

syna Magazine

Le syndicat

UN 8 MARS
TOUS LES JOURS!



Photo: Fotolia

Une fois par année, cela ne suffit pas!

Une unique mobilisation annuelle pour les femmes ne mène pas loin! Définitivement, pas très loin. C'est pourquoi nous nous engageons toute l'année pour cette noble cause. Par exemple pour une réintégration professionnelle facilitée après une pause familiale ou un congé maternité. Ce précieux savoir ne doit pas rester en sommeil.

Page 5

Pas avec nous!

...c'est la décision des travailleuses et travailleurs de l'Industrie graphique qui ont organisé une journée d'actions. A Winterthour, Lucerne, Fribourg, ils ont interpellé l'opinion publique sur le vide contractuel de la branche et demandent à Viscom de revenir à la table de négociations.

Pages 6 et 7

Pression du temps? Pas à Bolzano

Un paradis non seulement pour les femmes et mères sur-occupées à Bolzano dans le Sud Tyrol. Afin de ne pas se retrouver tous en même temps sur le chemin du travail ou immobilisés dans des bouchons devant les écoles, la ville a modifié rapidement les horaires publics et le succès ne s'est pas fait attendre.

Page 19

Sommaire

Conditions de naturalisation	Page	3
Place économique helvétique	Page	4
Profession: réintégration	Page	5
Industrie graphique: vide conventionnel	Pages	6-7
CCT MEM	Page	8
Pages romandes	Pages	9-12
Pagina Italiano	Page	13
Pagina Español	Page	14
Página Português	Page	15
Formation ARC	Page	16
Droit: responsabilité solidaire	Page	17
Motion Abate	Page	18
Enquête: menuiserie	Page	18
Durabilité: politique du temps	Page	19
Jeunesse Syna de Fribourg	Page	20
Cours pour les jeunes	Page	20

Impressum

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

Parutions 10 éditions par année

Tirage 7968 exemplaires (REMP 2012)

Editeur Syna – le syndicat, 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, 19 avril 2013

Clôture de la rédaction Mercredi, 27 mars 2013, 12h00

La maîtresse du temps ...



Peut-on arrêter le temps, pour combien de longues d'heures peut-on le bloquer? Une question, qui posée ainsi n'offre aucune réponse. Continuellement, nous sentons clairement que rien ne reste figé. C'est pourquoi nous le partageons en années, en mois, en semaines, en jours et en heures. Nous vivons selon des plans horaires, nous nous déplaçons selon des horaires et parfois nous planifions également nos vacances. Mais ces plans temporaires si soigneusement établis souffrent d'un hic. La flexibilité a tout chamboulé. Car dans la relation être humain, société, espace vital il n'y a plus grand-chose d'adapté. Mais quelle flexibilité? De quelle flexibilité parlez-vous? Par la flexibilité, je pense à la multitude de modèles de temps de travail sur lequel se greffent des horaires officiels qui n'ont pas été discutés en commun. Un grand défi à relever est aussi notre croissant besoin de mobilité; considérons l'automobile, pourrions-nous programmer notre temps autrement?

Même cela n'a que des effets limités et provoque souvent de longues files d'attente. Pourtant, ne s'est-t-on pas habitué à poireauter dans les bouchons, à ne voir que les trains déjà partis, à se trouver devant des portes de tram ou de bus fermées et, à la fin de ce parcours du combattant, d'arriver également en retard au travail et, enfin, de regagner bien tardivement la maison. Et cela malgré des plans horaires soigneusement établis? Les nerfs en prennent un bon coup, une énergie folle est dépensée, les relations sont affectées et finalement tout se répercute négativement sur la santé. Mais comment changer cette situation? C'est un fait, tirons en le meilleur!

Apprendre du voisin?

Justement pas! Mieux, apprenons cela des habitants de Bolzano. La politique du temps est un mot magique pour les habitants, les mères urbaines et les pères. Depuis 1995, on examine intensivement dans la ville italienne comment on peut

théoriquement et concrètement améliorer la qualité de la vie. Un département spécial a été créé pour cette problématique. Sa présidente est une femme. Est-ce un pur hasard? Ou les femmes peuvent-elles mieux et durablement maîtriser le temps? Elles doivent souvent se démultiplier; on attend évidemment d'elles qu'elles soient présentes simultanément à plusieurs endroits. Le ménage, les enfants, la profession mais parfois aussi le conjoint. Aussi ne nous étonnons pas que lors de sondages pour en savoir plus sur les besoins d'espaces publics, les habitants de Bolzano ont compté sur l'opinion des femmes, des jeunes et des aînés. Celles-ci et ceux-là donnèrent des renseignements sérieux et formulèrent des souhaits d'améliorations. Aujourd'hui c'est clair pour tous que les horaires publics influencent la qualité de vie ainsi que l'égalité des chances pour les deux sexes. Si on modifie les horaires, cela améliore les possibilités des femmes de mieux concilier l'éducation des enfants et la vie professionnelle. Au lieu de se fixer sur des horaires rigides, qui ne sont pas coordonnés entre eux, pourquoi ne pas se mettre autour d'une table et corriger les inconvénients.

Créer des possibilités

Nous avons également besoin d'améliorations dans le domaine de la réintégration professionnelle des femmes. Après qu'elles aient consacré beaucoup de temps à leur famille, ce n'est pas une sinécure pour elles de revenir dans la profession apprise. Il manque des offres d'emploi qui prévoient un accompagnement, un soutien pour faciliter le retour dans la vie professionnelle. En outre, on ne leur octroie pas le temps suffisant pour qu'elles se familiarisent avec le rythme de travail, les nouvelles conditions et de multiples autres défis. L'association patronale Viscom veut également gagner du temps. Du temps qui ne lui coûte aucun centime supplémentaire mais qui serait à la charge des travailleuses et travailleurs. Cette rigidité est brandie au nom de la flexibilité. Quel mélémélo! Vraiment, il est urgent que de l'ordre soit mis dans la maison, ou encore mieux dans la politique du temps.

Colette Kalt, Directrice de la communication et des campagnes

Conditions de naturalisation

Durcissement à rebours du bon sens!

Le Conseil national débattrà de la révision de la Loi sur la nationalité lors de la session de printemps. Il doit corriger les durcissements de sa commission compétente qui rendent l'accès à la nationalité suisse, en particulier pour les jeunes, plus difficile.

Le projet du Conseil fédéral pour la révision de la Loi sur la nationalité prévoit des mesures positives comme l'harmonisation des durées de séjour cantonales et communales – ce qui est hautement souhaitable au vu de la mobilité de la société – et la réduction du délai de résidence de 12 à 8 ans, ce qui rapprochera la Suisse des durées exigées dans la plupart des autres pays européens. Mais il y a aussi une mesure négative – et elle est de taille – qui est l'exigence d'une autorisation d'établissement pour pouvoir obtenir la nationalité suisse. Elle discriminerait en particulier les étrangers des Etats tiers qui sont soumis à des conditions d'obtention du permis C généralement plus sévères que celles pour les ressortissants d'un pays de l'UE. Plus de 95 pour cent des personnes naturalisées par la voie ordinaire sans autorisation d'établissement proviennent d'ailleurs d'Etats tiers. Le critère de l'établissement fait donc plus que neutraliser l'effet d'une durée de séjour moindre.

Le projet diminue le nombre

Selon une étude mandatée par la Commission fédérale pour les questions de migration (CFM), l'obligation d'avoir un permis C entraînerait une diminution du nombre de naturalisations ordinaires de quelque 5000 par année. Ce nombre se base sur le constat qu'entre 1992 et 2010, la Suisse a enregistré 12 pour cent de naturalisations ordinaires et 18 pour cent de naturalisations facilitées d'un permis B ou F, ce pourcentage ayant nettement augmenté au cours de ces cinq dernières années. En revanche, s'il devenait possible de déposer une demande de naturalisation après 8 ans (au lieu de 12), il faudrait s'attendre à environ 1500 naturalisations de plus par année. Ce qui laisse toujours un solde négatif de 3500.



Le Conseil fédéral veut faciliter la naturalisation, mais le Conseil national détruit cette avancée avec ses revendications.

Photo: Fotolia

Le projet du Conseil fédéral n'est déjà donc pas équilibré de ce point de vue et a comme conséquence de restreindre l'accès à la naturalisation.

Et voilà que la commission compétente du Conseil national vient de serrer la vis juste avant que le projet soit traité par le Conseil national. Par rapport au projet du Conseil fédéral, les durcissements sont les suivants:

- Le délai de résidence pour se naturaliser remonte de 8 à 10 ans.
- Le temps passé par le requérant entre 10 et 20 ans ne compte plus double.
- Les séjours effectués au titre d'une admission provisoire ne devraient plus être pris en compte.

Il faut regretter très vivement ces obstacles supplémentaires à la naturalisation. Certains étrangers et étrangères des pays tiers auront ainsi encore plus de difficultés à répondre aux exigences du délai de résidence, en particulier s'ils ont effectué un long séjour au titre d'une admission provisoire.

Signal négatif envoyé aux jeunes

Mais c'est en particulier envers les jeunes qu'un signal négatif est envoyé en suppri-

mant le fait que les années passées entre 10 et 20 ans comptent double comme délai de résidence pour acquérir la nationalité. Cela va à l'encontre de la pratique de nombreux cantons de la naturalisation facilitée pour la 2^e génération. De jeunes étrangers, ayant fait toute leur scolarité en Suisse et désireux de devenir Suisses, se sentiront rejetés et marginalisés. Il en résultera un repli sur soi et une amertume envers la Suisse. Cela va à l'encontre de la nécessité de tirer profit pour la société et l'économie des capacités et des talents de ces jeunes.

Alors que notre pays, en raison du vieillissement de la population, va au-devant d'une pénurie de main-d'œuvre, le durcissement des conditions de naturalisation va à rebours du bon sens. La Suisse perd en effet ainsi un peu de son attractivité pour un certain nombre de jeunes étrangers. D'un point de vue sociétal et économique, nous avons, au contraire, tout intérêt à mettre en place des conditions cadres qui favorisent leur intégration et leur naturalisation.

