires.

## Rémunération complémentaire

L'initiative propose d'abolir absolument toutes les formes complémentaires de rémunération, telle que la participation au bénéfice, les rentes, les crédits, les indemnités d'arrivée et de départ ou les mandats externes. Le contre-projet est, lui, plus général sur le règlement de rémunération et n'interdit pas de manière formelle les primes d'arrivée et de départ.

## Cercle des votants

L'initiative veut éviter au maximum les votes anonymes ou sans instruction précise lors des assemblées générales. Elle oblige aussi les caisses de pensions au vote et à se prononcer en faveur de leurs cotisants. Le contre-projet recommande aux institutions de prévoyance d'aller dans ce sens, mais ne rend pas obligatoire leur vote. **Alors, faites votre choix.**

**Gaelle Maire**

Fribourg – Bulle – Neuchâtel

**Nous remplissons  
votre déclaration d'impôts  
2013!**

– Dans votre région  
– Recours en cas de nécessité  
– Sur rendez-vous

Tél. 077 494 70 51  
Mme Laurence Tercier

Membre: frs. 40.– simple /  
frs. 60.– spécifique

Non membre: frs. 70.– simple /  
frs. 90.– spécifique



Vecchiaia e migrazione

# I pionieri vanno in pensione

**Negli ultimi 50 anni, molti migranti hanno contribuito al progresso e alla stabilità economica della Svizzera. A differenza dei colleghi di lavoro elvetici, il loro tasso di sindacalizzazione è più elevato della media. Ora si apprestano ad andare in pensione, il che non rappresenta una sfida solo per lo Stato, ma anche per i sindacati.**

Arrivarono come manodopera. Giovani e forti, con l'intento di fare rientro poco dopo nel proprio Paese di origine. Ciò che inizialmente sembrava essere una soluzione provvisoria, con il tempo si è invece trasformata in una permanenza fissa. Molti di questi migranti, che provengono da oltre 160 nazioni e si distinguono per cultura, identità e lingua, sono ora prossimi alla pensione.

## L'abbandono della propria terra

Lasciare dietro di sé il proprio Paese d'origine per cercare lavoro altrove ha lasciato le tracce in molti di questi migranti. Le esperienze di emarginazione, le insicurezze, ma soprattutto il distacco dal contesto familiare li hanno costretti a sviluppare di continuo strategie alternative per affrontare la vita quotidiana. Molti di essi sfruttano queste esperienze durante la vecchiaia, impegnandosi in lavori di utilità pubblica, professionalizzando le loro capacità e spesso anche facendo la spola tra le due patrie. Grazie alla libera circolazione delle persone, si sono in seguito aperte le frontiere per i pendolari stagionali. L'estate qui e l'inverno là. Ma l'immagine positiva inganna: rispetto ai loro coetanei svizzeri, i migranti sono svantaggiati soprattutto a livello finanziario.

## Situazione economica

Mentre il 90 per cento dei pensionati in Svizzera ha maturato tutti gli anni contri-



*I pionieri della prima ora si sono affermati nella loro nuova patria, senza pertanto perdere quella vecchia.*

Foto: Fotolia

finanti, sottoposti a situazioni meno gravose, questa percentuale ammonta al 78 per cento.

## I vecchi esperti

Nonostante ciò, la mobilità della popolazione anziana non è mai stata a livelli così elevati come quelli attuali. «I diversamente giovani» si avvalgono delle loro ricche esperienze di vita sia per la famiglia che per i lavori di utilità pubblica, un ruolo di pionieri che i migranti conoscono fin troppo bene. In giovane età dovettero dapprima crearsi una rete di relazioni sociali e ancora oggi, in età più avanzata, non hanno perso affatto la loro capacità di stringere rapporti interpersonali. Una caratteristica molto marcata soprattutto in ambito sindacale. Molto spesso sono infatti le sezioni migranti a rappresentare i pilastri portanti del lavoro sindacale a livello regionale. Circa un terzo di tutti i membri del Syna sono immigrati e pressoché la metà di loro ha un passato migratorio. Essi hanno la possibilità di determinare le attività del Syna nella rispettiva commissione. Visto che salvo alcune eccezioni nella Svizzera francese, non hanno la facoltà di partecipare alla vita politica a livello

comunale, cantonale e nazionale, questo fatto assume un ruolo ancora più importante.

