

# syna Magazine

Le syndicat



Photo: Fotolia

## Grandes conquêtes

«Mademoiselle, trois CCT, svpl !» – «Je viens tout de suite!» Si simplement et si rapidement, les choses ne se passent pas ainsi, mais nous sommes au but. Les CCT de l'industrie MEM, de la coiffure et des arts graphiques sont conclues. Sans compromis, c'eût été impossible. Pourtant Syna a réussi à faire passer quelques revendications.

**Pages 6, 7 et 17**

### Encaisser à gogo

Les salaires des dirigeants grimpent encore dans les sommets de l'absurde, avant tout dans les classes dirigeantes moyennes. Cela est d'autant plus incompréhensible que certaines entreprises pratiquent des restructurations ou délocalisent à l'étranger. **Page 3**

### Non, le 22 septembre

La campagne de votation au sujet de l'ouverture des magasins de stations-service est lancée. Cette fois, il ne s'agit que d'une poignée. Aujourd'hui, le petit doigt et demain toute la main. Une crainte justifiée, dit l'Alliance du dimanche. **Page 5**

**Sommaire**

Salaires des managers	Page	3
Révision de l'AI	Page	4
Magasins de stations-service	Page	5
CCT MEM	Pages	6-7
Industrie graphique	Page	7
Assemblée des délégués	Page	8
Pages romandes	Pages	9-12
Pagina in italiano	Page	13
Pagina en español	Page	14
Página em português	Page	15
Formation ARC	Page	16
CCT de la Coiffure	Page	17
Hôpital de La Providence	Page	18
AVS plus	Page	18
Festival de l'IBB pour les jeunes	Page	19
Examen de fin d'apprentissage	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** Colette Kalt, Olivia Coray  
colette.kalt@syna.ch  
olivia.coray@syna.ch

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

**Mise en page** Lars Walter,  
lars.walter@syna.ch

**Impression et expédition**  
Neue Luzerner Zeitung SA

**Modifications d'adresses à Syna** – le syndicat, info@syna.ch

**Prochaine édition**  
Vendredi, 13 septembre 2013

**Clôture de la rédaction**  
Mercredi, 28 août 2013, 12h00

# Partenariats sociaux



Relation trinitaire dans l'Industrie graphique: Syna, Syndicom et Viscom. Ménage à trois dans la Coiffure: Syna, Unia et CoiffureSuisse. Multi-mariage dans l'industrie MEM: Syna, Unia, SEC, Société suisse

des employés de commerce, ASC, Association Suisse des cadres, Employés Suisse et Swissmem/Association Suisse des machines. Je parle d'un partenariat spécial: le partenariat social.

La relation entre deux personnes est un défi comme le démontre le taux de divorce de plus de 50 pour-cent. Sans parler de multi-mariage. Ce qui ne fonctionne que rarement bien entre individus (dans notre environnement culturel et dans un face à face à hauteur d'yeux) se vit quotidiennement dans le partenariat social. Le plus souvent, plusieurs partenaires travailleurs essaient de régler les conditions de travail dans des négociations. Avec l'exigence de négocier, avec correction et yeux dans les yeux. Et chacun veut imposer ses intérêts au mieux. Quand tout cela va bien.

**Succès!**

Cela va bien. Egalement même sans cris, grincements, crissements et autres crachats. Et parfois aussi d'une manière déterminée et raisonnable. Et peu avant que la rupture survienne, comme dernièrement lors des négociations de MEM, un thérapeute du mariage (dans ce cas, le médiateur Jean-Luc Nordmann) est parfois appelé à

l'aide. Les personnes extérieures s'interrogent peut-être: Est-ce qu'un syndicat unique ne serait pas la solution? Non. Les exemples des récentes négociations prouvent que, tant sur le plan du contenu que de la méthode, la coexistence de différentes fédérations de travailleuses et travailleurs est importante. Les attentes fédératives des travailleuses et travailleurs sont-elles si différentes? Bien utilisé, le foisonnement d'idées contribue à de meilleurs résultats! Celui ou celle qui choisit Syna pour représenter ses intérêts en profite de façon multiple.

- Que cela concerne le paquet des revendications, le déroulement ou le résultat de la négociation: nos membres ont toujours le dernier mot.
- Syna s'engage pour un monde du travail digne; des conditions de travail et des salaires sûrs et progressistes et la sauvegarde des places de travail. L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée doit être plus qu'un slogan.
- Nous négocions d'une manière constructive, respectueuse et soucieuse de dégager des solutions. Déterminés, nous représentons les intérêts de nos membres et sommes prêts à dépasser certaines frontières pour ne pas mettre le tout en danger.

**Trois fois au but**

Dans ce magazine, nous pouvons relater simultanément trois négociations à succès. Non seulement dans la Coiffure et l'Industrie graphique mais encore dans l'Industrie MEM. Malgré et grâce au multi-mariage du partenariat social, de bons résultats ont été atteints.

**arno.kerst@syna.ch, vice-président**

**Qui cherche, trouve!**

Dans Syna-Magazine N° 4, Kurt Regotz a annoncé son retrait comme président lors du Congrès de 2014.

Deux candidatures ont émergé de la procédure de recherche: une interne et l'autre externe. Le Comité a désigné avec conviction et à l'unanimité Arno Kerst comme candidat à la présidence de Syna.

L'objectif est maintenant que d'autres instances consultatives, comme les régions ou les commissions, puissent s'exprimer à temps et positivement sur la candidature d'Arno

Kerst, afin que le processus de transition puisse débiter sous des conditions claires. L'élection du président suivra au Congrès selon les statuts.

En outre, le Comité a élu également à l'unanimité Carlo Mathieu comme chef du secteur Tertiaire Services. Par cette fonction, il devient membre du Comité directeur et du Comité. Dès le 1<sup>er</sup> juillet 2013, il remplace Magdalena Bertone, qui, à regret, s'est retirée de cette fonction pour des raisons de santé.

**Comité de Syna**



Salaires des managers

# Indignation et éloignement

**Une ruée vers les bonus, qui dure depuis plus d'une décennie au sein du monde feutré des «étages supérieurs», a détruit la confiance de la population dans l'économie. La politique est sollicitée de répartir plus équitablement les fruits de la croissance.**

endosser un rôle-clé et proposer des réponses crédibles, non seulement à la question des salaires des managers, mais aussi à celle de la répartition de la richesse. A savoir: limiter les salaires des managers et mettre fin au cartel des salaires. Protéger les salaires et les conditions de travail. Mettre fin à une politique fiscale au service des revenus élevés et des bénéfices des entreprises.

Travail.Suisse réclame donc des mesures visant une Suisse prospère, au sein de la-

quelle toutes et tous bénéficient de sa prospérité croissante, une Suisse où l'économie rime avec plus d'égalité et non avec plus d'inégalité. L'endigement des salaires excessifs des managers n'est certes qu'un élément de cette démarche, mais il est incontournable.

Martin Flügel,  
Président Travail.Suisse,  
fluegel@travailsuisse.ch

L'évolution des salaires des managers a suscité un fort scepticisme de la population envers les requêtes de l'économie. L'indignation suscitée par les rémunérations abusives a contribué à ce que l'économie s'aliène la population.

## Tendance ininterrompue dans le gros du peloton

L'analyse menée cette année par Travail.Suisse relative à l'évolution des salaires des managers montre que le laisser-faire ne peut être une option. Certes, on observe une certaine stabilisation, par exemple dans les banques et la branche pharmaceutique.