Denis Torche,
Responsable de la politique financière
et fiscale, Travail.Suisse

Avantages de la place économique helvétique

La recette du succès helvétique

Lorsqu'il est question de la recette du succès helvétique, les milieux économiques mentionnent toujours volontiers la flexibilité du marché du travail et une fiscalité attrayante. Mais les enquêtes menées auprès de dirigeants d'entreprises internationales présentent une toute autre image.

La société de conseils d'entreprises Ernst & Young mène régulièrement auprès de dirigeants d'entreprises internationales des enquêtes sur les avantages de la place économique helvétique. L'enquête de 2011 a révélé que la stabilité politique, la sécurité, le climat social, le système de la formation et le niveau de qualification de la main-d'œuvre, ainsi que la sécurité d'approvisionnement et la fiabilité d'une infrastructure bien développée, constituaient les principaux atouts de la place économique suisse. L'attrait du système fiscal et la flexibilité du droit du travail sont plutôt à la traîne.

L'égalité est importante

La stabilité politique, la sécurité et le bon climat social sont issus d'un noyau commun: l'égalité est plus importante que l'inégalité. Ce sont précisément la sécurité d'approvisionnement et l'infrastructure, ainsi que le système de la formation qui font partie des domaines centraux dans lesquels s'exprime cette idée fondamentale:

- En Suisse, nous avons de bonnes infrastructures dans l'ensemble du pays et pour tous ses habitants. Cela vaut pour les routes, transports publics, télécommunications, eau, électricité etc., mais aussi pour les écoles et hôpitaux.
- En Suisse, nous avons une école (primaire) obligatoire de haute qualité. La scolarisation ne dépend pas du revenu de leurs parents ou de leur niveau social. Il en va de même pour la formation professionnelle que pour les hautes écoles spécialisées et les universités.
- En Suisse, nous avons un niveau salarial élevé pour de larges couches de la population. La proportion des bas sa-



Des dirigeants internationaux citent la sécurité, le climat social, le système et le niveau de formation des travailleuses et travailleurs comme des facteurs déterminants de la place économique suisse.

Photo: Fotolia

lares est plus faible que dans l'UE-15 ou dans les pays de l'OCDE, l'inégalité de la structure des revenus est modeste, en comparaison internationale. La couverture sociale comprend la population tout entière et pas seulement certaines catégories privilégiées.

La dynamique a changé

Au cours des dernières années, la dynamique positive de l'égalité a changé en une dynamique négative de l'inégalité. Tout a commencé avec les rémunérations excessives perçues par certains dirigeants d'entreprises. Des différences sont apparues, qui ont largement dépassé le seuil de tolérance du peuple suisse. La politique n'arrête pas non plus de faire des entorses à l'égalité dans divers domaines. En politique sociale, cela va du démantèlement de l'assurance-chômage jusqu'à l'idée récurrente de relever l'âge de l'AVS, en passant par la tentative de réduire massivement les rentes de la LPP, voire de réduire celles de l'AI. Dans la politique de la formation, certaines leçons sont supprimées dans l'école obligatoire et des classes sont agrandies; il est question d'augmenter considérablement les taxes d'études dans la formation supérieure. Dans le service

public, l'offre des transports publics ou celle de la santé sont réduites dans tous les programmes d'économies cantonaux.

Prendre soin de l'égalité

Nous sommes sur la voie d'une Suisse qui va vers davantage d'inégalité. Et l'attrait de la fiscalité et la flexibilité du marché du travail y contribuent aussi. Lorsque la flexibilité du marché du travail mène à des salaires insuffisants pour vivre, cette flexibilité-là sape le climat social et à long terme la stabilité politique. Lorsque l'«attrait de la fiscalité» vide les caisses des pouvoirs publics, met en péril la sécurité d'approvisionnement et l'infrastructure de haut niveau, cet «attrait» met alors en danger la prospérité de la Suisse. Car dans les deux cas, il s'ensuit davantage d'inégalité au lieu de plus d'égalité. Dans les deux cas, la population a le sentiment que l'équité souffre et que tous n'appartiennent plus à la même société.

Ce n'est que si la politique et l'économie reconnaissent que la recette de la réussite helvétique réside davantage dans l'égalité plutôt que dans l'inégalité, que la Suisse maintiendra sa réussite économique.

Martin Flügel,
Président Travail.Suisse

Pauses pour la famille et les enfants

Bienvenue aux femmes qui reprennent le travail?

La meilleure réintégration dans la profession est réussie lorsque le travail se poursuit durablement. Les femmes ne doivent pas être rebutées par des pauses familiales. Car le manque de main d'œuvre qualifiée qui se dessine et le développement démographique suscitent un intérêt vital à la participation des femmes à la vie active.

Pia F.* avait 52 ans, lorsqu'elle dut reprendre une activité professionnelle. Après un apprentissage, un peu de pratique et des voyages, elle est devenue maman. Longtemps elle s'est occupée de son homme et de leur enfant et aurait volontiers poursuivi sa vie de ménagère, si son époux n'était tombé gravement malade. L'incapacité totale de travail de son mari la forçait soudainement, après 26 ans d'interruption, de reprendre la vie professionnelle. Pia est une femme polyvalente et proactive. Pour elle c'était égal dans ce contexte de reprendre son métier de fleuriste. Elle accepta spontanément l'offre d'un horticulteur de travailler à 20 francs de l'heure et durant des horaires irréguliers. Pour elle

c'était providentiel après tant d'années d'absence de reprendre un métier. Le modeste salaire et les fortes sollicitations physiques ne la dérangeaient pas. Le principal était de maintenir la famille à flots. Aujourd'hui, elle voudrait avoir un travail moins stressant et moins dur physiquement. A 58 ans, ses os l'a font plus rapidement souffrir et elle voudrait bien faire ses preuves dans une autre activité professionnelle. Elle parle trois langues, communique aisément, comprend vite, pratique l'empathie, est disponible, créative et très motivée. Elle doit cependant approfondir ses connaissances informatiques. Les capacités de Pia sont de grande valeur. Elle n'attend qu'une offre appropriée.

Retour réussi

Les femmes qui, après une pause de plusieurs années, veulent reprendre la vie professionnelle sont très motivées. Mais la réintégration professionnelle est souvent difficile. Les conseils gratuits livrés par des offices spécialisés sur un nouveau parcours professionnel sont limités; les offres de maisons privées coûtent cher. Mais des cours permettent de découvrir les changements intervenus dans le marché du travail et de développer des capacités à même de combler d'éventuelles lacunes. Beaucoup d'employeurs ont le potentiel de réintégrer des travailleuses. Cependant cela est

encore trop peu connu. Sinon, comment expliquer que les entreprises ne combler pas ces trous du marché et par exemple, qu'elles n'offrent pas aux femmes qui réintègrent le travail, des formations et des perfectionnements professionnels ou des stages? Peut-on atteindre plusieurs mouches par un seul coup de tapette et cela selon le désir de l'employeur.

C'est plus facile pour les femmes qui re-

prennent leur activité professionnelle après un congé maternité. Dans ce cas, les employeurs manifestent un intérêt croissant et entreprennent des efforts afin que ce potentiel ne se perde pas. De plus en plus d'employeurs offrent du travail à temps partiel, des places de crèche bon marché ou des jours de travail à domicile. Dans des cas particuliers, les petits sont conduits sur la place de travail de maman et plus rarement sur celle de papa. Des entreprises ouvertes aux familles sont distinguées et profitent ainsi d'une publicité gratuite.

Comblent les lacunes

Pour Pâques et Noël Pia F. confectionne des créations issues de divers matériaux qui se vendent bien dans les marchés proches de son domicile. Souvent elle est relancée sur son site web pour créer des objets particuliers à vendre en d'autres occasions. Chaque fois qu'elle est interrogée, elle sait aussi que si ses connaissances informatiques étaient meilleures, elle aurait encore plus de succès et pourrait élargir son cercle de clients. Seulement, son faible salaire horaire auprès de l'entreprise horticole ne lui permet pas de financer un tel cours.

Colette Kalt, Directrice de la communication et des campagnes



Le handicap doit être diminué par un soutien. Illustration: Kurt Regotz

Infos pour femmes qui reprennent une activité professionnelle

- www.travailsuisse.ch / Thèmes / Egalité / Réintégration
- Réseau consultation emploi + famille www.plusplus.ch (pas dans tous les cantons)
- Offices d'orientations professionnelles ou www.orientation.ch

Infos pour futures mères

- www.berufundfamilie.admin.ch
- www.und-online.ch
- www.mamagenda.ch

Lutte dans l'Industrie graphique

Moins que rien!

Même les milieux patronaux affirment: la paix sociale est un des avantages de la place économique suisse. Mais le partenariat social n'est pas gratuit.

Le fait que les associations patronales et les syndicats règlent leurs relations par le partenariat social a sensiblement contribué à la bonne santé de l'économie suisse. Mais lorsque l'authentique partenariat social est battu en brèche, Syna ne se gêne pas d'emprunter le chemin conflictuel par la mise en œuvre de mesures de lutte afin de faire valoir les revendications légitimes des travailleuses et travailleurs, par le biais d'un contrat collectif de travail (CCT) acceptable par tous.

Viscom campe sur ses positions

Dans l'Industrie graphique, la situation est encore plus mauvaise. Ce n'est pas un

partenariat social gratuit, mais en dessous de zéro. Les indemnités doivent être réduites et le temps hebdomadaire de travail augmenté de 2 heures non payées. Cela n'a plus rien à voir avec le partenariat social, c'est l'expression d'un diktat unilatéral. Syna n'ignore pas que l'Industrie graphique souffre de considérables pressions économiques et que la concurrence y est très forte. Mais l'expérience démontre que les renoncements des travailleuses et travailleurs ne sauvent pas des places de travail. Au contraire, ceux qui sont prêts à travailler plus, et à se contenter d'un salaire moindre, sont souvent ceux qui se trouvent finalement à la rue.