È già da tempo che i sindacati hanno ben altri traguardi in mente per i loro membri che la sola durata del lavoro. Durante un'annosa battaglia sono ad esempio riusciti a introdurre il pensionamento anticipato (FAR) nel settore dell'edilizia. Tutti i membri del sindacato hanno la possibilità di seguire corsi per prepararsi alla pensione e sulle assicurazioni sociali. La terza fase di vita va pianificata in tempo! Per ulteriori informazioni si prega di consultare il programma dei corsi di ARC.

**Sabine Hunger,**  
Servizio politiche sociali

Política tributaria y financiera

# No más recortes de impuestos

**El margen de maniobra presupuestario en los últimos años, se ha utilizado principalmente para reducir los impuestos. Ese dinero falta hoy en día para las inversiones y la financiación de los crecientes gastos, los que garantizan la calidad de vida y el bienestar futuro necesario.**

En Suiza el sector público se encuentra en una excelente ubicación financiera. El presupuesto federal alcanzó los excedentes, los cantones de todos modos. También en 2012, la cuenta de la Federal se cerró por más de mil millones más que el presupuesto previsto. Esto está ahora preparado desde hace nueve años del caso, el acumulado «Presupuesto de error» es desde el año 2004 sobre 25 millones de francos suizos.

## Asegurar la calidad de vida

La nueva política financiera del sector público ha sido utilizada sobre todo hasta el momento para la reducción de impuestos. Esto debe terminar. Hoy en día, el sector público se encuentra ante las enormes necesidades de inversión y se espera un aumento del gasto: Las grandes inversiones son necesarias para hacer frente a los demográficos desarrollos. Por lo tanto, el mercado laboral obliga a la mano de obra a estar a disposición cuando sea necesario, en primer lugar, debe aumentarse la compatibilidad de ocupación con el cuidado de niños o cuidado de los padres. En segundo lugar están los grandes esfuerzos para la educación, la readaptación profesional, pero también son necesarios los esfuerzos para la investigación y el desarrollo. Y en tercer lugar, se aplica a la aceleración de la vivienda y el desarrollo del transporte público. Además de las características demográficas del desarrollo está también la política contenida y deseada por la población del abandono de la energía nuclear. Grandes inversiones en eficiencia energética, la promoción de fuentes alternativas de energía y para la reconstrucción y la expansión de la Redes de energía se hacen necesarias. En vista de esta situación el recorte de los impuestos ya no es el tema.



*En lugar de recortes de impuestos, la buena posición financiera de Suiza se utilizará para cubrir la calidad de vida y asegurar la prosperidad futura.*

*Foto: Fotolia*

Más bien se trata, de estabilizar el ingreso existente y parcialmente de la apertura de nuevas fuentes de financiación. De ello en Travail.Suisse surgen las siguientes exigencias:

- Neutralidad recaudatoria de reestructuración del Impuesto de Actividades Económicas: Se necesita más transparencia, una tasa mínima para toda Suiza, así como una compensación de las reducciones de impuestos cantonales a través de un aumento de los impuestos federales.

- Impuesto federal sobre grandes herencias: Esto permite al AHV y a los asalariados en relación con el envejecimiento de las personas sentirse aliviados. Este control limita la competencia fiscal y hace entre los cantones una distribución más equitativa de la riqueza.

- Impuesto de Transacciones Financieras (FIT): Tan pronto entre en vigor en la UE, debe también introducirse en Suiza. Incluso en el intervalo de tiempo el impuesto del timbre será abolido, la FTT estará dos veces autorizada.

- Más altas tributaciones de las empresas: La Demografía conduce al crecimiento de la economía del cuidado (cuidado de niños, cuidados, etc.) que las contribucio-

nes financieras son dependientes del sector público.

- Para la financiación las empresas deben contribuir, porque también ellas se benefician de una mejor oferta.