Mais, pour les «viennent ensuite», la tendance est ininterrompue. Dans des entreprises comme Lonza, Clariant ou Kuoni, les salaires ont également démesurément augmenté l'an passé. Une comparaison sur la durée, établie depuis 2002, montre que dans ces mêmes entreprises, les salaires les plus élevés ont doublé voire presque triplé, alors que les prestations de ces entreprises sur le plan économique ont été plutôt modestes et n'ont pas suivi le rythme de l'envolée des hauts salaires. Dans une seule entreprise – Coop – la moyenne des rémunérations des membres de la direction du groupe n'a pas dépassé le salaire annuel de la collaboratrice la moins bien payée.

## Mise en demeure urgente des politiques

Au vu des importantes votations qui s'annoncent concernant la libre circulation des personnes, l'urgence d'agir s'impose à la politique. Nous n'espérons plus une amélioration de la situation dans les «étages supérieurs». La politique doit



Cartel des salaires 2012: ces dirigeants gagnent 100 fois plus que leurs collaboratrices et collaborateurs.  
Photo: Travail.Suisse



Révision de l'AI

# A part des dettes, rien de neuf

**La deuxième partie de la 6<sup>e</sup> révision de l'AI a échoué devant le parlement. La bonne nouvelle: il n'y a plus de réductions de rente dans l'AI. La mauvaise: la tranquillité n'est pas revenue dans l'AI.**

Depuis longtemps, Travail.Suisse s'engage contre un démantèlement des prestations de l'assurance-invalidité. La révision 6b de l'AI était, pour le moment, la dernière et ambitieuse réforme destinée à assainir la montagne de dettes mais qui voulait exercer aussi une pression sur les rentiers AI. Initialement, on voulait réduire les rentes et, avec l'adjonction d'autres mesures, réaliser des économies de 700 millions. Les perspectives financières de l'AI se sont clairement améliorées lors des dernières années. Certes l'AI, compte tenu des arriérés auprès de l'AVS, a encore des dettes. Mais le temps des exercices déficitaires est passé. En 2012, l'AI a réalisé un bénéfice de 600 millions et put ainsi amortir quelques dettes. Selon les projections de la Confédération, l'AI ne devrait plus être déficitaire, même après la période transitoire de prélèvement d'un taux supplémentaire de TVA.

## Belle lutte

Travail.Suisse, épaulé par des fédérations d'invalides, a su convaincre une majorité du Parlement que la réduction de rentes AI était un mauvais chemin. Cela d'autant plus que la situation financière de l'AI ne demande pas d'autres coupes sombres. La révision 6b de l'AI n'a finalement pour objectif que de permettre d'an-

nuler l'endettement plus ou moins rapidement. Ainsi, lors du traitement au Parlement, il a été possible de renoncer à la réduction des rentes d'enfants et celles des personnes sévèrement handicapées. Et les rentes en cours sont dans tous les cas protégées. C'est un succès. Finalement, il s'agissait de savoir s'il fallait introduire un nouveau système de rentes qui aurait remplacé le système actuel qui sert des quarts, des demies, des trois quarts de rente et des rentes pleines. Et si, en cas d'une détérioration financière des finances de l'AI, il fallait geler les rentes.

## Alliance inhabituelle

Pendant que le projet de nouveau système prévoyant moins de paliers de rentes était relativement indiscuté, les esprits étaient très partagés sur la fa-

des prélèvements sur les salaires pourraient être automatiquement opérés. Simultanément, l'adaptation des rentes à l'indice des prix et des salaires (indice mixte) aurait pu être supprimée, ce qui correspondrait à une réduction des rentes. Ce mode de frein à l'endettement devrait servir d'exemple pour la révision de l'AI et n'était pas contesté. L'UDC ne voulait pas de déductions salariales supplémentaires et la gauche aucun gel des rentes. Ainsi le message fut coulé au Parlement.

## L'AI ne trouve pas la sérénité

Il est réjouissant qu'aucune autre réduction de rente ne soit pratiquée. Le système actuel est maintenu.

Si le dégommeage du modeste reste de la révision est toutefois une bonne décision, cela est douteux. Car la trêve ne devait être que de courte durée. L'UDC peut à nouveau revenir à charge avec un de ces thèmes favoris. Par ailleurs, une partie de la révision prévue n'est pas définitivement enterrée, mais seulement renvoyée: c'est la diminution de la rente des enfants. Si quelques mauvaises années se succédaient, la majorité bourgeoise ne manquerait pas de demander à nouveau des réductions de rentes. L'AI ne pourra faire front que si, dans l'étroit corset financier dans laquelle elle évolue, elle puisse, année après année,

rembourser les dettes. De toute façon, la pression sur l'AI reste forte.

**Matthias Kuert Killer,**  
responsable de la politique sociale  
kuert@travailsuisse.ch



*Succès des démarches de persuasion de Travail.Suisse et des associations d'invalides: les rentes ne seront pas réduites.*  
Photo: Fotolia

çon d'assainir l'AI en cas de nouveaux problèmes financiers. La droite bourgeoise voulait avant tout prévoir un frein aux dépenses pour activer l'assainissement. Ainsi en cas de baisse de la fortune de l'AI sous un certain niveau,



Votation populaire du 22 septembre

## Combat contre la folie du shopping

**Syna dit non aux attaques permanentes sur les heures d'ouvertures des magasins. Non à l'insidieux démantèlement de la protection des travailleuses et travailleurs et non encore à un préoccupant développement peu soucieux des intérêts de la population.**

Les craintes sont justifiées: si le travail de nuit était ancré dans un premier temps dans la loi et n'était plus déclaré comme une exception, cela signifierait la porte ouverte à une foule de revendications insensées d'ouvertures prolongées. La protection des travailleuses et travailleurs en serait affaiblie. Votons non pour éviter la rupture d'une digue protectrice. Ce qui est pratiqué aujourd'hui dans les magasins de stations-service deviendrait demain la règle dans tout le Commerce de détail. Le Parlement a déjà accepté des interventions

en faveur d'autres libéralisations qui revendiquent grosso modo, sur tout le territoire suisse, l'ouverture de tous les détaillants jusqu'à 20 heures les jours ouvrables et 19 heures le samedi.

### La conférence de presse

Le 25 juin, Syna et l'Alliance pour le dimanche, ont lancé la campagne. Par son combat contre la libéralisation de ces enseignes, on pose un signe clair. Thomas Wallimann de la Commission Justice et Paix de la Conférence des évêques suisse affirme. Dans la vie, il y a des choses qui ne doivent pas être sacrifiées sur l'autel de réflexions économiques. Le dimanche a une valeur fondamentale pour la vie sociale.

Les turbos du libéralisme essaient depuis des années de faire avaler cette libéralisation à la population, dit Kurt Regotz, président Syna. Mais, heureusement, les votations échouent. Le Conseiller national socialiste neuchâtelois Jacques-André Maire critiqua: en vérité, il ne s'agit que de faire

du bénéfique à n'importe quel prix. Si le travail de nuit était ancré dans la loi, cela aurait de graves conséquences pour le personnel de vente. Personnel qui souffre déjà aujourd'hui de bas salaires et de mauvaises conditions de travail. Et plus particulièrement les femmes. Le médecin du travail, Klaus Stadtmüller, attira l'attention sur les conséquences sanitaires: plus de la moitié des personnes qui travaillent la nuit souffrent d'insomnies. Des dysfonctionnements psychiques entraînant des maladies comme la dépression se manifestent souvent, de même que des difficultés de digestion ainsi que des pressions sanguines élevées. Les médecins du travail ne sont pas opposés généralement au travail de nuit et du dimanche, souligna Klaus Stadtmüller. Ils s'opposent toutefois à tout travail de nuit inutile. «Le shopping au milieu de la nuit est tout aussi inutile qu'un goitre.»