Syna: non à une CCT pourrie!

L'entretien orchestré entre le directeur de Viscom et la représentation des syndicats Syna et Syndicom a permis un retour à la table de négociations. Mais une chose est claire, les négociations des conventions collectives de travail ne sont pas des offen-

sives anodines, une exhibition politique dont les observateurs déterminent qui a été le meilleur sur le plan de la rhétorique. Les travailleuses et travailleurs sont les premiers concernés par les résultats des négociations. Ils devraient travailler plus sans compensation salariale et, de plus, certaines indemnités devraient être réduites. Finalement ils gagneraient moins en travaillant plus! Cela est inacceptable et nous nous y opposons: pas par des entretiens conflictuels à la recherche d'un profil personnel réservé aux narcissiques, mais par des journées d'actions et, si nécessaire, par la grève. Nous vivons un vide contractuel dont la responsabilité incombe aux employeurs. Nous sommes déliés de la paix du travail mais ne voulons pas conclure un contrat collectif de travail pourri! Le prix pour la paix du travail est la conclusion d'un CCT acceptable.

Kurt Regotz,
Président

Journées d'actions dans trois villes

Fribourg, Lucerne, Winterthour

Les syndicats n'acceptent pas le vide conventionnel. Ils ont montré leur détermination en organisant une journée d'actions le 1^{er} mars.

Plusieurs centaines de personnes se sont rassemblées ce 1^{er} mars à Fribourg, Lucerne et Winterthour pour exiger de Viscom la reprise de la négociation du contrat collectif de travail (CCT). A Fribourg, les manifestantes et manifestants se sont retrouvés

devant l'imprimerie Saint-Paul et de là ont marché vers la gare. Une délégation a remis une pétition au chef des «Freiburger Nachrichten» demandant de revoir la décision de fermeture de l'imprimerie journal. Une pétition a également été transmise à la chancellerie d'Etat, à qui il est demandé le soutien pour que le journal continue à être imprimé dans le canton.

Sur la place de la chapelle à Lucerne les manifestantes et manifestants provenaient de toute la région mais aussi des

cantons voisins. Dans et devant la tente, l'ambiance a été formidable. Un des orateurs était Kurt Regotz, président de Syna.

A Winterthour les participantes et participants se sont rassemblés en face de l'imprimerie Ziegler SA. Ils ont déployé des banderoles et des drapeaux tout en dénonçant les inconvénients de la branche par des huées.

Olivia Coray, Collaboratrice communication et campagnes



Fribourg

Photo: Pierre-Alain Grosjean



Lucerne

Photo: Toni Walker



Winterthour

Photo: Guido Schluep

Débat dans l'industrie graphique

CCT – quelle sera la suite?

Depuis le 1^{er} janvier 2013 nous vivons une période sans contrat. Les adversaires sont tenaces: Viscom insiste sur ses revendications.

Dans quels domaines avez-vous fait preuve d'une volonté de compromis, et dans lesquels vous ne l'avez pas fait?

Tibor Menyhart: nous avons proposé de renoncer à toutes nos revendications en faveur de notre proposition de compromis, à savoir la poursuite de l'ancienne CCT avec déclaration de force obligatoire. Lorsque cela a été rejeté dès le départ nous avons fait d'autres revendications, et même là, nous étions prêts à des compromis.

Thomas Gsponer: Au début des négociations, nous avons revendiqué explicitement la semaine de 42 heures, par la suite nous avons formulé un compromis élégant. A savoir que les imprimeries labeur peuvent mettre en œuvre la semaine de 42 heures de manière volontaire, en consultation avec le personnel. De même avec les suppléments, nous avons débuté les négociations au niveau de la loi sur le travail et étions prêts ensuite à augmenter à 60/50 pour cent pour les imprimeries de journaux et à 50/40 pour cent pour le secteur labeur.

Etes-vous prêts à revenir à la table des négociations?

Thomas Gsponer: Puisque les syndicats

ont rejeté notre offre, un retour à la table des négociations est actuellement exclu. Nous verrons après les résultats de nos consultations ce qui pourrait advenir. Nous avons donné aux syndicats la possibilité de soumettre une contre-proposition. S'ils ne prennent pas en considération la semaine de travail de 42 heures et la réduction des suppléments, il n'y aura pas de négociations possibles.

Tibor Menyhart: Nous voulions depuis le début huit jours de négociations, mais Viscom ne s'est déclaré disponible que pour six jours. Peut-être qu'il a précisément manqué ces deux jours pour parvenir à un résultat. Désormais, plus rien n'est serein. Nous n'avons plus de partenariat social.

Pourquoi Viscom reste autant sur ses revendications?

Thomas Gsponer: Nous sommes confrontés à une baisse du volume d'impression, au changement des habitudes en matière de communication, à l'internationalisation des marchés et à un énorme progrès technique. Nous devons agir pour permettre à l'industrie graphique suisse de rester compétitive et de conserver ainsi de nombreuses places de travail. Avec l'extension volontaire du temps de travail et la réduction des suppléments à un niveau raisonnable, nous pouvons réduire les coûts de main-d'œuvre. Par rapport à toutes les autres mesures, la semaine de 42 heures a des avantages pour les deux parties: les employés travaillent certes plus

longtemps, mais ils ne subissent aucune baisse de salaire réel. Bien sûr, cela provoquera également des effets de rationalisation. Mais pas de manière uniforme, ni dans toutes les entreprises.

Comment évaluez-vous le risque que les grandes entreprises utilisent la réduction des suppléments pour travailler moins cher et décrocher des commandes qui seront réalisées de nuit?

Tibor Menyhart: Nous observons déjà très clairement de telles évolutions. L'exemple le plus récent est le cas des «Freiburger Nachrichten»: du fait que Tamedia a fait une offre qui est de 40 pour cent inférieure au prix de l'Imprimerie Saint-Paul, cette dernière fermera son centre de production de journaux. En particulier dans le secteur de la presse, qui ne subit pas la compétitivité internationale, la réduction des suppléments de nuit et en équipe mènera à une spirale descendante. Ce sont principalement les grandes entreprises qui en bénéficieront, en poussant les petits acteurs dans le fossé. Autrement dit, cela coûtera des emplois à beaucoup de personnes.

Thomas Gsponer: Les grandes entreprises ne peuvent amortir leur investissement que si elles travaillent en équipes. Aujourd'hui, ces sociétés sont confrontées à une double charge: elles paient déjà des salaires de base plus élevés que la moyenne de l'industrie, et les suppléments pour le travail de nuit et en équipe sont jusqu'à 70 pour cent supérieurs. Nous constatons aujourd'hui combien de commandes sont parties à l'étranger. La restructuration est en plein essor, nous ne pouvons pas la stopper. Grâce à la flexibilité, nous pouvons sauvegarder la plupart des 23 000 emplois que nous n'avons pas encore perdus. Mais nous devons pour cela rendre notre branche plus compétitive par rapport à d'autres pays.



Participants à la table ronde: Thomas Gsponer, directeur Viscom; Cyrine Zeder, responsable du service juridique Viscom; Tibor Menyhart, secrétaire central de l'industrie graphique, Syna; Roland Kreuzer, responsable section médias Syndicom

Photo: Viscom

Nina Scheu, Syndicom
Paul Fischer, Viscom

Négociations de la CCT-MEM

Opinions des travailleurs syndiqués

Dans le cadre des négociations de la CCT-MEM, Syna formule ses revendications sur la base des demandes de ses membres. Sous le slogan «Tu décides» les travailleuses et travailleurs syndiqués ont collaboré à l'élaboration du paquet de revendications. Nous en avons interrogé trois.



Tullio Todeschini, membre de Syna et collaborateur de Delta Energy Systems

Quel jugement portes-tu sur les négociations actuelles?

Tullio Todeschini: je suis très heureux que toutes les organisations des travailleurs s'opposent à l'augmentation de la durée du travail préconisée par les employeurs.

Quelle est ta revendication centrale?

Je veux que le rôle de Syna soit renforcé et surtout pas affaibli. Je compte également sur Syna pour s'asseoir à la table de négociations lorsqu'il s'agit de négocier des plans sociaux et d'appliquer l'article de crise (article 57). Les membres de la commission interne d'entreprise ne sont pas assez libres car ils reçoivent leur salaire de l'employeur et craignent pour leur place de travail. Le prix de la paix du travail nécessite d'inclure des syndicats.

Est-ce que Syna vit son slogan «Tu décides»?

Oui. En tant que membre, j'ai participé à l'élaboration et à la ratification du paquet de revendications. Maintenant, je suis régulièrement informé. Je peux donner mon opinion et pourrai me prononcer sur le résultat des négociations.



Interview Arno Kerst, Vice-président



Josef Fecker, membre de Syna et membre de la délégation aux pourparlers

Que penses-tu des négociations actuelles?

Josef Fecker: je trouve les négociations très fastidieuses. Aucune délégation ne veut faire le premier pas. Je suis déçu qu'on tourne toujours autour du pot.

Comment évalues-tu le comportement des employeurs?

Ils sont sur la retenue et jusqu'à ce jour, ils n'ont fait aucun pas dans notre direction. Ils me frappent par leur choix prudent des mots. Je ne peux me défaire du sentiment que les employeurs ne veulent que prolonger le contrat actuel, sans lui apporter des améliorations.

Que penses-tu de l'attitude des organisations de travailleuses et travailleurs?

Elle est semblable à celle des employeurs; aucun ne veut faire le premier pas. Toutefois, le choix des mots est moins mesuré auprès des représentants des travailleurs. Je crains cependant qu'avec ce comportement, certains négociateurs ouvriers prêteront l'amélioration de la CCT.

Quel est ton souhait pour la prochaine séance de négociation?

Je souhaite que chaque délégation à la négociation fasse enfin un pas vers l'autre. Mais aussi qu'on négocie avec décence et qu'on prenne au sérieux les opinions des uns et des autres.

Interview Josef Lustenberger, Secrétaire central de l'Industrie MEM

Comment juges-tu les négociations jusqu'à présent?