## Asegurar triunfos

A menudo, en contra del aumento de los impuestos entrados en vigor, se afirma que tendrá lugar el éxodo las empresas extranjeras. Esta amenaza no está justificada. Las empresas extranjeras llegan a Suiza por varias razones. La seguridad jurídica y la estabilidad social desempeñan un papel importante, así como la alta calidad de vida gracias a un bien desarrollado transporte público, el sistema educativo, la mano de obra cualificada y el mercado de trabajo flexible. En lugar de venerar los bajos impuestos para algunas pocas empresas extranjeras debemos encargarnos de los triunfos. Todas las empresas vienen a Suiza por interés. Para ello, el sector público cuenta con los recursos necesarios. Para la calidad de vida del ser humano y para el éxito económico de todas las empresas en Suiza.

**Denis Torche, Responsable de la política tributaria y financiera, Travail.Suisse**



Referendo contra estações de serviço

## A noite pertence-nos

**O alargamento generalizado do trabalho noturno e ao domingo deve ser proibida, porque, a proteção dos trabalhadores se deteriora. A última ação da Camara Federal para a liberalização turbo levou a Syna á lançar o referendo.**

Seja honesto, quem de vocês que entre a um e cinco horas da madrugada, necessita de comprar algo urgente? Mesmo «em estradas muito movimentadas», como indicado no texto da moção de Lüscher. Qual é a probabilidade de se fazerem as compras á noite mesmo no fim-de-semana?

### Criado necessidades aos consumidores

Já não é mais necessário dormir entre a uma e às cinco horas da madrugada? Os horários de abertura noturno não trazem aos donos de lojas, nenhuma receita adicional. Mesmo que secretamente o deseja. Uma vez que o bolo de consumo continua a ser do mesmo tamanho, é distribuído somente por um longo período de tempo. En-

tão, chega-se a questão, terá que a Lei ser alterada? Os funcionários terão no futuro que prescindir do sono noturno e da sua recuperação? Por uma necessidade que é criada pelos empregadores, cujo benefício econômico não está provado?

Syna é decididamente da opinião de que o trabalho noturno deve permanecer sempre uma exceção! Com o Código do Trabalho e seus regulamentos, a saúde dos funcionários deve ser protegido. Isto é especialmente verdadeiro para a regulamentação das horas de trabalho e tempo de descanso. Mesmo sem esta alteração, que visa a moção Lüscher, às condições no setor de vendas estão longe de ser animadoras. Comum é o trabalho por chamada, e, em alguns casos, já são introduzidos – como na indústria da hotelaria – pausa intercalada.

A flexibilidade do horário de abertura conduzirá há graves problemas. Os funcionários passam a sofrer alterações de planos à curto prazo de horários de trabalho, não permitindo planear tempo para a família e pouco de lazer. E agora até o último bastião vai cair, uma noite de descanso mere-

cido. Estar á disposição até a exaustão e por baixos salários?

### Como o «stress» afeta o trabalho

Syna luta pela proteção da saúde dos empregados. Para um estudo da Seco mostra que o aumento da tensão durante o trabalho, o qual também é causada por horários de trabalho irregulares e trabalho ao domingo, causando um custo de até 10 mil milhões de francos suíços. Assim sendo, a extensão de horas de trabalho noturno, cria problemas que não havia antes.

Trabalho noturno não cria empregos adicionais. Existente apenas para ser dividido mais á mais pessoas e também agravar as já difíceis condições de trabalho no setor de vendas. Para o que serviu a promessa do empregador em 2005, quando da liberalização dos horários em aeroportos e estações de trem? Iria fazer um contrato coletivo CCT para esses funcionários. Mas isto foi apenas ar quente. Até hoje não existe o CCT!

A Syna temia, com razão, que os funcionários tenham os mesmos fins em lojas de conveniência. Também eles não têm CCT.

Mesmo que esteja formulado na moção Lüscher, «... Podem funcionários estar ocupados à noite e aos domingos» – Para os funcionários não se trata de poder ou não: Eles vão ter que trabalhar à noite! Assim, o risco é grande dos empregados entrarem numa situação de isolamento e doenças. Trabalhar quando os outros dormem, afeta a vida social e familiar. Syna engaja-se fortemente contra o enorme problema de deterioração das condições de trabalho.