**carlo.mathieu@syna.ch,  
chef du secteur des Services**

## CONCOURS

### Syna offre du repos

**Durant la récolte de signatures du référendum contre la libéralisation des heures d'ouverture des magasins de stations-service, Syna tira au sort des chèques Reka.**

La qualité de vie et le repos des travailleuses et travailleurs tient à cœur au Syna. Mais des revendications seules ne sauraient suffire. C'est pourquoi un concours fut organisé parallèlement à la récolte de signatures. La Caisse suisse de voyage Reka (coopérative) est active dans les prestations de repos: elle facilite l'octroi de vacances et de temps libre pour le plus grand nombre possible de familles suisses. En tant qu'organisation non lucrative, elle offre des vacances à moindre prix et est par ailleurs le deuxième plus grand pourvoyeur de

logements de vacances de Suisse. Reka vise la pérennité et partage le bénéfice avec ses coopérateurs et clients. Syna soutient cette politique et ainsi, le 22 mai, tira au sort des chèques Reka d'une valeur de 500, 250 et 100 francs.

### Les vainqueurs sont connus

Sous la surveillance de Carlo Mathieu, chef du secteur des Services, et de Mathias Regotz, chef du service juridique, l'assistante Monica Rusch tira au sort 3 vainqueurs.

1<sup>er</sup> prix (500 francs): Jacques Lafargue, Genève

2<sup>e</sup> prix (250 francs): Tamaris Thöny, Grusch



De g. à d. Carlo Mathieu, Monica Rusch et Mathias Regotz indiquent les vainqueurs du tirage au sort des chèques Reka.

Photo: Colette Kalt

3<sup>e</sup> prix (100 francs): Jean-Daniel Bersier, Givisiez

**olivia.coray@syna.ch, collaboratrice  
Communication et Campagnes**

Conclusion réussie de la CCT

# Salaires minimaux dans l'Industrie MEM

**Après huit mois, les partenaires sociaux de l'Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) se sont mis d'accord sur une nouvelle CCT. Les délégués-es Syna ont accepté les améliorations de «l'équilibre entre le travail et la vie» ainsi que la protection contre les licenciements de même que l'introduction de salaires minimaux.**



La nouvelle CCT apporte quelques améliorations. Pourtant, l'un ou l'autre point donne encore matière à discussion. Photo: Colette Kalt

«Comparé à l'ancienne CCT, le résultat des négociations n'est pas si mauvais. Je pense au congé de paternité et aux améliorations pour les apprentis-es. Mais la réglementation des salaires minimaux au Tessin n'est pas bonne – c'est pourquoi de nombreux Tessinois ont voté contre la nouvelle CCT», telle est l'appréciation formulée sur le résultat de la négociation par le membre de l'OCST, Maurizio Massaro, lors de l'apéritif dînatoire servi après la conférence professionnelle. Deborah Marinelli, membre Syna chez Schindler, complète: «Bien que les négociations furent difficiles, nous avons obtenu quelque chose – et l'aboutissement d'un accord sur des thèmes en suspens demande tout simplement plus de temps.» L'enthousiasme, c'est autre chose – mais le résultat des négociations de la CCT, qu'Arno Kerst, chef négociateur de la délégation Syna, et Josef Lustenberger, responsable de la branche, ont présenté aux délégués-es Syna en juin à Olten, est acceptable.

## Prémices difficiles

Octobre 2012: l'Industrie MEM à fort coefficient d'exportation lutte contre la cherté du franc et des marchés faiblissants. Les employeurs, représentés par Swissmem, réduisent la marge de manœuvre de négociateurs à presque zéro et menacent même avec une augmentation générale de la durée du travail. Du côté des travailleuses et travailleurs, les cinq fédérations doivent trouver le plus grand dénominateur commun pour ouvrir les pourparlers. La ligne de Syna est d'autant plus importante: défendre le paquet des revendications émises par la

base et chercher à obtenir un résultat en pratiquant un style de négociations orientées vers des solutions. Ainsi, Syna s'est mobilisé, un mois avant la fin de la négociation, en appelant la médiation du Conseiller fédéral Schneider-Ammann pour aboutir à des salaires minimaux.

## Pas seulement les salaires minimaux

L'introduction des salaires minimaux dans la CCT, proposée pour la première fois par le médiateur, a suscité beaucoup de discussions lors de la Conférence professionnelle. Pour Carla Sias, travailleuse industrielle au Tessin, le salaire minimum est trop bas: «Ce que nous recevons, à la fin du mois, ne suffit pas pour vivre.»

Deborah Marinelli fut déçue que l'égalité des salaires ne soit pas réglée plus concrètement: «J'aurais souhaité que les employeurs nous prennent plus au sérieux. Tous affirment que l'égalité salariale est assurée chez eux. Mais ils ne présentent pas ouvertement les salaires.» Cependant Josef Lustenberger put montrer quelques améliorations aux membres Syna. Ainsi, en plus de la recommandation d'un congé de paternité maximum de quatre semaines, il y a obligation d'octroyer un congé paternité de 5 jours. Nouveau: les travailleuses et travailleurs disposent, dès le quatrième jour, d'un droit de regard sur la compensation des heures supplémentaires dans le cadre de l'horaire annuel. En outre, les apprenties et apprentis ainsi que les femmes seront mieux soutenus dans la nouvelle CCT. «Par les temps qui courent, on peut être content d'avoir obtenu quelque chose et que les employeurs ne nous enlèvent pas plus en-

core», telle est l'analyse de Josef Gisler sur le résultat des négociations.

## Une meilleure protection

Important également pour Syna, les améliorations obtenues de haute lutte lors des licenciements économiques. Ainsi le délai de consultation a été prolongé d'au moins 18 jours ouvrables. Par ailleurs, les employeurs ont souscrit aux plans sociaux obligatoires revendiqués par Syna. L'article 57 (article de crise) dut, en guise de compromis, être maintenu dans la CCT. Syna obtint, toutefois, que les augmentations d'horaires mensuels supérieures à 15 heures ne puissent être convenues, désormais, qu'avec l'accord des fédérations syndicales.

arno.kerst@syna.ch,  
vice-président

## La réglementation des salaires minimaux dans le MEM

- C'est la première fois depuis 76 ans qu'une réglementation des salaires minimaux est introduite.
- Trois zones géographiques, contenant des salaires minimaux différents pour le personnel non qualifié, sont introduites. Tessin, Arc jurassien: 3 300 francs / Plateau: 3 600 francs / Région à haute zone salariale (par exemple Zurich): 3 850 francs.
- Obligation, sous des conditions particulières, de payer à des travailleuses et travailleurs qualifiés un salaire minimum de 300 francs plus élevé.



Point de vue du chef de la négociation

## Commentaire sur la nouvelle CCT-MEM

**Lorsque de si nombreux cuisiniers préparent le repas, aucun ne peut préparer le plat selon ses désirs. Arno Kerst sait comment Syna s'est affirmé.**

Trois mots-clés ont été énoncés lorsque j'ai interrogé quelqu'un sur la CCT actuelle.

- Accord de paix (origine historique de la CCT),
- Article de crise (peut déroger à la CCT pour sauver des places de travail),
- Trop de formulations «peut»

### Un certain résultat ...

Dans l'esprit de l'accord de paix: résoudre les problèmes par la négociation plutôt que par des mesures de lutte. Syna a marqué les négociations de son empreinte. Nous avons négocié avec fermeté et étions orientés

vers des solutions. Lorsque les négociations et ainsi la chance historique d'introduire les salaires minimaux s'enlisaient, nous avons fait appel à la médiation. Grâce à cette procédure courageuse, la règle du salaire minimal a pu être sauvée. En temps de crise, les employeurs pourront continuer à augmenter le temps de travail, pour autant que la représentation des travailleuses et travailleurs et les syndicats (pour des modifications durables) soient d'accord. Cet avantage pour les employeurs fut rétabli grâce à Syna, car la réglementation en cas de crise fut également renforcée pour les travailleuses et travailleurs. L'extension du délai de consultation et l'obligation du plan social remplissent les importantes revendications de nos membres.