Marco Cirronis: jusqu'ici, chacun a eu l'occasion de présenter ses priorités. Malheureusement, nous nous sommes que très peu confrontés sur les aspects concrets. Je dirais que du point de vue de la forme, nous y sommes, mais que du point de vue du contenu, il y a encore un long chemin.



Marco Cirronis, membre de la base de l'OCST

Quel est l'objectif principal de ces négociations?

Cette CCT prévoit la paix du travail: c'est quelque chose que le monde entier nous envie, et nous devons maintenir cette richesse. Nous devons aussi préserver l'esprit de responsabilité.

Quel a été le comportement de la partie patronale?

Il n'y a eu malheureusement aucune ouverture sur les points que nous avons amenés. Or ceux-ci ne présentent pas que des coûts, mais également des bénéfices. Cela entraîne un blocage des négociations.

Est-ce que selon toi les employeurs croient dans le partenariat social?

C'est une bonne question. Le «marché» devrait plutôt les inciter à répondre négativement, mais il faut reconnaître que l'attitude des PME ne peut pas ignorer le partenariat social. Donc, je dirais: plutôt oui.

Interview Diego Frieden, Secrétaire central de l'Industrie MEM

Des membres recrutent des membres

Syna s'engage pour un monde du travail plus respectueux.

Communique-nous un nouveau membre et nous t'offrons Fr. 100.-. Annonces via www.syna.ch ou au 0848 848 868.



Ensemble, nous sommes forts!

Neuchâtel

Le mariage n'est pas tout à fait consommé!

Après une assemblée organisée en 2009 à la Chaux-de-Fonds par les syndicats SSP et Syna, 150 personnes ont décidé de porter, auprès du Tribunal administratif fédéral, le litige de leur Caisse de pension de la ville de la Chaux-de-Fonds pour aboutir à une caisse unique nommée Prévoyance.NE.

Il faut revenir avant le «mariage à trois», c'est-à-dire aux caisses des villes de la Chaux-de-fonds et de Neuchâtel, et de

l'Etat. En effet le 31 décembre 2009, à la veille de la fusion, la Caisse de la ville de la Chaux-de-fonds avait un taux de couverture de 80 pour cent, taux de couverture nettement supérieur à celui de l'Etat (61 pour cent) ou de la ville de Neuchâtel (57 pour cent).

La Caisse unique Prévoyance.NE avait un taux de couverture trop faible de 56 pour cent. Donc il fallait l'assainir, et pour cela les assurées et assurés devaient passer impérativement à la caisse!

Aujourd'hui, le Tribunal administratif fédéral a estimé que les recourantes et recourants assurés auprès de la Caisse de la ville de la Chaux-de-fonds ne devaient pas

être exposés à des mesures d'assainissement. Cette cour renvoie donc le dossier à l'autorité de surveillance LPP à Lausanne pour une étude des modalités de transfert qui accompagnent la fusion en tenant compte de la différence du taux de conversion.

Cette décision peut être encore source de recours devant le Tribunal fédéral. La différence des ex-assurées et ex-assurés de la Caisse de pension de la ville de la Chaux-de-fonds s'élève environs à 80 millions.

Affaire à suivre!

Georges Bragoni,
Secrétaire régional

Jura

AJEDE constituée

Le 23 janvier dernier a eu lieu à Basse-court l'assemblée générale constitutive de l'Association jurassienne des éducatrices et éducateurs de l'enfance (AJEDE). Plus de quatre-vingts personnes y ont participé et ont ratifié la nomination du nouveau comité qui sera présidé par Madame Elise Normand. Après avoir adopté les statuts, la nouvelle association a également accepté de conclure un contrat de collaboration avec les secrétariats régionaux de Syna et du SSP qui apporteront un soutien concret

à la nouvelle structure mise sur pieds. Les membres de l'Association, principalement actifs dans les garderies et unités d'accueil du Jura, ont souhaité se structurer au sein d'une profession afin notamment de défendre leurs droits et intérêts mais aussi pour être reconnus en tant que partenaires dans les futures négociations d'une CCT spécifique aux crèches et garderies du Jura.

Pierre-Alain Grosjean,
coordinateur Syna Jura



Un vif intérêt et de l'enthousiasme pour la création de l'AJEDE! Photo: Pierre-Alain Grosjean

Salaire minimum pour tous!

Le canton du Jura devra introduire un salaire minimum dans toutes les entreprises et branches économiques, voilà le résultat des urnes. Les citoyennes et citoyens ont accepté, ce dimanche 3 mars, et avec 54,2 pour cent des suffrages, l'initiative de la gauche «Un Jura aux salaires décents», contre l'avis du Parlement.

Celui-ci concernera uniquement les

branches économiques et les entreprises non signataires d'une convention collective de travail (CCT). De plus, ce salaire minimum variera selon le salaire national médian du secteur à l'échelle suisse, et sera avalisé par le Parlement jurassien.

Les syndicats n'ont pas attendu longtemps pour se mettre à la tâche! En effet, le 6 mars, les représentants syndicaux de

Unia, SSP et Syna se sont retrouvés afin d'écrire au Gouvernement jurassien en leur demandant de commencer les négociations. Affaire à suivre!

Pierre-Alain Grosjean,
Responsable régional

Fribourg-Neuchâtel

Contexte économique trompeur!

Les assemblées générales des sections Industrie & Services et Santé se sont tenues le 1^{er} mars 2013 à l'Auberge de l'Aigle Noir, à Neyruz. Durant cette soirée, nous nous sommes particulièrement intéressés au présupposé climat d'incertitude dans lequel nous travaillons. Mais nous savons certainement que l'argent existe en suffisance. Le problème, c'est plutôt le dérèglement du système, une répartition inéquitable des richesses et un phénomène de désinformation.

Ce n'est pas facile de faire la part des choses, entre les vraies difficultés rencontrées par certaines entreprises et d'autres difficultés qui n'existent pas, ou qui sont causées par les dirigeants eux-mêmes dans le but d'en retirer plus de profit.

Boxal: personnel sur le carreau!

Exemple malheureux de ces dérèglements économiques: l'annonce définitive de la fermeture de Boxal, fonderie d'aluminium basée à Belfaux dans le Canton de Fribourg, nous a finalement été communiquée le 5 mars par la direction du Groupe Exal. Cela signifie le licenciement de 54 personnes. L'avenir du site aurait pu

être très différent, si Exal avait réinjecté 5 à 10 millions pour moderniser l'installation et notamment acquérir des fours à plus grande capacité et moins gourmands en énergie (le montant du plan social aurait d'ailleurs couvert une partie significative de cet investissement!). Mais le groupe a fait un choix qu'il estimait plus rentable: la construction d'une nouvelle usine en

Argentine, vers laquelle une partie de l'outil de production de Boxal a déjà été démenagée depuis plusieurs semaines. Le syndicat Syna, qui a participé aux négociations du plan social, continuera d'accompagner le personnel resté sur le carreau.

Services et Santé

En ce qui concerne la branche des Services, la syndicaliste Marie-José Leibzig prend la parole à l'Assemblée générale pour dénoncer le démantèlement des conditions de travail dans les shops des stations-service, en raison duquel nous avons lancé le référendum «Non au travail de nuit!». Elle précise qu'aucune augmentation de salaire n'est prévue cette année



Des difficultés économiques et sociales existent. Elles sont surmontables par une vision réaliste de la situation et une collaboration accrue entre tous les acteurs.

Photo: Colette Kalt

dans les shops fribourgeois. Les représentantes du comité de la section Santé, pour leur part, évoquent notamment les tensions liées à la restructuration du réseau hospitalier dans le Canton de Fribourg. Dans les EMS, le personnel est en attente de l'amélioration de la compensation du travail de nuit. Enfin, Chantal Hayoz, secrétaire centrale Syna, dénonce le subventionnement par l'Etat de Neuchâtel du Groupe Genolier malgré le fait qu'il n'entend pas respecter la CCT Santé21, ainsi que le licenciement illégal des grévistes de l'Hôpital de la Providence à Neuchâtel.

Xavier Hemmer,
Secrétaire régional

Présentation de Diego Frieden sur le thème «La Suisse et la crise, histoire d'un couple gagnant (ou perdant?)»

Pour la partie thématique, nous avons eu le plaisir d'accueillir Diego Frieden, nouveau secrétaire central responsable des branches de l'Industrie, de la pharmacie et de la chimie en Suisse romande et de l'Horlogerie et l'énergie pour l'ensemble de la Suisse. Partant de l'affirmation, communément admise, que «la Suisse est en crise», Diego nous a démontré qu'on nous trompe. Car, en réalité, notre PIB et les divers indices concernant la santé fi-

nancière du pays ont connu une croissance quasiment ininterrompue depuis les années 1990. La Confédération, par exemple, a beau prédire chaque année des pertes, à chaque fois, c'est le «jackpot», si bien que les bénéfices réalisés depuis 2004 avoisinent les 27 milliards de francs.

Pessimistes, les Suissesses et les Suisses? Cela se pourrait, à voir le nombre explosif de résultats sur le moteur de recherche

Google pour des expressions telles que «crise suisse» ou «récession suisse». Une attitude qui ne favorise pas les salariées et salariés, car quel employeur octroyera une augmentation en période de crise, lorsque «les perspectives sont mauvaises»? Pour conclure, Diego a invité les participantes et participants à s'informer et à être vigilants dans leur rapport à l'information.

Genève

Remise de primes de recrutement

Le 13 février 2013, Syna Genève a invité les membres qui ont recruté d'autres membres pour un apéritif. Chacun a reçu une prime en remerciement de la propagande faite pour le syndicat et qui a abouti à une adhésion.

Nos meilleurs ambassadeurs

La confiance que nos membres témoignent aux secrétaires syndicaux et syndicales et à Syna est le gage de la nécessité de notre engagement et des valeurs communes qui nous animent. Nous tenons à remercier tous nos membres qui s'engagent à nos côtés dans les actions concernant leur secteur ou d'autres secteurs. La Santé soutient le Bâtiment et inversement,

comme récemment à Neuchâtel. L'amitié en plus des services. Des gens qui s'engagent syndicalement et politiquement ou pour célébrer le 1er Mai ou une victoire.