E estamos convencidos de que os eleitores pensam assim. Mais de 90 por cento de todas as tentativas de liberalização foram anuladas esmagadora nas urnas. Os clientes não querem comprar vinte e quatro sobre vinte e quatro horas. Eles não consomem em qualquer lugar e em qualquer momento. Não querem ser uma sociedade á 24 horas. A deterioração radical na qualidade de vida, não pode ser um objetivo!

**Colette Kalt, Diretora de comunicação e campanhas**



*Não, á mais trabalho nocturno!*

*Foto: Colette Kalt*

# Cours 2013



## Introduction à l'informatique à Lausanne

Samedis 02 mars et 25 mai 2013 de 9h00 à 12h00

**Lieu:** Syna, rue du Valentin 18 (2<sup>ème</sup> étage), 1000 Lausanne

**Descriptif:** Histoire de l'informatique;  
Fonctionnement d'un ordinateur et de ses périphériques;  
Sauvegarde des données sur différents supports;  
Sécurité informatique;  
Exercices pratiques destinés à se familiariser avec un ordinateur.

**Objectifs:** Faire connaissance de l'informatique;  
Guider le/la participant (e) dans son choix, pour la suite en bureautique;  
(Systèmes payants et gratuits; Windows, Excel, Power point ...);  
Guider le/la participant (e) dans son choix, pour l'achat d'un ordinateur si nécessaire (Mac ou PC; ordinateur fixe ou portable).

**Animation:** Philippe Chappuis, Formateur informatique et bureautique

**Inscription:** jusqu'au lundi 4 février 2013

**Public cible:** Toute personne intéressée.

**Frais:** Pour les membres Syna, les cours sont offerts par le syndicat.

## Introduction à la Programmation Neuro Linguistique (PNL) – Niveau 1

**Attention: Changement de date: Ce cours a lieu le jeudi 11 avril 2013, de 9h00 à 17h00 (au lieu du 1<sup>er</sup> mars prévu initialement) dans les locaux du SCIV Martigny, Rue des Finettes 20, 1920 Martigny.**

La Programmation Neuro Linguistique se concentre sur la détection et le développement des potentialités humaines. Cette approche se base sur l'observation du langage non verbal de l'individu. Elle propose de nombreux moyens d'action en matière de communication non verbale, de connaissances, de procédure de travail. En outre, elle offre l'opportunité à chacun de révéler les clés de son propre développement ainsi que de comprendre celui des autres.

**Objectifs:** Grâce à une approche pragmatique, apprendre à connaître les bases et fondements de la PNL;  
Acquérir une perception correcte des buts et finalités de cette approche;  
Comprendre, par des outils simples et efficaces, l'utilité de la PNL dans la vie quotidienne.

**Contenu:** Les fondements de la PNL et ses sources;  
A qui s'adresse cet outil?  
Ce que la Programmation neurolinguistique peut faire pour vous.

**Intervenante:** Marie-Cécile Baumgartner, formatrice d'adultes et professeur, Master en PNL

**Inscription:** jusqu'au lundi 4 mars 2013

**Public cible:** Tout public.

**Méthodologie:** Partie théorique et mise en pratique, notamment, sous forme de travaux de groupe.

**Frais:** Pour les membres Syna, les cours sont offerts par le syndicat.



### Inscription aux cours (aucune taxe et frais pour les membres Syna):

- Introduction à l'informatique, Lausanne, 2 mars et 25 mai 2013
- Introduction à la Programmation Neuro Linguistique (PNL) – Niveau 1, Martigny, 11 avril 2013

Nom: \_\_\_\_\_ Prénom: \_\_\_\_\_ Fédération: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_ NP/Lieu: \_\_\_\_\_

Lieu/Date: \_\_\_\_\_ Signature: \_\_\_\_\_

A envoyer à: **Institut de formation ARC, case postale 5775, 3001 Berne, Tél. 031 370 21 11, Fax 031 370 21 09, mail: arc@syna.ch**





Boxal: plan social approuvé

## Mais que réserve l'avenir?

**Au terme de l'assemblée du personnel, conclue par un vote à bulletin secret, la réaction générale exprimait un certain soulagement. Aucune euphorie mais aussi un peu d'amertume.**

Le 5 décembre 2012, une très large majorité du personnel de Boxal SA, Fribourg, entreprise active dans l'aluminium, a approuvé le plan social négocié par les partenaires sociaux. Ces travailleurs et travailleuses ont donné énormément à cette entreprise, et en voir ainsi la fin plus que probable est un coup dur à encaisser.