### ... pour le reste, il faut du temps

La nouvelle CCT contient encore trop de recommandations au lieu d'obligations. En

particulier dans le domaine de «l'équilibre entre travail et vie privée» ou dans celui des indemnités perte de gain en cas de maladie, Syna exige des règles définitives.

Une négociation terminée, et déjà nous nous trouvons à la porte des prochains pourparlers. Lors des négociations futures, Syna se battra à nouveau pour une CCT forte et obligatoire. En particulier pour l'amélioration de la réglementation des salaires minimaux. Oui, les salaires minimaux. A l'avenir, ils feront partie des mots-clés de la CCT-MEM. Mais il s'agit d'abord de vivre la nouvelle CCT. Syna surveillera la concrétisation des nouvelles et anciennes dispositions conventionnelles avec la même ardeur qu'aux négociations, donc avec engagement et orientation vers des solutions.

arno.kerst@syna.ch,  
vice-président

Nouveau CCT pour l'Industrie graphique

## Fin du vide conventionnel

**A l'unanimité, les délégué-e-s de la conférence de branche de Syna se sont prononcés le 8 juin en faveur du nouveau Contrat collectif de travail (CCT). Il entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2013.**

Il a fallu que les syndicats négocient durement pendant sept jours avec l'association patronale Viscom pour arriver au compromis négocié. L'introduction de la déclaration de force obligatoire (DFO), qui doit maintenant être demandée le plus rapidement possible au Conseil fédéral, a été décisive pour faire approuver à une large majorité le résultat par les membres des syndicats de l'Industrie graphique. Ainsi, un combat syndical qui dure depuis plus de 20 ans est couronné de succès. Syna et Syndicom récoltent d'autres succès: l'augmentation des salaires minimaux de 200 francs à 3 800 francs pour les personnes non qualifiées (excepté re-

liures) et à 4200 francs pour les jeunes arrivant sur le marché du travail après une formation professionnelle initiale. Les apprentis-es recevront à l'avenir un 13<sup>e</sup> salaire garanti, et les salaires de 1<sup>ère</sup> et 2<sup>e</sup> année d'apprentissage sont relevés de 50 francs. Les syndicats ont aussi défendu la semaine de 40 heures et les suppléments pour le travail de nuit effectué dans les imprimeries de journaux.

### Des salaires contraignants

Avec la déclaration de force obligatoire, les salaires minimaux négociés seront contraignants aussi pour les entreprises non membres du partenariat contractuel. Les syndicats ont dû concéder des compromis dans les entreprises qui n'impriment pas de journaux. Ici, les suppléments pour travail de nuit, de 70 pour-cent jusqu'à présent, peuvent être abaissés jusqu'à 50 pour-cent. Néanmoins, ici aussi, le principe de la garantie des acquis est valable: les réductions de revenus liées à la baisse des suppléments doivent être



compensées par des augmentations des salaires de base ou un versement compensatoire mensuel. Par ailleurs, les entreprises qui n'impriment pas de journaux auront désormais la possibilité, dans des cas exceptionnels – et avec l'accord du personnel –, de relever le temps de travail hebdomadaire à 42 heures.

Par ces compromis, les syndicats montrent qu'ils comprennent que la branche de l'impression est confrontée à une situation difficile. En même temps, Syna et Syndicom insistent pour surmonter la crise structurelle par d'autres mesures que par une prolongation du temps de travail qui augmenterait encore davantage les surcapacités de l'Industrie graphique.

tibor.menyhart@syna.ch,  
Secrétaire central  
de l'Industrie graphique

18<sup>e</sup> assemblée des délégués à Olten

## Syna sur le bon chemin

**Les délégués et déléguées Syna se sont réjouis des comptes annuels positifs et de la stabilité du nombre de membres. Avec fierté, ils ont jeté un regard sur les 10 ans d'existence de FAR. Pour la votation du 22 septembre «Non à la journée de travail de 24 heures», Syna est bien doté et préparé.**

Les 130 délégués-es ont constaté avec une grande satisfaction que les comptes Syna bouclaient positivement en 2012 et que notre association affichait, pour la huitième fois d'affilée, des chiffres noirs. Réjouissant également la progression des membres. Ainsi, le nombre de personnes affiliées à Syna reste également stable en 2012. Guido Schluep entre au Comité des 21 membres. Comme secrétaire régional à Frauenfeld, il représentera désormais l'ensemble des secrétaires syndicaux régionaux de la Suisse alémanique.

### Congé et départ

Dans sa rétrospective annuelle, le président Kurt Regotz plaça le temps au centre. Il plaida pour que chacun s'octroie des temps de repos au bon moment. Syna ne cessera de le rappeler aux employeurs et de revendiquer, lors des négociations des conventions collectives de travail, des temps de repos sous forme de vacances, de perfectionnement professionnel ou de temps pour la famille. Mais en tant que syndicat de la base, Syna n'hésite pas à demander à ses membres d'être les moteurs du changement. Car avec la participation active des travailleuses et travailleurs, Syna peut tout engager pour éviter des vides conventionnels et négocier des accords selon les vœux des membres. La solution «unis, nous sommes forts» reste actuelle et percutante. Kurt Regotz a également évoqué son temps restant de présidence et a présenté Arno Kerst comme candidat désigné à la présidence. Le jour précédent, l'actuel vice-président et chef du secteur de l'Industrie a été nommé comme candidat à la présidence par le Comité extraordinaire. Arno Kerst assurera que, s'il était élu comme président l'an



*Munis de cartes postales contre la journée de travail de 24 heures, les déléguées et délégués se sont prononcés sans équivoque pour la protection du personnel du Commerce de détail.*

*Photo: Lars Walter*

prochain, il conduirait Syna avec sérieux, cœur et intelligence. Il affirma également qu'il ne sous-estimait pas l'ampleur et les difficultés des tâches présidentielles mais qu'il se réjouissait également des défis à relever.

Un autre changement a été décidé. Dès le 1<sup>er</sup> juillet, Carlo Mathieu dirigera le secteur Tertiaire. Il a été élu à l'unanimité comme successeur de Magdalena Bertone qui se retire pour des raisons de santé.

En 2013, FAR a fêté ses 10 ans d'existence: Syna est un des acteurs majeurs de ce succès. Ce qui était considéré comme une utopie il y a plus de 10 ans a permis progressivement de financer la retraite anticipée de 11 000 bâtisseurs. Les travailleurs du secteur principal de la Construction profitent de ce modèle à succès.

### Protection des travailleuses et travailleurs

L'équilibre entre travail et loisirs ainsi que la protection et le respect des travailleuses et travailleurs ont souvent été à la une des activités syndicales de Syna en 2012. Ces thématiques restent d'actualité en 2013.

Syna estime que l'aboutissement sans problèmes du référendum contre l'ouver-

ture 24 heures sur 24 des shops de stations-service est un signe positif qui incitera une majorité des citoyennes et citoyens à refuser dans les urnes les turbos de la libéralisation et à se prononcer ainsi pour la protection du personnel.