La confiance des membres

De leur côté, les secrétaires syndicaux et syndicales de Syna s'engagent au quotidien dans les rencontres directes avec les membres mais également pour défendre leurs intérêts auprès des employeurs, des institutions de formation, des institutions professionnelles, sociales ou étatiques.

C'est la confiance des membres qui légitime leurs actions. Ce sont les membres qui décident et c'est pour cela que nous les invitons à participer activement aux réunions de leur secteur d'activité. Tout le monde ne peut pas devenir déléguée syndicale ou délégué syndical, ou membre

d'une commission du personnel mais chacune et chacun représente une force au service du bien commun. Récolter des signatures, recruter de nouveaux membres, sont des tâches importantes. Les collaborateurs et collaboratrices de Syna Genève se réjouissent de vous accueillir et vous invitent à recruter un ou des nouveaux membres. Ensemble nous sommes encore plus forts!

Syna Genève remet également aux membres, affiliés depuis au moins un an, des primes de déménagement et des primes pour la naissance d'un enfant lorsque la demande est faite, mais au maximum dans les six mois qui suivent l'événement.

Marguerite Bouget,
Secrétaire régionale

Neuchâtel

Grève à La Providence

Une Convention équitable

A propos de la grève des employées et employés de la Providence et en réponse aux nombreux commentaires parus dans Arc info et dans «L'Express» et «L'Impartial», il est particulièrement désagréable de lire certains propos dans la presse quotidienne.

Parlons de ce que l'on connaît

Je suis infirmière, employée à l'Hôpital neuchâtelois (HNE), site du Locle, et j'ai un grand respect pour les grévistes de La Providence. Par contre, est-ce que les courageux anonymes qui tirent à boulets rouges sur une convention collective du secteur de la Santé neuchâteloise, savent-ils de quoi ils parlent, ou ce qu'ils écrivent? J'invite volontiers ces personnes à venir partager une ou deux journées avec nous dans un service soignant, un dimanche, une nuit, à Pâques ou lors d'épidémies de grippe chez les patientes et les patients et chez le personnel...

Je n'ai pour ma part pas l'impression de voler le contribuable neuchâtelois lorsque je reçois mon salaire, pour un travail à

temps partiel, en fin de mois. Comme beaucoup de collègues, je ne travaille qu'à 80%, estimant qu'un plein temps est au-dessus de mes forces physiques et psychiques. Nos collègues de La Providence se battent pour garder une CCT qui a été élaborée entre employeurs et personnel suite aux négociations. L'Etat l'a approuvée. Il en est le garant pour les institutions qu'il soutient financièrement.

Horaires irréguliers: la norme!

Cette Convention nous garantit des conditions de travail correctes dans un secteur essentiellement occupé par du personnel féminin où, entre autres, les horaires irréguliers sont la norme, et où il nous est impossible d'éviter les heures supplémentaires (...)

Comment justifier qu'une institution de



La santé des patients et du personnel infirmier n'a pas de prix.

Photo: Archives

santé venant s'installer à Neuchâtel, et bénéficiant de subventions cantonales, refuse pour ses futures employées la convention collective de ce secteur? Comment interpréter les «négociations» du Conseil d'Etat de ces derniers jours? Ne devrait-il pas défendre sa (notre) convention?

Florence L'Eplattenier

Lettre des lecteurs dans l'Express du
22 février 2013

Vaud

Inégalité salariale toujours d'actualité!

Les femmes et les hommes, comme dans beaucoup de pays d'Europe, ne sont pas égaux sur le plan du salaire: selon les différentes sources d'information, on note des différences de salaire allant de 20 à 60 pour cent.

Selon l'étude du World Economic Forum sur l'égalité hommes/femmes (Gender Gap Index), menée dans 128 pays, la Suisse se situe à la 10^e position. La France figure à la 48^e place, le Royaume Uni à la 15^e et l'Allemagne se loge à la 11^e. Ces chiffres nous amènent à penser que la question de l'égalité salariale est prise au sérieux dans notre pays.

Malgré ce fait, 40 pour cent des inégalités sont encore et souvent involontaires et inexplicables! L'étude de l'Office fédéral de la statistique permet d'aller un peu plus dans le détail, et fait état d'une différence de salaire moyenne entre hommes et femmes en Suisse d'environ 20 pour cent. Dans le secteur privé, le salaire brut moyen en Suisse pour les femmes est de 4875 francs, contre plus de 6000 francs pour les hommes (en 2008). Dans le secteur public, la différence est plus réduite: 6090 francs pour les femmes, contre presque 6700 francs pour les hommes (en 2008 toujours).

Mais selon les secteurs, les différences de salaires peuvent être plus importantes. Ainsi, dans les secteurs d'activité où les salaires sont les plus bas (hôtellerie-restauration par exemple), la différence de salaire va de 8 à 28 pour cent! Pour les sec-



Photo: Fotolia

teurs d'activité en Suisse où les salaires sont les plus hauts, le différentiel se situe entre 26 et 35 pour cent.

Combattre les stéréotypes

Pour lutter contre cet état de fait, existent les conventions collectives fixant des objectifs et des moyens clairs, planifiés dans le temps. Le site de «Dialogue sur l'égalité des salaires»* met à la disposition des employeurs des outils leur permettant de vérifier si leur entreprise respecte l'égalité. Une aide financière peut être allouée par la Confédération lorsque des critères spécifiques sont remplis. Combattre les stéréotypes de genre, par l'éducation. Toutes ces idées préconçues qui assignent arbitrairement aux femmes et aux hommes des

rôles déterminés et confinés à leur sexe. Les femmes et les hommes continuent d'être traités différemment dans la plupart des manuels scolaires européens. Les hommes sont toujours plus souvent représentés que les femmes; le vocabulaire est contraire au principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, les figures majeures sont généralement masculines, les femmes ont souvent des métiers typiquement féminins et sont généralement absentes de l'arène politique et intellectuelle.

Gaëlle Maire

Source: Women Leader and Gender Parity
* <http://www.dialogue-egalite-salaires.ch/>
<http://www.unige.ch>

Référendum «NON au travail de nuit»

Non à l'ouverture 24 heures sur 24 des shops des stations-service!

Citoyennes et citoyens vaudois: signez et faites signer le référendum «NON au travail de nuit»! Cette nouvelle modification de la Loi sur le travail n'est pas souhaitable car elle incitera d'autres commerces à ré-

clamer des heures d'ouverture prolongées ainsi qu'une généralisation du travail de nuit. Nous n'avons pas besoin d'ouverture généralisée des magasins, la situation actuelle est suffisante et le repos dominical doit être protégé, sans compter la dégradation des conditions de travail pour le personnel concerné.

Nous vous avons envoyé un formulaire.

Alors signez le référendum, n'oubliez pas! Un formulaire par commune. Si vous souhaitez d'autres formulaires de signatures, notre secrétariat est à disposition pour vous en faire parvenir de suite au 021 323 86 17

Thierry Lambelet,
Responsable régional

Sicurezza sociale

Urgono miglioramenti

Nonostante in Svizzera la sicurezza sociale in generale funzioni bene, ci sono diversi buoni motivi per potenziare questo sistema.

La realizzazione di una grande riforma non è un'impresa facile. Il rinnovamento va pertanto affrontato in maniera graduale e mirata. Quali fasi di sviluppo sono necessarie per garantire la sicurezza sociale?

Obblighi dei datori di lavoro

Per raggiungere con efficacia l'obiettivo di integrazione nel quadro della sicurezza sociale, i datori di lavoro sono chiamati ad assumersi più responsabilità. Oggi sono soltanto i diretti interessati ad essere obbligati a cercare lavoro (assicurazione contro la disoccupazione, assicurazione di invalidità, assistenza sociale). Se le assicurazioni sociali non richiamano al dovere anche il mercato del lavoro, ad esempio tramite l'assunzione di queste persone, viene minata l'integrazione professionale. Vanno inoltre rafforzati gli sforzi di coordinamento per il reinserimento. Che una persona frequenti i provvedimenti di integrazione dell'assicurazione di disoccupazione, dell'assicurazione di invalidità o di qualsiasi altra assicurazione sociale non dovrebbe fare, in sostanza, nessuna differenza.

Promuovere l'educazione

Oggi, la mancanza di una formazione rappresenta infatti il motivo principale per l'esclusione dal mercato del lavoro. Per un'integrazione sostenibile, i sistemi di sicurezza sociale devono prima di tutto permettere a molti interessati una formazione di base, una misura che a volte richiede tempo, ma alla fine è vantaggiosa per tutti. Il rientro nel mercato del lavoro primario per molte persone parzialmente abili al lavoro è pressoché impossibile. Vanno pertanto create opportunità di reinserimento graduale per le quali si rendono necessarie più imprese sociali sostenute dai sistemi di sicurezza.

Oggi, non solo la perdita di guadagno comporta un rischio. Troppe famiglie sono costrette a vivere in povertà, nonostante l'attività professionale. In questi casi il si-



Occorre facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro per gli aventi diritto alle prestazioni dell'assistenza sociale.

Foto: Fotolia

stema deve garantire un adeguamento. Nel raffronto internazionale la quota di persone a rischio di povertà ha raggiunto un livello assai elevato: 7,7 per cento degli occupati. Si impone pertanto un'offensiva nell'ambito delle formazioni di recupero per i lavoratori senza diploma postobbligatorio. Per Travail.Suisse l'obiettivo di 3000 attestati di formazione professionale all'anno, ovvero 30 000 attestati in un decennio, è abbordabile. L'attestato permette al lavoratore interessato di aumentare sia le sue qualifiche che le sue pretese salariali e non da ultimo le chance di ottenere un contratto a tempo indeterminato. Vanno inoltre incrementati gli assegni familiari a 350 franchi per figlio e a 500 franchi per figlio in formazione al fine di evitare il rischio di povertà per i genitori attivi nel mondo del lavoro.