### Un équilibre délicat

C'est avant tout sur ces travailleuses et travailleurs âgés, et souvent sans qualification, que se sont concentrés les efforts de la Commission du personnel, soutenue par Syna, Unia et Employés Suisse. En effet, le but d'un plan social est d'aider les personnes touchées – et leurs familles – à reprendre pied et à retrouver du travail. C'est le principe fondamental de solidarité qui prime dans le syndicat. Ainsi l'équilibre trouvé favorisera les plus démunis et ceux



La fabrique fribourgeoise Boxal est proche de la fermeture.

Photo: Archives

dont la probabilité de retrouver du travail est la plus faible. Or, derrière les besoins et les conditions particulières de chacun, il y a un nom, un visage, et c'est d'autant plus vrai chez Boxal SA, où tout le monde se connaît. Cet équilibre délicat entre intérêt général et intérêts particuliers liés à des besoins précis et justifiés est entièrement du ressort de la Commission du personnel: c'est une lourde responsabilité et leur position vis-à-vis de leurs collègues n'a pas été facile durant ces semaines de négociation.

### Toujours l'argent

La confrontation avec l'employeur a porté avant tout sur le montant alloué au plan social. Or le problème, c'est que très sou-

vent l'argent nécessaire à financer un plan social digne de ce nom, n'est pas – ou plutôt plus – disponible. Voilà qui est tristement ironique, et c'est pour pallier ce genre de situation que Syna et ses membres revendiquent, dans le renouvellement de la CCT MEM, un fonds pour les plans sociaux, de manière à obliger les entreprises à réserver des moyens en cas de «coup dur».

Une reprise chez Boxal SA n'est pas totalement exclue. Elle réduirait le nombre de travailleuses et travailleurs soumis au plan social. Syna continuera à suivre ce dossier.

**Diego Frieden, Secrétaire central de l'industrie MEM**

Négociations salariales 2013

## Un résultat désabusé

**Sans prendre en compte quelques louables exceptions, les résultats salariaux sont à peine satisfaisants.**

Lors de la conférence de presse de Noël, Syna dut constater que les revendications légitimes des travailleuses et des travailleurs avaient été très mal prises en considération. La situation économique incertaine

et le renchérissement négatif ont souvent bloqué les négociations, en particulier dans l'Industrie et l'Artisanat. Compte tenu de leur modestie et de leur répartition individuelle, les augmentations salariales octroyées ne réjouissent que très peu.

### Les perdants habituels

Une nouvelle fois encore, les résultats tendant à corriger la discrimination salariale sont décevants. Rares sont les employeurs qui ont augmenté le salaire des femmes. Seules 30 entreprises ont participé au dialogue salarial. La propagande de libre engagement des entreprises pour abolir les discriminations salariales se mue en tactique dilatoire.

### Pas de bonnes nouvelles

En plus Syna constate avec regret que, pour la quatrième année consécutive, les salaires minimaux et donc les rémunérations les plus basses, ont moins augmenté que la moyenne des améliorations de salaire. Ce ne sont pas de bonnes nouvelles pour ceux et celles qui sont mal payés dans notre pays.

Compte tenu de la situation économique durablement tendue (et la pression salariale provoquée par la libre circulation des personnes?), ce sont les personnes avec le plus bas revenu qui souffrent le plus.

**Arno Kerst, Vice-président Syna**

Résultats détaillés et autres informations sur

[www.syna.ch](http://www.syna.ch) / Nos enjeux / Politique salariale

Modèles de temps de travail

# Flexibles et compatibles avec la famille

**Une société stable et sûre se construit sur différents facteurs, avant tout sur le travail et la famille. Lorsque ces deux éléments majeurs se concurrencent, cela est d'autant plus préoccupant. L'association Pro Familia Suisse a traité cette problématique lors d'une session d'un jour en novembre.**

La compatibilité entre famille et profession semble avant tout être un thème féminin comme le démontrèrent la participation largement majoritaire des femmes à la session. Laurent Wehrli, président de Pro Familia Suisse, souligna dès le début les faits marquants: dans notre société,  $\frac{3}{4}$  des familles avec bébés et écoliers, sont dépendantes de deux salaires; 54 pour cent des enfants qui reçoivent de l'aide familiale proviennent de familles monoparentales. La grande majorité des femmes travaillent à 50 pour cent en plus de l'activité familiale. Neuf hommes sur dix souhaitent une réduction de leur temps de travail pour passer plus de temps en famille. Par exemple, la mise sur pied d'une politique d'entreprise favorable à la famille peut simultanément être un facteur valorisant pour une PME, sur le plan concurrentiel et de localisation.