Et ce ne sont pas seulement les employées et employés du Commerce de détail qui ont besoin du soutien syndical. La libre circulation des personnes a aussi entraîné une croissance inquiétante des abus salariaux. L'année dernière, les membres Syna se sont mobilisés afin de délivrer le monde du travail des méfaits des abus salariaux. Avec un certain soulagement, Syna a pris connaissance du renforcement des mesures d'accompagnement dans le gros et le Second-œuvre. Mais le travail ne s'arrête pas là. La requête de la région de Lucerne, qui a été acceptée à une grande majorité, doit permettre de combler d'autres lacunes. Et Syna continuera à s'engager pour que les soumissions de travaux publics ne soient octroyées qu'à des entreprises qui respectent totalement les dispositions des conventions collectives de travail.

**colette.kalt@syna.ch,  
directrice de la Communication  
et des Campagnes**



Fribourg

## Grande manifestation

**Près de 5000 employés-es ont répondu à l'appel à la manifestation lancé par les syndicats le 14 juin, en réaction à la consultation sur le projet de mesures structurelles et d'économie de l'Etat de Fribourg.**

Les infirmières, les sages-femmes, les aides-parentales, les policiers, les enseignants et enseignants, les employées et employés de l'administration, les forestiers, etc, tous étaient présents pour protester contre le plan d'austérité, prévoyant des économies faites à 80 pour-cent sur le dos de la fonction publique.

### Salaires de carrière à la trappe

«Pas de service public de qualité sans la reconnaissance des travailleurs et travailleuses du public!» Dans son projet, l'Etat prévoit de diminuer les salaires de 0.9 pour-cent, autrement dit de demander aux employés-es, le remboursement des augmentations accordées ces dernières années. Mais l'Etat souhaite également bloquer toute nouvelle augmentation, tant que le taux de référence n'atteindra pas 112 points, contre 109 actuellement. L'Etat-employeur entend également bloquer les progressions des paliers pour 2014 et n'accorder que le demi-palier à chaque classe, entre 2015 et 2016. D'autre part, l'échelle calculée sur 20 ans deviendra une échelle sur 30 ans. Cette dernière mesure structurelle, augmentée des mesures conjoncturelles, aura pour conséquences d'extraordinaires diminutions des salaires de carrière. L'Etat doit s'attendre à une fuite des collaborateurs et collaboratrices les mieux qualifiés, et surtout, il donne un signe négatif à l'économie privée.

### Manque de considération crasse

«Nous ne sommes pas des vaches à lait!», «Etat cow-boy!», «L'éducation coûte cher? Essayez l'ignorance», autant de slogans qui ont été criés pour dénoncer la politique budgétaire du canton. Alors que le Grand

Conseil a octroyé pas loin de 400 millions de francs de baisse d'impôts aux entreprises et hauts revenus sur les 5 dernières années, le Conseil d'Etat souhaite rattraper ce même montant sur le personnel et les familles fribourgeoises. En s'attaquant de cette façon aux revenus, il montre un manque de considération crasse pour son personnel qui répond jour après jour aux besoins d'une population grandissante.

Parmi les mesures annoncées, l'Etat veut stopper l'augmentation des postes de travail à un poste par département, soit une augmentation ridicule lorsqu'on connaît le manque de personnel dans la police, l'enseignement ou les soins. Pour aggraver la situation, une semaine avant la manifestation, l'Hôpital annonçait une diminution de 250 postes de travail pour répondre à un problème de budget, et laissait ainsi filer ses compétences et son savoir-faire vers le privé.

Le 14 juin, l'inquiétude du personnel était bien palpable: les mesures annoncées ne semblent répondre à aucune logique sur le long terme, mais représentent uniquement un catalogue de coupes faites au hasard.

### Une imagination sans limite!

A côté des mesures prises sur le personnel, l'Etat a fait preuve d'une imagination sans limite pour toucher à un grand nombre de prestations: fiscalisation des prestations complémentaires, augmentation des taxes d'écologies du secondaire II, diminution des subsides de formation, augmentation du prix des places de parc, diminution du budget pour le planning familial, diminution du budget pour la formation des mamans de jours, diminution des dépenses pour l'intégration des migrants-tes et des requérants d'asiles,



*Non aux rabais aux riches et aux économies sur le dos des pauvres.*

*Photo: Véronique Rebetz*

etc. Les plus démunis et les familles passeront à la caisse, alors qu'aucune mesure ne semble s'attaquer à la fiscalisation des hauts revenus ou aux bénéficiaires.

Choqués par les projets du Conseil d'Etat, les manifestantes et manifestants ont bruyamment réclamé le retrait des mesures envisagées et, surtout, exigé l'entrée en négociation avec les partenaires sociaux.

[veronique.rebetz@syna.ch](mailto:veronique.rebetz@syna.ch),  
Responsable régionale

## IMPRESSUM ROMANDIE

### Rédaction/Coordination

Eric Favre  
Route du Bisse 63  
3967 Vercorin  
Tél. 079 633 42 93  
[ericfavre@netplus.ch](mailto:ericfavre@netplus.ch)

### Rédaction régionale

**Fribourg-Neuchâtel** Véronique Rebetz  
**Genève** Joël Mugny  
**Jura** Pierre-Alain Grosjean  
**Vaud** Thierry Lambelet

### Clôture de la rédaction

Lundi, 26 août 2013, 12h00

Genève

## Après l'effort, la récompense

**Du 15 au 20 avril, des apprentis maçons, constructeurs de routes et carreleurs ont découvert la Sicile pour fêter leur fin d'apprentissage.**

Leur séjour a débuté à Catane. Leurs estomacs ont apprécié un repas typique dans un agro-tourisme de Caltagirone. Une bonne nuit de repos à Agrigente puis une promenade dans la vallée des temples, pour finalement parvenir à Syracuse. Une excursion les a également conduits à l'Etna, où ils ont visité le cratère provoqué par l'éruption de 1991. Taormina, la petite ville médiévale, a ravi leurs regards. Puis le retour en avion de Catane à Genève, via Rome.

Un grand remerciement à la SSE, Société suisse des entrepreneurs, Genève, la Chambre genevoise de carrelage et céramique ainsi que les syndicats, Syna, Unia et Sit.



Des jeunes apprentis et leurs aînés pour découvrir les beautés de la Sicile.

Photo: SSE, Genève

Genève

## Tournoi de foot 2013

**Le 27<sup>ème</sup> tournoi de football organisé par Syna Genève s'est déroulé le dimanche 16 juin 2013, au Bois-de-la-Bâtie. En voici le classement.**

- 1<sup>er</sup> Monte Cristo
- 2<sup>ème</sup> Os Romanos
- 3<sup>ème</sup> O Transmontano
- 4<sup>ème</sup> AEU Isotech
- 5<sup>ème</sup> Val-d'Arve
- 6<sup>ème</sup> Ital-China
- 7<sup>ème</sup> Ideal Constructions
- 8<sup>ème</sup> Rodricar
- 9<sup>ème</sup> Pub Arbalète
- 10<sup>ème</sup> Cave Duarte
- 11<sup>ème</sup> Syna
- 12<sup>ème</sup> Beira Alta

Meilleure attaque : Monte Cristo  
 Meilleure défense : Monte Cristo  
 Fair-play : Beira Alta

Les sportifs étaient au rendez-vous pour défendre les couleurs de leur équipe et les spectateurs sont venus nombreux pour faire la fête, manger et profiter du soleil.

Nous tenons encore à remercier les personnes ayant participé à la réalisation de cet événement, ainsi que tous les sponsors.

Pendant toute la journée, la bonne humeur était au rendez-vous et nous espérons vous retrouver en 2014.



Lumineuse joie des vainqueurs

Photo: J. Engenheiro

### ATTENTION !

Fermeture du secrétariat de Genève du 29 juillet au 2 août 2013.