Fidatezza e accesso

Per un sistema di sicurezza sociale ben funzionante la fiducia rappresenta un valore fondamentale. Gli sforzi intrapresi per diminuire (AI 6b) e sopprimere (AI 6a) anche le attuali rendite, che al momento sono oggetto di discussioni nell'ambito

dell'AI, mettono seriamente a repentaglio la fiducia e di conseguenza anche la legittimità del sistema di sicurezza sociale. In questa maniera vengono scaricati i costi su altre assicurazioni sociali. I diretti interessati si vedono così confrontati con difficoltà finanziarie. Questa tendenza va fermata a tutti i costi. Oggi, al contrario, si rende necessario colmare questo tipo di lacune, ad esempio tramite l'introduzione di un'assicurazione obbligatoria d'indennità giornaliera in caso di malattia. Per garantire la trasparenza va inoltre assicurato l'accesso all'assistenza sociale ai diretti interessati. Gli aventi diritto alle prestazioni dell'assistenza sociale vengono ancora oggi stigmatizzati. Sussiste un'elevata percentuale di persone che ha diritto a queste prestazioni, ma che non ne usufruisce. Questa situazione è in parte da ricondurre alla politica. Per garantire l'accesso a tutti coloro che ne hanno bisogno, va pertanto sfatato il tabù dell'assistenza sociale.

Matthias Kuert Killer,
Responsabile delle politiche sociali,
Travail.Suisse

La Sanidad suiza

Una industria en transición

Nuestro servicio de salud, está sujeto a cambios drásticos. Las fuerzas principales son: el aumento de la competencia, el nuevo financiamiento y modelos de contratos entre proveedores de servicios y la financiación según los rendimientos, así como el cambio demográfico en nuestra sociedad.

Suiza tiene ahora un sistema de salud verdaderamente caro, pero muy bueno. Pero en los próximos años y décadas, los retos siguen siendo grandes. El número de personas mayores y por lo tanto las enfermedades crónicas aumentarán de forma constante. Según la Oficina Federal de Salud Pública (BAG), las estructuras de hoy en día están demasiado concentradas en la asistencia médica, y en la Sanidad existe una falta de transparencia y de maniobrabilidad. Debido al desarrollo demográfico y el progreso de las técnicas en la medicina, los costos de atención de la sanidad continuarán aumentando, y no por el aumento de los sueldos del personal. Si se comparan los salarios directamente en la sanidad, los médicos en Suiza ganan muy bien. Si se tiene en cuenta a su vez las diferencias internacionales en los niveles de precios, los ingresos de los médicos suizos están aproximadamente en la media. Según las bases de datos disponibles, se supone que los costos laborales, no son en general la razón para que los costos de salud sean tan altos.

La creciente competencia

En los últimos años, la presión de los costes en la sanidad suiza llegó a ser mayor. Como resultado, los hospitales han mejorado la eficiencia a través de la optimización del proceso global y han ahorrado también en personal. Los hospitales, los proveedores de la sanidad y las aseguradoras deben mejorar su estrategia y procesos de desempeño en los próximos años. Cada vez existen más hospitales y residencias de ancianos que se hacen independientes, ya sea como empresas públicas o empresas del sector privado. Las sociedades de cotización en bolsa ven un gran potencial para el



La presión de los costos está provocando en los hospitales cada vez más la externalización de servicios, como por ejemplo la limpieza.
Foto: FO Publishing GmbH

beneficio y no compran los hospitales rentables, para no empeorar las condiciones de trabajo del personal, para distribuir las utilidades a los accionistas. Un ejemplo es el de La Providence Hospital en Neuchâtel.

Financiación a través de SwissDRG

La financiación de los tratamientos hospitalarios están basados en el rendimiento a tanto alzado. Los costes de operación y los costes de capital están incluidos. El importe de los paquetes se orienta a los hospitales que prestan servicios a precios más baratos. Este sistema de financiación aporta no sólo una verdadera transparencia y la comparabilidad de los servicios, sino también una competencia interna y externa. La externalización de los servicios individuales, el deterioro de las condiciones de trabajo y la reducción de la duración de la estancia para los pacientes es el resultado. Es importante resaltar el beneficio!

Los sindicatos están ahora obligados a negociar acuerdos de negociación colectiva

(GAV) con las nuevas estructuras hospitalarias y residencias de ancianos, los cuales son dirigidos por el CEO. Con esto han adquirido una gran responsabilidad. En primer lugar, es deber de los sindicatos trabajar para mejorar las condiciones de trabajo y evitar su deterioramiento. En segundo lugar, para contrarrestar hay una necesidad urgente de abordar la falta de personal calificado en las profesiones de la sanidad con el fin de conseguir que estas profesiones sean atractivas. Para conseguirlo se requieren buenos salarios y buenas condiciones de trabajo. Syna es consciente de esta responsabilidad y hará todo lo posible para conseguir una buena negociación.

Fuentes:

Oficina Federal de Salud Pública (BAG), la plataforma de información Vimentis

Magdalena Bertone,
Responsable del sector de servicios

Dia Internacional da Mulher 8 de Março 2013

Luta pela Mulher e pela Igualdade

Marlene Moreira trabalha à três anos no secretariado regional de Lucerna. Ela é portuguesa, «Suíça», ativista sindical e luta pela igualdade. Syna falou com a Marlene sobre o dia Internacional da Mulher (8 de Março), bem como o seu empenho pela a igualdade entre mulher e homem.

Sabine Hunger: O que isso significa para ti, o 8 de Março?

Marlene Moreira: O 8 Março, para mim, é o dia em que se presta homenagem a todas as mulheres que lutaram e lutam pelos seus direitos e é, ao mesmo tempo, um dia de comemoração pelo já conquistado. É preciso ter também em conta que no passado existiram mulheres que pagaram um preço bem alto pela conquista da igualdade. Algumas delas perderam, inclusivé, a vida nesta batalha. Portanto, o 8 de Março simboliza também, um dia de solidariedade para com essas mulheres e para com todas as que ainda lutam pelos seus direitos.

Que influência teve no teu crescimento o tema da Igualdade?

Eu tenho um pai rígido mas para ele não existia diferença entre homem e mulher. Ambos tem os mesmos deveres e os mesmos direitos. Comecei desde cedo a lutar pelos direitos dos emigrantes e das mulheres. Devido às traduções que já em adolescente fazia, entrei muito cedo em contacto com a problemática da emigração e igualdade. Muitas das pessoas a quem eu fazia as traduções não tinham conhecimento da lei. Muitas vezes eram pessoas que trabalhavam na gastronomia. Ainda hoje a gastronomia é a porta de acesso à entrada na Suíça para emigrantes. Estava relacionada com empresas que frequentemente empregavam casais e já antigamente, eu não compreendia o porquê do homem receber mais que a mulher, embora o trabalho fosse absolutamente equivalente. Existiam casos, onde a diferença salarial era superior a 600 francos. Essas diferenças nunca compreendi.

Como te preocupa este tema hoje?



Engajado: Marlene Moreira

Foto: Toni Walker

Hoje em dia ainda não compreendo o porquê dessas diferenças. Não existem direitos de homem nem de mulher, mas sim direitos humanos. Por isso duas pessoas de sexos opostos que exercem o mesmo tipo de trabalho não podem ser remunerados de forma desigual. Este é um tema atual há mais de 100 anos. Tantas reivindicações feitas pelas nossas antecessoras que ainda não foram implementadas e isso é inadmissível na sociedade de hoje.

Tu és mãe e trabalhas a 100 por cento. Com quais dificuldades és confrontada diretamente no dia a dia?

Trata-se verdadeiramente de igualdade entre homem e mulher. O meu parceiro, por exemplo, é homem de casa. Não é preciso ir mais longe do que o meu ciclo de amigos, para ver que as opiniões se dividem. Para muitos, é incompreensível que o homem fique em casa e a mulher vá trabalhar. Os preconceitos mantêm-se, o homem é menos homem por ser doméstico e

a mulher menos mulher, ou até mesmo uma fraca mãe, porque o homem fica em casa com os filhos. O meu companheiro, por exemplo, gostaria de trabalhar a part-time, mas onde se encontra uma colocação a 20 ou 40 por cento para um homem?

Também são visíveis essas diferenças no aconselhamento diário do teu trabalho?

Sim. O homem em relação ao part-time pode dizer-se que é quase impossível. O que eu vivo também no dia a dia é o facto da dificuldade em encontrar vagas nos estabelecimentos infantis (creches, jardins de infância, baby-sitter, etc.). Existe pouca oferta, assim como poucas possibilidades de cuidados infantis com qualidade e de preço acessível. Já é difícil para muitos

pais estarem sujeitos ao julgamento de não ser bom pai ou boa mãe, por isso é compreensível que queiram deixar os filhos em boas mãos. É necessário intervir urgentemente, ou através das estruturas estatais ou através dos empregadores.

Tu própria estás envolvida na temática da igualdade. Que conselhos tens tu para os sócios que também gostariam de se envolver?

O melhor é o sócio informar-se na sua região. Na região de Lucerna, iremos futuramente em colaboração com a central, dedicarmo-nos mais à igualdade entre homem e mulher e pôr em prática diversas atividades. Nesta área, ainda há muito a fazer e eu posso apenas apelar aos sócios, que se façam fortes pela igualdade sejam homem ou mulher.