## Baromètre des relations humaines

Depuis 2001, des enquêtes régulières sont menées auprès de la population active en Suisse. Les relations entre employeurs et travailleurs-travailleuses ainsi que le climat de travail dans l'entreprise y sont mentionnés. Madame la Docteure Anja Feierabend présenta les résultats de l'étude 2010. Autrefois le point principal était «flexibilité du travail et famille». Manifestement, il existait en Suisse un rapport familial très traditionnel: 40 pour cent des actifs ont charge d'enfants. Lorsque les hommes sont au travail, ce sont avant tout leurs femmes qui s'occupent de l'encadrement des enfants et les femmes actives s'occupent elles-mêmes de l'éducation de leurs enfants. Pour les travailleurs et travailleuses âgés de 45 à 54 ans, aux tâches de prise en charge des en-

fants s'ajoutent des tâches parentales. Fondamentalement, les travailleurs et travailleuses souhaitent des horaires flexibles et leurs employeurs témoignent de la compréhension pour cette position. Toutefois, ce ne sont que des groupes professionnels hautement formés et grassement payés qui en profitent.

## Le temps – bien le plus précieux

Valérie Borioli Sandoz, collaboratrice de Travail.Suisse et membre du groupe de travail «Temps de la famille» présenta les recommandations du groupe de travail. Le temps retint une attention particulière tant pour les familles que pour les entreprises. Sans prendre conscience que la fourniture de prestations dans des relations interpersonnelles ne peuvent être rationalisées et donc exigent du temps, aucun changement n'est possible. Les prestations fournies dans le domaine des soins doivent par conséquent être mieux considérées. Finalement, elles représentent le 41 pour cent du PIB – produit intérieur brut. Et de plus en plus d'employeurs reconnaissent que des mesures favorables à la famille agissent positivement sur leur personnel. Si la satisfaction augmente, le taux de rotation du personnel diminue. Des calculs mentionnent des économies jusqu'à 8 pour cent.

## Gagnant-gagnant pour tous

Pour que la compatibilité famille et profession soit effective, des conditions claires doivent être prévues. Elle doit être thématisée dans la philosophie de l'entreprise et vécue. Ainsi pourront être créés des emplois qui assurent l'existence et qui nécessitent moins de mesures de soutiens étatiques. En proposant de meilleures offres d'emplois à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise ainsi que des temps de travail flexibles, les vœux du personnel mais aussi les intérêts économiques de l'entreprise pourraient être mieux pris en compte. A côté des emplois à temps partiel, d'autres modèles de travail doivent être prônés, comme par exemple le travail à domicile. Les charges physiques et psychiques auxquelles sont soumis les pendulaires agissent négativement tant sur la place de travail qu'en famille. Tant les hommes que les femmes expriment le sou-



*Pour beaucoup, les temps de travail flexible ne sont qu'un rêve.*  
Photo: Fotolia

hait du travail à temps partiel et le partage entre partenaires du travail et des soins. Comme le démontrent différentes études, l'entreprise disposerait ainsi d'un personnel motivé, zélé, équilibré et la société profiterait du fait que les enfants partageraient plus de temps avec leurs parents.

**Sabine Hunger,**  
Responsable de la politique sociétale

Thème annuel 2013

# Une valeur pour aujourd'hui et demain!

**Durabilité (développement durable) – une notion omniprésente. Nous n'avons pas choisi ce thème annuel pour suivre une mode, mais parce que nous l'avons inscrit dans le programme de notre Congrès 2010. Dans les 10 prochains numéros, nous vous dirons ce qu'est la durabilité pour nous.**

Pendant que j'écris ces lignes, la grande banque UBS est condamnée à une amende de 1,4 milliards de francs. Parce que des employés ont manipulé des taux d'intérêt. Parce qu'il serait unique, ce cas tranquillise la direction. Pourtant, ce cas unique s'inscrit dans une série de cas uniques scandaleux. Est-ce que la focalisation sur le rapide et gros bénéfice aurait suscité de faux attrait? Mais peut-être que la culture d'affaires de la banque n'est pas durable?