Syna Genève



Horlogerie

## Longues négociations

**Conformément à la CCT de l'Industrie horlogère, Syna a demandé en début d'année de négocier dans les régions une augmentation des salaires minimaux d'embauche (SME).**

Au terme de négociations difficiles, les hausses suivantes ont pu être obtenues pour les SME du personnel non qualifié:

- Berne (sans Jura Bernois): de 3590 à 3630 francs
- Genève: de 3480 à 3620 francs, de 3980 à 4020 francs («spécialisés»)
- Jura et Jura Bernois: de 3300 à 3360 francs
- Neuchâtel: de 3580 à 3610 francs
- Soleure, Bâle (BS, BL): de 3310 à 3360 francs
- Valais: de 3346 à 3400 francs
- Vaud, Fribourg: de 3430 à 3500 francs

Pour la délégation Syna, composée à chaque fois des secrétaires centraux-trales responsables de branche (Tibor Menyhart et son successeur Diego Frieden) et du de la

secrétaire régional-e, le résultat obtenu n'est pas pleinement satisfaisant. Tout d'abord, le personnel qualifié a été mis de côté. Notre revendication s'appliquait évidemment aussi à ces personnes, mais les employeurs n'ont rien voulu entendre. Ensuite, ces hausses entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2013, alors que la moitié de l'année s'est déjà écoulée! Nous avons exigé la rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier 2013, mais en vain.

### «Fédéralisme» inepte!

La structure de l'organisation patronale n'a pas simplifié les choses. Alors que Syna demandait les mêmes augmentations pour tous les travailleurs et travailleuses de la branche, le «fédéralisme» invoqué par les associations régionales voulant des accords différenciés a alourdi le processus et a conduit à des inégalités. Syna a ainsi réitéré la demande d'une seule négociation nationale, à l'image de ce qui existe dans les autres CCT. Enfin, cet accord ne couvre pas le canton du Tessin où certains sa-



*Des salaires corrects pour l'horlogerie*

*Photo: Fotolia*

laires sont vraiment indignes de la branche d'excellence qu'est l'horlogerie et la microtechnique suisses. Syna va donc poursuivre son travail, pour obtenir pour tous les travailleurs-euses de la branche des salaires minimaux corrects.

**diego.frieden@syna.ch,**  
**Secrétaire central**  
**de l'industrie horlogère**

Vaud

## Formation professionnelle

**Les partenaires sociaux (les syndicats Syna et Unia et la Fédération vaudoise des entrepreneurs) ont signé depuis de nombreuses années une Convention de formation des machinistes et grutiers avec l'Etat de Vaud. Une commission cantonale suit la bonne exécution de cette formation.**

Cette Convention institue des cours, des examens théoriques et pratiques et délivre un permis pour les catégories suivantes:

- M2: pelles hydrauliques sur chenilles ou sur pneus dès 5 tonnes
- M3: chargeuses sur chenilles ou sur pneus dès 5 tonnes
- M4: pelles araignées

M5: répondeuses / finisseuses

M6: rouleaux compresseurs dès 5 tonnes

M7: engins spéciaux dès 5 tonnes

K1: grues automobiles sur pneus avec portée de plus de 10 mètres

K2: grues à tour pivotante et automontante

K3: engins spéciaux

Les cours sont dispensés à l'Ecole de la construction à Tolochenaz et des experts issus des entrepreneurs et des machinistes syndiqués veillent à la bonne connaissance des candidates et candidats aux permis.

### Une Convention à adapter

La dernière Convention date de 2003 et la commission a décidé de la renouveler en 2013. Il n'y a pas de grands changements dans la formation et dans la forme

des examens, mais la commission a jugé que les machines de chantiers de moins de 5 tonnes nécessitaient aussi un permis, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent. Les nouvelles technologies et la puissance de ses machines ayant beaucoup évolué ces dernières années, et le but de cette formation étant la sécurité, cette modification a été nécessaire.

Les employeurs doivent se prononcer sur cette modification mais nous sommes persuadés que le souci de sécurité primera sur certaines considérations financières.

Normalement, cette Convention sera ratifiée cet automne et les syndicats soutiennent cette formation et les modifications apportées à cette nouvelle Convention.

**thierry.lambelet@syna.ch**  
**Responsable régional vaudois**

Groupe E: Assemblée des délégués 2013

# «Nous devons absolument nous serrer les coudes!»

**L'Assemblée des délégués-es 2013 du syndicat Groupe E s'est tenue le 7 juin au Restaurant La Croisée, à Boudevilliers (NE). Elle fut suivie par une présentation du Service social inter-entreprise.**

Jean-Michel Faivre, président de cette section syndicale et de la Commission du personnel Groupe E, se doit d'annoncer une période critique. Nous y étions préparés: «Depuis quelque temps déjà, nos dirigeants nous alertent en nous rendant attentifs aux dangers guettant les exercices futurs...».

## Mutations profondes

Sont en ligne de mire: «la mauvaise conjoncture au niveau international, les difficultés de la place bancaire helvétique et de certaines branches de l'industrie d'exportation, l'ouverture à la concurrence du marché électrique, l'arrêt programmé de la production nucléaire, la pression de plus en plus importante exercée par les consignes de l'OFCOM». Outre les conséquences directes subies par Groupe E, l'entreprise se voit impactée par le biais de ses participations dans Alpiq, BKW, ou encore Timelkahn.

Pas pessimiste pour autant, Jean-Michel Faivre parle plutôt de mutations profondes. «L'électricité ne peut que s'apprécier au futur. Que cette énergie puisse nous motiver, nous animer et nous faire vivre dans les meilleures conditions possibles. Je fais appel à votre solidarité et à votre collaboration.»

## Objectif d'entreprise: sauver des vies

Le syndicat désire s'engager pour soutenir l'objectif d'entreprise, inscrit dans la stratégie de prévention SUVA «250 vies» et visant à diminuer le nombre accidents. Un outil simple et efficace mis en place par Groupe E consiste dans l'identification et la remontée des «presqu'accidents». Concrètement, chaque collaborateur ou collaboratrice qui décèle un risque d'accident en in-



Jean-Michel Faivre, président du syndicat Groupe E, Christelle Boil et Prisca Grandirard-Vaucher, du Service social inter-entreprises. Photo: Xavier Hemmer

forme le responsable de sécurité au moyen d'une carte conçue à cet effet.

## Objectifs syndicaux pour la prochaine législature

Le bureau exécutif du syndicat Groupe E propose les objectifs suivants pour la période 2013-2015:

- signature d'un accord avec la direction de Groupe E pour le renouvellement de la Convention collective d'entreprise;
- caisse de pension: maintien de la coopérative, opposition à toute mesure d'assainissement disproportionnée;
- structure d'organisation du syndicat Groupe E: syndicalisation, prise en compte des centres régionaux,

contacts auprès des sociétés filles et autres fournisseurs d'énergie.

Jean-Michel Faivre rappelle encore d'autres préoccupations. Parmi elles, le problème des places vacantes laissées par les retraités-es. Nous savons que ce phénomène concerne notamment les collègues des centrales hydroélectriques. Pour ces personnes hyper-expérimentées, il est quasiment impossible de trouver sur le marché du travail des remplaçantes ou remplaçants déjà formés. Une grande attente se fait sentir pour que Groupe E renforce la relève, qui doit être formée en interne.

xavier.hemmer@syna.ch,  
Secrétaire régional

## Diego Frieden souhaite une CCT nationale de l'Énergie

L'objectif de renforcer les synergies auprès d'autres entreprises de la branche est salué par Diego Frieden, secrétaire central en charge de la branche Énergie, qui souhaiterait réactiver le projet ambitieux d'une CCT nationale de l'Énergie. Une telle convention collective, de par son rattachement à la branche de l'Industrie,

aurait la capacité d'englober certaines sociétés de construction, de transport et logistique, de vente et autres domaines, qui sont directement liées à la branche de l'Énergie. Le secrétaire central fait allusion aux sociétés filles mises en place par Groupe E et les autres grands producteurs d'énergie.