Sabine Hunger,
Departamento de política social empresarial

Cours 2013



Les clés d'une communication efficace

Lundi au mardi 13 et 14 mai 2013 de 9h00 – 17h00

- Lieu:** Hôtel Bad Muntelier am See, 3286 Muntelier près de Morat, tél. 026 670 88 10.
- Contenu:** Importance du non verbal; Ecoute active et reformulation; Expression efficace: parler en «je», positiver...; Qualité du feedback; Processus de facilitation et de distorsion de la communication; Facteurs qui influencent la manière de communiquer; Systèmes sensoriels (VAKog); Techniques de questionnement.
- Objectifs:** Identifier et expliquer les facteurs, les fonctions et les canaux de communication; Se sensibiliser à l'écoute active et à la compréhension du discours de l'interlocuteur; Découvrir l'importance et les techniques du feedback et du questionnement; S'approprier une formation commune sur les bases de la communication en explicitant des pratiques courantes (décrire et analyser); Pratiquer les techniques de communication en s'appuyant sur des exercices et des mises en situation.
- Animation:** Carole Warlop, formatrice d'adultes et coach
- Inscription:** Jusqu'au lundi 15 avril 2013
- Public cible:** Toute personne qui cherche à développer ses compétences en communication
- Frais:** Pour les membres Syna, les cours sont offerts par le syndicat

Préparer sa retraite

Jeudi au mardi 23 et 24 mai 2013 de 9h30 – 17h00

Lieu: Centre de formation Le Léman, ch. de la Fontaine 2, 1805 Jongny, tél. 021 923 03 03.

Comment s'y prendre en matière d'assurances sociales, 1^{ère} partie, le 23 mai 2013

Objectifs: Prendre conscience des répercussions en matière d'assurances sociales, notamment dans l'AVS et la prévoyance professionnelle (2^e pilier) lorsqu'on se prépare à la retraite.
Répondre aux questions et demandes des participants et participantes en analysant leur situation.

Les enjeux psychologiques du départ à la retraite, 2^{ème} partie, le 24 mai 2013

Objectifs: Au terme de la formation, chaque participant ou participante est capable de:

- Comprendre les enjeux psychologiques liés aux changements engendrés par la retraite;
- Mieux se préparer à ces changements;
- Mieux gérer leurs effets éventuels;
- Faire des choix plus éclairés.

Animation: Jeudi 23 mai, M. François Wagner, expert fédéral diplômé en assurances sociales
Vendredi 24 mai, M. Jean-Marc Ouellet, formateur d'adultes et praticien en relation d'aide

Inscription: Jusqu'au mardi 23 avril 2013

Public cible: Toutes les personnes concernées par une retraite prochaine de leur milieu professionnel

Frais: Pour les membres Syna, les cours sont offerts par le syndicat. Les couples sont les bienvenus et les partenaires, même non-membres, bénéficieront des mêmes avantages.

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

- Les clés d'une communication efficace, Muntelier près de Morat, 13 et 14 mai 2013
- Préparer sa retraite, Jongny, 23 et 24 mai

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, e-mail: arc@syna.ch**

La nouvelle responsabilité solidaire

Le cas de «Messe Basel»

L'année dernière, de nombreux cas de dumping salariaux ont concerné des entreprises étrangères travaillant sur des chantiers en Suisse. Sous la pression des syndicats, mais finalement aussi de l'opinion publique, le Parlement a décidé d'agir en décembre dernier.

Syna a déjà rapporté sur le cas de la nouvelle construction de «Messe Basel» (foire de Bâle). Sur la base de cet exemple, nous voulons aborder le problème de fond ainsi que le chemin vers une nouvelle responsabilité solidaire. Car le record d'avoir construit en 22 mois la nouvelle «Messe Basel» coûtant 430 millions est ombragé par de peu reluisantes zones d'ombre issues d'une formidable pression sur les délais. L'entreprise générale HRS Real Estate SA a engagé des sous-traitants étrangers bon marché pour faire face à la pression des délais. Uniquement pour les travaux de constructions métalliques, le consortium Wendeler + Süssen fut engagé comme premier sous-traitant puis confia également des travaux en sous-traitance à JHL Leipzig. Et puis celle-ci transféra la réalisation des travaux à une entreprise slovène Matmont qui, de son côté, recruta du personnel d'une entreprise hongroise. Cela va de soi que dans une telle chaîne de sous-traitants, les contrôles des salaires et des conditions de travail sont impossibles. Cependant, on a découvert en automne 2012 que les employés de l'entreprise slovène Matmont avaient travaillé jusqu'à 14 heures 50 par jour et jusqu'à 278 heures par mois! Le salaire du mois d'octobre ne leur fut pas payé. Et il ne faut pas s'étonner non plus

que, compte tenu de cette énorme charge de travail, des accidents étaient programmés et qu'ils se soient même produits.

Syna intervient

Dans ce contexte, Syna n'a pas seulement défendu le travailleur de Matmont qui, lors d'un accident sur le chantier de la foire, a perdu plusieurs doigts et ne pourra plus jamais travailler comme constructeur métallique. Au nom des employés es-croqués par Matmont, Syna a également fait valoir les salaires impayés.

Mais l'absence de responsabilité solidaire fut tout de suite un grand problème. Selon la Loi sur les travailleurs détachés (LDét), les travailleurs détachés d'entreprises étrangères qui œuvrent en Suisse doivent respecter les salaires minimaux et les durées du travail pratiqués dans notre pays.

L'article 5 de la LDét certifie que l'entreprise contractante doit respecter contractuellement les prescriptions. Si le sous-traitant pratique le dumping salarial ou ne respecte pas les dispositions sur la durée du travail, l'entreprise contractante est seulement appelée à responsabilité si elle n'a pas inclus ces prescriptions dans le contrat.

Dans tous les contrats d'entreprise de la chaîne des sous-traitants, cette prescription était inscrite. Ainsi Syna ne pouvait attaquer en justice ni le deuxième sous-traitant, ni les responsables de «Messe Basel» ou l'entreprise générale HRS.

«Messe Basel» négocie

Dans une lettre ouverte à «Messe Basel», également adressée aux parlementaires à Berne ainsi qu'aux gouvernements des deux Bâle, le destin de l'infortuné accidenté slovène fut évoqué. Car l'absence de la responsabilité solidaire n'est pas seulement un problème financier. Ici les destins humains sont d'importance. En outre, Syna put exiger un droit de gage sur les

bâtiments de la foire pour assurer le paiement des arriérés salariaux dus aux travailleurs slovènes. En fin 2012, «Messe Basel» céda à la pression et décida à bien plaisir de payer une indemnité au travailleur blessé ainsi que de couvrir les salaires arriérés dus aux travailleurs slovènes. Avec la nouvelle responsabilité solidaire le premier sous-traitant est maintenant responsable pour tous les sous-traitants suivants. Il peut s'en libérer seulement s'il peut prouver que chaque attribution de travaux a été faite avec soin et dans les règles. Une simple clause contractuelle que le sous-traitant doit observer selon la LDét ne suffit plus à l'avenir. Si la nouvelle responsabilité solidaire avait existé en 2012, Syna aurait pu engager une procédure juridique directe.

Mathias Regotz,
Chef du service juridique

Le conseiller fédéral Schneider-Ammann veut de l'ordre dans la maison

En décembre 2012, le conseiller fédéral Johann N. Schneider-Ammann a annoncé d'une manière résolue une modification de la loi. Il voulait «mettre de l'ordre dans l'écurie». Même les plus virulents opposants de la responsabilité solidaire, les représentants de la Société Suisse des Entrepreneurs, ont décidé de soutenir une modification de la loi et de s'en accommoder. Le Seco œuvre avec Syna et d'autres partenaires sociaux à l'élaboration de l'ordonnance. Dès le 1^{er} juillet 2013 la modification légale devrait entrer définitivement en vigueur. Avec cet instrument, les organes d'exécution pourront agir plus facilement contre les abus des entreprises contractantes et de leurs sous-traitants. Cette mesure protégera mieux les travailleuses et travailleurs contre le dumping salarial et les entreprises sérieuses dans un marché très convoité.

Ernst Zülle, Secrétaire central
de la construction

Motion Abate

Et maintenant le tour du tourisme!

Les attaques contre les vendeurs et vendeuses s'intensifient. La motion Abate veut pratiquement introduire la vente du dimanche dans toute la Suisse.

Le Conseiller aux Etats Fabio Abate aimerait soutenir le tourisme suisse en faisant du shopping un événement. Les ventes du dimanche, qui étaient limitées aux zones de grand trafic (aéroports et grandes gares), devraient maintenant être autorisées dans tout l'espace économique et cela pendant toute l'année.

Sur le dos des vendeuses et vendeurs

Il est inacceptable que les mondes de l'événement soient développés au détriment des vendeuses et vendeurs. Le travail du dimanche est dommageable pour la santé, la vie familiale et sociale. Des temps de travail irréguliers et des «heures de chambre» constituent d'autres inconvénients que peuvent craindre les vendeuses et vendeurs. Par ailleurs, la libéralisation

des heures d'ouverture n'entraîne pas automatiquement pour chaque produit la création de nouvelles places de travail.

Bien qu'initialement seuls les commerces de détail étaient concernés, d'autres branches comme les transports, les entreprises de logistique, les services de sécurité, les gardes d'enfants etc. sont également entraînés dans la danse. Les conséquences seraient un total affaiblissement de la tranquillité dominicale et une détérioration de la protection des travailleuses et travailleurs. Et comme le peuple suisse s'est exprimé moult fois sur les plans régional et cantonal contre le travail du dimanche, la motion Abate demande une adaptation de l'ordonnance plutôt qu'une modification de la loi. Ainsi, il évite de se frotter aux adversaires de la libéralisation qui se recrutent auprès de la majorité des électeurs et des électrices suisses. Le plus récent exemple est la votation du 3 mars à Bâle. Avec à peu près 60 pour cent, le peuple bâlois s'est opposé à une prolongation des heures d'ouverture le samedi. Les parlementaires radicaux et l'UDC politisent en méprisant les avis populaires. C'était la

septième votation populaire d'affilée dans laquelle les électrices et les électeurs refusaient une extension des heures d'ouverture.

Doit-on en remettre une couche?

Lors de la clôture de la rédaction, les deux motions Abate et Lombardi figuraient à l'ordre du jour du Conseil national et étaient recommandées à l'acceptation. Finalement, elles veulent harmoniser et étendre de force les heures d'ouverture sur tout le territoire suisse. En plus, sur le grill, les heures d'ouverture des magasins de shops à essence; Syna et l'Alliance pour le dimanche s'y opposent par voie de référendum. Le fait est que si les heures d'ouverture sont libéralisées dans une branche, d'autres branches revendiqueront le même traitement. Jusqu'à fin mars, vous pouvez nous retourner vos feuilles de signature complétées par vos coordonnées. Le personnel des magasins de shops à essence vous remercie d'avance.