L'année dernière, nous nous sommes occupés de la solidarité entre les générations. Nous avons visité une maison où jeunes et aînés partageaient des moments de vie, nos apprentis et apprenties ont interrogé la vieille garde syndicale. Car la durabilité prolonge le principe de solidarité sur les générations futures.

## Des principes remplis de valeurs

Lors du Congrès 2010, Syna s'est préoccupé intensivement de principes sociaux-éthiques. En partant de la dignité humaine, nous avons thématiqué quatre autres valeurs de l'éthique sociale chrétienne – la solidarité, l'aide à l'auto-détermination, le bien commun et la durabilité, dont la signification marque notre quotidien syndical. Nous avons convenu que ces cinq valeurs conjuguées avec l'ordre démocratique et un partenariat social constructif seraient l'aiguille de notre boussole. Elles nous orientent dans le quotidien et nous montrent comment et dans quelle direction Syna veut modifier, améliorer le monde du travail. Autrefois déjà, cela était clair pour nous que ces valeurs sont d'autant plus précieuses que nous les propageons et nous nous efforcerons de les mettre en pratique. Voilà pourquoi nous avons opté pour le thème durabilité en 2013.



*Tout parle de durabilité, mais qu'en est-il en réalité? Syna se penche concrètement sur le fond.*

*Photo: Fotolia*

## Au-delà de notre lieu de vie et du temps présent

J'ai fait des recherches sur la durabilité dans Google. D'abord, je suis tombé sur une page de la Migros, puis sur un portail sur la durée de la vie, sponsorisé par des grandes entreprises, le troisième m'a relié avec le forum de Swiss-Excellence traitant de la conduite globale de l'entreprise. Oui, la durabilité est spontanément dans toutes les bouches, mais avec quelle intensité est-elle vécue? Que comprenons-nous sous l'appellation durabilité? La quatrième indication de Google se réfère à Wikipedia et démontre que la durabilité est définie de nombreuses façons. Dans toutes ces explications il ressort que quelque chose doit être maintenu, consolidé pour le bien des générations futures. Si la durabilité est plus qu'un slogan publicitaire, sa notion débordé notre espace et notre temps. La durabilité se propage au-delà de notre chez nous et au-delà de notre vie. La durabilité peut aussi être comprise comme la quintessence des autres valeurs éthiques sociales. Celui qui protège la dignité humaine, vit la solidarité, aide à l'auto-détermination, considère le bien commun, vit durablement. La durabilité ne se conjugue pas avec le «encore plus» et le «encore plus vite». Elle est insaisissable.

## Et concrètement?!

«S.v.p. du concret!», j'entends nos lectrices et nos lecteurs le clamer. Alors faisons nôtres ces réflexions: les générations actuelles ne doivent pas gaspiller les ressources au détriment des générations futures et détruire l'environnement. L'économie doit devenir plus verte. Les conditions de travail doivent être durablement plus saines, plus sûres. La recherche de bénéfices maximaux doit être remplacée par les démarches assurant la durabilité des entreprises et de l'emploi pour tous.

Tous les mots-clés qui surgiront dans vos têtes, nous voulons les approfondir avec vous chères lectrices et lecteurs. Avec vous, nous entreprenons un voyage durable. Toutes vos idées et pensées sur la durabilité sont les bienvenues. Utilisez notre adresse: kommunikation@syna.ch

**Arno Kerst, Vice-président Syna**

*Notre document du Congrès «Pour un travail de valeurs – Principes d'éthique sociale» peut être consulté et étudié sur notre site*

*www.syna.ch / Notre politique / Congrès de Syna*



Nouvelle campagne de Syna

# Un apprentissage plus sûr

**L'apprentissage d'une profession expose les apprenties et apprentis à certains dangers. En 2012, 31 d'entre eux ont été blessés mortellement en cours d'apprentissage. Dans les 10 dernières années, 50 jeunes ont perdu la vie en milieu professionnel. C'est pourquoi la Suva entame en automne 2013 une grande campagne de sensibilisation.**