Negozi delle stazioni di servizio

## I ladri colpiscono di notte

**Il 22 di settembre siamo chiamato ad esprimersi su la liberalizzazione degli orari di apertura dei negozi situati nelle stazioni di servizio. Mentre da questo ampliamento i gestori sperano in maggiori utili, per il personale potrebbe aumentare il pericolo di aggressioni durante lo svolgimento del proprio servizio.**

Il sindacato Syna invita pertanto a deporre un no nelle urne. Il lavoro notturno nuoce alla salute e mette a repentaglio la tutela dei lavoratori. Già questo fatto desta di per sé preoccupazione ed è un motivo sufficiente per non cedere alla pressione dei politici borghesi che perorano la causa di un'estensione sconsiderata del lavoro notturno. Ma in agguato ci sono anche altri pericoli: in Svizzera viene assalito regolarmente un negozio di una stazione di servizio. I mass media parlano solo raramente di questi fenomeni inquietanti e quando lo fanno i malviventi si sono portati via un bottino di alcune centinaia di franchi. Alla fine si segnala che la commessa se l'è cavata con un grande spavento. Molte di loro vengono tuttavia ricoverate in ospedale in stato di shock perché nella maggior parte dei casi, soprattutto in orari di scarsa affluenza come ad esempio di notte, al momento dell'aggressione erano sole in negozio.

### Bottino facile

Il capo del commissariato per la prevenzione e la comunicazione della città di Zurigo, Rolf Nægeli, spiega per quale motivo i negozi delle stazioni di servizio vengono ripetutamente presi di mira dai malviventi: «Il rischio di essere acciuffati è contenuto. Il ladro, inoltre, non ha bisogno né di pianificazioni e tanto meno di esperienza nel compiere atti criminali.» Molto spesso i negozi si trovano fuori mano, sono poco frequentati e dispongono di insufficienti sistemi di sicurezza. Questi fattori possono pertanto indurre persone con problemi finanziari, tossicomani o giovani a commettere furti. I gestori rischiano anche e soprattutto in termini



*I negozi delle stazioni di servizio si trovano fuori mano e di notte spesso è presente solo una persona. Ciò li rende interessanti per i malintenzionati.*  
Foto: Colette Kalt

di sicurezza. Le telecamere di sorveglianza spesso si rivelano essere delle imitazioni oppure forniscono immagini di scarsa qualità che non permettono di riconoscere i criminali. Rolf Nægeli sottolinea che non è a conoscenza di pulsanti d'emergenza, come quelli utilizzati nelle banche. A tutto questo si aggiunge anche il fatto che da una chiamata al 117 può passare fino a mezz'ora di tempo prima che una pattuglia della polizia giunga sul luogo del reato. Il tutto dipende sempre da dove arriva la telefonata. L'urgente raccomandazione da parte dello specialista della prevenzione è pertanto la seguente: «In caso di aggressione è necessario adottare un atteggiamento difensivo, ovvero consegnare ai ladri ciò che vogliono e non giocare a fare gli eroi! Il denaro è sostituibile, la vita no! Tutto quello che una persona rimasta vittima di un'aggressione riesce a ricordare del malvivente può successivamente rivelarsi di estrema utilità.»

### Dietro alle notizie si celano destini

Cosa significa un'aggressione però per i diretti interessati? Un episodio di questo genere è sempre traumatizzante. In queste situazioni è anche a rischio la vita poiché nella maggior parte dei casi sono

in gioco armi che ovviamente rappresentano una minaccia diretta. A questi pericoli il corpo risponde attivando tutti i meccanismi di stress e di emergenza. Ancora anni dopo, il corpo è in grado di ricordarsi spontaneamente della situazione e reagisce in maniera incontrollata. Per riattivare la memoria spesso basta un odore o un rumore; durante l'aggressione non è infatti possibile proteggersi. Frequentemente gli interessati non sono più in grado né di lavorare né di intrattenersi in un negozio di una stazione di servizio. Il fatto che grava più di tutti è però che la vita di un essere umano è stata cambiata radicalmente per sempre.

Rimane un'incognita se e come l'eventuale estensione degli orari di apertura possa peggiorare la situazione. Fatto sta che un ampliamento degli orari di apertura non necessariamente significa un aumento delle aggressioni. I potenziali malviventi hanno tuttavia più possibilità per entrare in azione. Un argomento, questo, da non prendere alla leggera, senza aver fatto prima le dovute riflessioni.

colette.kalt@syna.ch,  
responsabile Comunicazione  
e campagne

Mercado de Trabajo

## La cláusula de la válvula

**El 14 de mayo de 2013, se cumplió con el requisito cuantitativo para la aplicación de la cláusula de la válvula. La cláusula para el permiso de residencia «B» para la UE-17 entrará en vigor a partir del 1 Junio 2013.**

El Acuerdo entre Suiza y la Unión Europea sobre la Libre Circulación de las Personas establece la posibilidad de limitar desde el 1 de junio de 2013 hasta el 31 de mayo de 2014 el número de permisos de residencia tipo «B» concedidos a nuevos trabajadores de la Unión Europea (UE-17) que deseen ocupar un empleo en Suiza. Esta limitación no afecta a quienes ya trabajan en Suiza y disponen de permiso «B».

### Afectados permiso B

A partir de junio de 2013 se seguirán otorgando permisos de residencia «B» hasta agotar el tope o límite de esta clase de permisos que se establezca, que en ningún caso podrá ser inferior a la cifra media de permisos extendidos durante los últimos



La cláusula de la válvula vale a partir el 1 de junio de 2013 hasta 31 de mayo de 2014.

Foto: Fotolia

tres años, incrementada en un 5 por ciento.

Le informamos que el Acuerdo entre Suiza y la Unión Europea indicado anteriormente fija también el derecho del trabajador a ocupar un empleo de duración inferior a un año recibiendo un permiso «L». Este tipo de permiso no estará sujeto a contingentes ni

limitaciones, como tampoco se establecerán limitaciones para los trabajadores que ocupen un empleo como fronterizo o con un contrato de duración inferior a tres meses, que no necesitarán permiso de residencia.

[conisolser@gmail.com](mailto:conisolser@gmail.com)

Nueva GAV con Coop

## Mejor protección para las familias

**Syna en la revisión del convenio colectivo de trabajo (GAV) con Coop ha obtenido ligeras mejoras para los empleados. Las familias especialmente pueden beneficiarse de los cambios.**

Después de varias rondas de negociaciones, Syna y otros interlocutores sociales han renovado el acuerdo de negociación colectiva (GAV) con Coop. Entrará en vigor en 2014 y tendrá una vigencia de cuatro años. En cuanto al contenido, no fue así en todos los aspectos a las mejoras requeridas por los interlocutores sociales. Coop está con sus empleados, especialmente cuando se trata de conciliar la vida laboral y familiar. Por lo tanto, se ampliará el permiso de

maternidad: La nueva maternidad permite hasta 16 semanas de permiso por maternidad a partir del cuarto año de empleo. En el Convenio colectivo negociado también se incluye el derecho a dos semanas de permiso sin sueldo a los padres en el año de nacimiento del niño.

### Una buena protección de los trabajadores

Syna había exigido el aumento del permiso de paternidad remunerado durante dos semanas, pero aquí Coop no ha aceptado. Otra de las novedades es que recientemente concedió el permiso de vacaciones sin sueldo para el cuidado de un padre o de la pareja. Syna ve todavía un potencial de mejora durante el permiso de maternidad. Sin embargo, las estimaciones Syna Coop protegen aspectos como las condiciones de



El nuevo GAV con Coop válido a parte de 2014.