Olivia Coray, Collaboratrice communication et campagnes

Participer activement

Enquête dans la branche de la Menuiserie

Dans un projet commun, les partenaires sociaux de la CCT de la Menuiserie de la Suisse allemande et du Tessin rassemblent des données sur les structures d'âge et d'entreprise ainsi que sur la situation de la formation de la Menuiserie de Suisse allemande.



De quoi a besoin la Menuiserie demain?

Photo: Michael Preiss

la possibilité de donner leur opinion. Chaque questionnaire rempli contribue à produire une image concrète et fondée de cette branche. Ainsi, ces réponses permettront de prendre en

compte les besoins de son personnel et de les orienter expressément vers la pratique.

L'enquête est organisée par la Commission paritaire professionnelle centrale de la Menuiserie et nous invitons avant tout nos membres employés dans cette branche de répondre à ce questionnaire.

Les questionnaires sont disponibles auprès de votre employeur ou en ligne. L'enquête se déroule du début à fin avril. Au printemps 2014, les résultats de l'enquête seront publiés sur le site www.zpk-schreinergerbe.ch.

**Werner Rindlisbacher,
Directeur du secteur de l'artisanat**

Enquête

Temps: env. 15 à 20 minutes

Formulaire en ligne sous: www.fragebogen_unt.online.ch (en allemand)

Renvoi à: ZPK, Commission professionnelle paritaire centrale de la Menuiserie, Gladbachstrasse 80, 8044 Zurich

Politique du temps

Laisser du temps au temps

A Bolzano, les signes du temps ont été reconnus: bouchons sur les routes, moyens de transport public bondés, gens pressés sur le chemin du travail, enfants qui attendent leurs enfants et des offices publics dont les heures d'ouvertures sont impossibles, tout cela doit appartenir résolument au passé.

Bolzano est une des premières villes d'Europe à avoir introduit la politique du temps. «La société contemporaine et sa structure ont besoin de nouveaux plans horaires pour organiser l'espace et le temps sur le plan individuel et collectif», voilà formulé le papier de base sur la planification horaire dans la ville de Bolzano (Sud Tyrol italien). Depuis le 6 mars 2000, la politique du temps est ancrée légalement sur le plan communal. Ce qui au premier abord paraissait peut-être théorique et désincarné est, dans les faits, une vraie révolution qui a changé durablement les habitantes et habitants de Bolzano.

L'espace-temps

Le temps et les plans horaires jouent en tout moment de notre vie un rôle important. A une heure déterminée, les enfants doivent aller à l'école. Les transports publics obéissent également à un horaire qu'ils doivent tenir. Avec sa voiture, on doit partir à un moment précis si on veut arriver à l'heure. Si les travailleuses et travailleurs arrivent en retard au travail, surgissent rapidement des tiraillements avec leurs supérieurs. Chaque être humain est coincé, enfermé dans un corset temporel. Ce corset temporel n'est souvent pas adapté à la taille de chacune et chacun, si bien qu'on ne se sent pas bien. Il s'en suit du stress, la gestion du temps si discuté vole en éclats. On se met vite en retard ou on emploie plus de temps que prévu. Même la flexibilité de l'horaire de travail ne change que peu la situation. Les parents adaptent leur temps aux horaires scolaires de leurs enfants. Et cela signifie, qu'au même moment beaucoup de personnes sont simultanément en déplacement. Dans une petite



Les gens de Bolzano sont détendus: une petite modification d'horaires officiels suffit à réduire le stress de quotidien.
Photo: SMG

ville ou dans un village, ces flux de personnes sont gérables. Cela devient plus difficile dans une ville, dans une zone vers lequel beaucoup de gens provenant aussi de l'extérieur se rendent. Tous ces aspects ont été exactement analysés et sans préjugés à Bolzano. La collaboration des citoyennes et citoyens fut essentielle. Ils sont les utilisateurs et le conseil communal de Bolzano veut répondre à leurs besoins. Majoritairement ce sont des impulsions de femmes, d'enfants et d'ânés qui ont été à ce jour mises en pratique. Le document directeur mentionne que tous les besoins de la population peuvent être formulés au mieux.

Horaires modifiés, détente assurée

En premier on a introduit de nouveaux horaires dans les salons de coiffure. Ne vous faites pas de soucis: les syndicats, les patrons et les représentants des travailleurs ont été associés aux discussions et le dimanche est resté comme autrefois un jour de congé. A Bolzano, on ne transige pas avec la libéralisation des horaires. Aussi peu spectaculaire que cela puisse paraître, les nouveaux horaires d'ouverture ont permis une plus grande utilisation de cette prestation et même une augmentation du chiffre d'affaires. Un autre pas important fut la flexibilisation des horaires d'études dans les écoles et les jardins d'enfants.

Dans chaque quartier de la ville, le début des classes commença à une heure différente et les pauses de midi furent légèrement déplacées. Depuis que les enfants ne doivent plus tous être en même temps au même endroit ou retourner au même moment à leur maison, cela a engendré une sensible détente du trafic matinal. La satisfaction des parents est grande. Les cours d'école ont été également remaniées. Par des modifications architecturales on a transformé les places de pauses en créant de nouveaux espaces. Ces espaces invitent à une halte, deviennent des lieux de rendez-vous et cela non seulement pour les enfants et les jeunes. Ainsi le document directeur traite simultanément la meilleure compatibilité entre vie de famille et professionnelle qui butte souvent sur des horaires impossibles.

Comme le montre l'exemple de Bolzano, les horaires publics sont planifiables, modifiables et donc sujets à amélioration. La modification du document directeur exige la connaissance des problèmes et la volonté de les surmonter. Mais lorsqu'on ose modifier des horaires supposés immuables, cela peut changer durablement et positivement la vie d'une communauté.

Colette Kalt, Directrice de la communication et des campagnes

Jeunesse syndicale de Fribourg

Sensations fortes!

Cette année également, la jeunesse syndicale de Fribourg a vécu un week-end de motoneiges en France. Du soleil, de la neige, des sensations fortes étaient au programme – que veut-on de plus?

Les 2 et 3 mars 2013, notre jeunesse syndicale s'est retrouvée de nouveau sur les pistes enneigées de Samoëns en Haute Savoie (France). Une fois n'est pas coutume, notre sortie a eu un grand succès. Une belle journée ensoleillée nous préparait à une soirée agréable on parle du temps, bien entendu, et non pas de la motoneige, accompagnés par leur infatigable «respon-

sable des jeunes» Giuseppe Di Mauro. Chacun et chacun de nous a pu se tester à jouer le Valentino Rossi des pistes durant une bonne heure, à cheval sur nos bolides. Après ces belles émotions, nous nous sommes tous retrouvés devant une bonne fondue bourguignonne. La soirée s'est poursuivie, très tard dans la nuit, mais dans la bonne humeur. Le dimanche, en fin de journée, nous étions tous de retour à Fribourg, fatigués mais contents. Pour cela un grand merci à notre comité jeunesse qui met tout en œuvre pour que les jeunes se sentent bien chez Syna. Alors je vous dis à bientôt pour une autre activité.

Carlo Cucuzza,
Président Syna-Jeunesse



Dans le portillon de départ, la jeunesse de Syna sur les motoneiges!
Photo: Syna

Cours jeunesse

Des jeunes avides de réponses

En cette année, Syna et Transfair offrent pour la première fois, par l'intermédiaire de leur institut commun de formation Arc, des cours spécialement dédiés aux jeunes. Nous avons interrogé quelques participantes et participants pour connaître leur opinion sur ces cours.

Les inscriptions à quatre cours sont closes et ont suscité un vif intérêt auprès des jeunes. Nous nous sommes entretenus avec cinq inscrits. Rami, Ecem, Milena et Danja se sont annoncés au cours «Ce que je dois savoir au seuil du quotidien professionnel» et Annapaula suivra le cours «J'entretiens des réseaux à succès».

Sabine Hunger: Pourquoi t'es-tu inscrit au cours?

Rami et Ecem: Les thèmes choisis et la possibilité d'améliorer nos connaissances linguistiques nous ont plu.

Mais pourquoi un cours syndical?

Annapaula: Je suis membre de Transfair et je m'engage très activement depuis une année. J'ai remarqué que des bonnes relations pouvaient être très utiles mais qu'elles doivent être entretenues. A part cela, c'est plutôt un hasard que ce cours soit organisé par un syndicat. J'ai étudié l'offre de cours et cela m'a attiré.

Qu'est-ce qui t'intéresse dans ce thème?

Milena: Le fait qu'il touche notre quotidien, que nous le voulions ou pas.

Quelles connaissances t'apporte-ce cours?

Danja: Je sais quelles cotisations sociales sont retenues sur mon salaire et je connais d'autres directives. Quelles assurances sont obligatoires et quelles assurances sont facultatives. De même que la majorité des éléments constituant le contrat de travail. Je suis actuellement une formation commerciale et j'ai appris des notions de droit à l'école.

Quels sont les thèmes que tu souhaiterais aborder durant le cours?

Annapaula: Ce qui m'intéresse, c'est le pourquoi du comment. Où trouver des

informations et comment intégrer ces connaissances dans le quotidien.

Sabine Hunger,
Responsable de la politique sociétale

Vue d'ensemble des cours

Facebook, Twitter & Cie. – Chances, risques et intelligente utilisation des médias sociaux

18 avril 2013, un cours en allemand et un cours en français

Au seuil du quotidien professionnel – Ce que je dois savoir

20 & 21 avril 2013, cours trilingue en allemand, français et italien

J'utilise des réseaux avec succès

21 septembre 2013, cours en allemand

Des places sont encore disponibles pour ces cours. Annonce-toi le plus vite possible auprès young@syna.ch ou sur www.formation-arc.ch où tu trouveras de plus amples informations sur les cours!