En entrant en apprentissage, les jeunes quittent un environnement connu pour se lancer dans un monde inconnu. Celui ou celle qui se réjouit de gagner enfin un pécule personnel et d'apprendre un métier ne se soucie pas toujours en priorité de la sécurité sur le lieu de travail. C'est normal car, jusque-là, ce thème n'était quasiment pas abordé. Tout d'abord on veut se familiariser à la vie de l'entreprise, apprendre à connaître ses collègues de travail et les différents procédés professionnels. Et pourtant, pour que la joie du métier demeure, il est d'autant plus important que sa sécurité et celle de ses collègues soit observée. Au début, comme vous êtes là pour apprendre, vous observez et êtes informés par vos supérieurs et des collègues expérimentés. Votre santé et la sécurité au travail dépend parfois de la commodité ou de la tradition («Autrefois, nous ne disposions pas de corde de sécurité» etc.) pratiquée par des anciens qui ont vécu le chantier ou l'atelier, le bureau, ou l'usine d'une autre façon.

## Journée intensive

Des représentants de différentes fédérations professionnelles, des entreprises formatrices, des syndicats et des grandes entreprises ont débattu le 11 janvier avec les responsables de la Suva de la nouvelle campagne «Un apprentissage plus sûr». Il s'agissait de fixer des contenus et des activités ainsi que planifier. Tous étaient d'accord sur le point le plus important: un jeune a toute sa vie devant lui et aucun effort n'est à négliger pour protéger sa vie. De nombreuses fédérations de l'Artisanat, de l'Industrie et du Tertiaire étaient pré-

sentes. La discussion démontra que les différences entre branches étaient grandes au sujet des mesures de sécurité. Même à l'intérieur d'une branche, les différences sont parfois notables. Dans de nombreuses branches, les entreprises formatrices sont régulièrement examinées, les conditions de travail contrôlées et des mesures d'amélioration de la sécurité discutées avec les responsables. Dans d'autres branches, la conscience de la sécurité est certes acquise mais la pratique laisse à désirer. Mais une chose est claire: le nombre d'accidents dans les entreprises prônant et pratiquant une politique de santé et de sécurité est nettement moins élevé.

## Savoir reconnaître les dangers

La campagne «Un apprentissage plus sûr» est vaste et solide. En premier lieu, elle s'adresse aux apprenties et apprentis. Cependant l'apprentissage ne peut être sûr que lorsque tous les maillons de la chaîne (formateur professionnel, supérieur, professeur du centre professionnel, parents et collègues de travail) sont reliés. Les travailleuses et travailleurs qualifiés du futur doivent développer leur conscience de la santé et de la sécurité au travail et savoir reconnaître les dangers du quotidien. Aujourd'hui déjà, la Suva met à disposition différents moyens auxiliaires concernant la sécurité au travail. Aujourd'hui déjà, des documents spécifiques et souvent digitaux, divers outils, sont élaborés pour les jeunes en apprentissage. L'objectif de la campagne de dix ans qui s'ouvre prochainement est de diviser par deux le nombre d'accidents et de maladies professionnels de ces jeunes au cours de cette période.

## Reconnaître les dangers, agir en toute sécurité

Les pierres angulaires de la campagne sont les dix règles vitales élaborées par



Par la campagne «Un apprentissage plus sûr» la Suva veut sensibiliser les apprenties et apprentis. Photo: Fotolia

profession. Nous vous les présenterons dès le début de la campagne. Mais aujourd'hui, nous aimerions vous communiquer la règle prioritaire: Dis Stop, lorsque le danger menace! Analyse les situations dangereuses avec ton responsable de formation ou/et un collègue de travail. Ne travaille que lorsque tout est sûr. Ainsi, tu contribueras à la baisse des accidents de travail.

**Sabine Hunger,**  
Responsable politique sociétale

*La construction dispose d'une charte de sécurité qui a été signée par de nombreux maîtres d'ouvrage, entrepreneurs et syndicats. Autres informations sur [www.charte-securite.ch](http://www.charte-securite.ch).*