Foto: Coop

trabajo de sus empleados a pesar del difícil entorno económico y la gran competencia en el mercado minorista.

[carlo.mathieu@syna.ch](mailto:carlo.mathieu@syna.ch),  
Responsable del sector de servicios



Livre circulação de pessoas

# Cláusula de salvaguarda acionada pelo governo Suíço

**Da parte da Embaixada espanhola, recebemos um comunicado que publicámos. Contudo, entendemos que é importante informar melhor a comunidade, acerca do que trata a cláusula de salvaguarda.**

Depois da notícia publicada em jornais e na televisão, sobre a limitação de entrada na Suíça, instalou-se uma onda de incerteza e medo na comunidade imigrante. Infelizmente, por parte das autoridades portuguesas, não houve um comunicado, não foram prestadas declarações para tranquilizar os seus concidadãos.

## Limitação de autorização

Em 2001, foi assinado um acordo entre a Suíça e a União Europeia, que permitiu a livre circulação de pessoas, além de 6 outros acordos. A livre circulação de pessoas pôs termo ao Permisso Sazonal, que durava no máximo 9 meses e não permitia o ajuntamento familiar. A partir de 2001, os cidadãos da União Europeia, passaram a poder entrar livremente na Suíça para procurar trabalho, durante um período de 6 meses. Caso encontrem uma entidade patronal que lhes dê trabalho, recebem o Permisso L pelo período do contrato. Por sua vez, o Permisso B passou a ter uma duração de 5 anos. Outra particularidade deste acordo, é que passou a permitir o reagrupamento familiar, mesmo com o Permisso L.

## Aumento do número de estrangeiros

Obviamente que a nova possibilidade de se fazer acompanhar pelo agregado familiar, fez aumentar o número de estrangeiros. Outro fenómeno importante a realçar, foi a entrada de cidadãos da Alemanha, Áustria e França, devido ao domínio da língua e da excelente qualificação profissional, principalmente nos setores da saúde, hotelaria, construção e nos quadros. Esse aumento de estrangeiros, teve sempre a oposição dos partidos da direita, encabeçada pelo SVP, que através de referendo tentara situar a quota de estrangeiros em 21 por cento. Felizmente, esse referendo foi



*La Cláusula de salvaguarda vale a partir de 01 de Junho de 2013 de Maio de 2014. Foto: Fotolia*

refutado pelo povo suíço. Devido à crise económica que tem assolado a União Europeia, em especial os países acima citados, a procura de trabalho na Suíça aumentou, assim como aumentou a pressão dos partidos da direita sobre o governo, para travar a entrada de estrangeiros. Primeiro, foi instituído um contingente para os novos países da União, agora, foi decretado pelo Governo Federal a cláusula de salvaguarda que já estava prevista no acordo.

O que significa a cláusula de salvaguarda? Significa que a Suíça estipulou no acordo a possibilidade de voltar a introduzir o contingente, limitando o número de Permissos, sempre que o número de imigrantes aumentasse demasiado. Foi o que o Governo Federal fez, mas fê-lo somente para o Permisso B. Isso significa que cada ano, o Permisso B terá um limite fixado pelo governo. O Permisso L continua sem qualquer alteração. Para pessoas que querem vir procurar trabalho na Suíça, nada muda. Podem continuar a vir, se tiverem um contrato terão direito ao Permisso L. Quem tiver dúvidas, deve contactar o secretariado da sua região.

## Medidas do governo suíço

O acordo entre a Suíça e a União Europeia sobre a livre circulação de pessoas,

prevê a possibilidade de limitar a partir de 01 de Junho de 2013 até 31 de Maio de 2014, o número de autorizações de residência B dada aos novos trabalhadores da União Europeia (UE-17), que desejam obter um emprego na Suíça. Esta limitação, não afeta aqueles que já trabalham na Suíça e que têm o Permisso B.

Conforme decretou o governo suíço, a partir de Junho de 2013 vão continuar a conceder-se autorizações de residência B, até que se atinja o limite estabelecido, que em nenhum caso, pode ser inferior à média do número de permissões emitidas durante os últimos três anos, aumentada 5 por cento. Por favor, tome nota que o acordo entre a Suíça e a União Europeia, também prevê o direito aos trabalhadores de ter um emprego com duração inferior a um ano e receber uma autorização L. Este tipo de autorização, não está sujeita a contingentes ou limitações. Será estabelecida unicamente para os que trabalham como temporários ou para aqueles com um contrato inferior a três meses. Esses trabalhadores não precisam de uma autorização de residência, por isso, não existem restrições.

rogerio.sampaio@syna.ch,  
Secretário regional

# Cours 2013



## Résoudre ses conflits professionnels

**Mardi 10 et mercredi 11 septembre 2013, 9h00 à 17h00**

**Lieu:** SCIV Martigny, rue des Finettes 20, 1920 Martigny, Tél. 027 722 44 15

**Objectifs:** Prendre conscience des différents types de conflits, améliorer sa manière de donner et de recevoir un ordre, se comporter de manière positive face à la résistance, découvrir un outil performant pour gérer un conflit.

**Contenu:** Qu'est-ce qu'un conflit? Définition, caractéristiques, résolution possible. Conflit professionnel: comment donner et recevoir un ordre. Utilisation de la programmation neuro-linguistique (PNL) comme outil de travail performant. Expérimentation en fonction du temps.

**Formatrice:** Mme Marie-Cécile Baumgartner, formatrice d'adultes, professeur.

**Inscription:** Jusqu'au **lundi 12 août 2013**

**Public cible:** Tout public

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

## Un dos en forme, même au bureau (Méthode Pilates)

**Vendredi 20 septembre 2013, 9h00 à 17h00.**

**Lieu:** Secrétariat régional Syna, rue Petit-Moncor 1, 1752 Villars-sur-Glâne, Tél. 026 409 78 20

**Objectifs:** Prise de conscience corporelle, ergonomie du dos sur son lieu de travail, apprentissage d'exercices simples selon la méthode Pilates.

**Contenu:** Théorie: présentation de Brigitte Bochud et discussion interactive avec les participantes et participants. Pratique: exercices à effectuer aussi bien sur son lieu de travail qu'à la maison.

**Intervenante:** Mme Brigitte Bochud, physiothérapeute et instructrice Pilates, spécialisée dans la prévention sport & santé.

**Inscription:** Jusqu'au **vendredi 23 août 2013**

**Public cible:** Toute personne souhaitant faire de la prévention du dos

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

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

Résoudre ses conflits professionnels

A envoyer à: **ARC Valais (SCIV), Avenue des Mayennets 29, 1951 Sion, ou [www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch)**

Un dos en forme, même au bureau (Méthode Pilates)

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](mailto:arc@syna.ch)**

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

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

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



Nouvelle CCT pour la Coiffure

## Plus de vacances et des salaires de base

**A fin mai, l'Assemblée des délégués et délégués de Coiffure-Suisse a accepté une augmentation progressive des salaires de base ainsi que l'octroi de 5 semaines de vacances pour tous revendiquées par Syna. Par 143 voix contre 22, le résultat fut clair et réjouissant.**

Dans le passé, Syna a été confronté aux votations à trois quarts négatives des assemblées de CoiffureSuisse. En 2007, cela entraîna même un vide conventionnel. Est-ce que le résultat 2013 indique un revirement de CoiffureSuisse, maintenant disposée à offrir de meilleures perspectives aux coiffeuses et coiffeurs ayant terminé leur apprentissage?

### Les négociations aboutissent à un compromis

Jusqu'à la votation déterminante, les derniers mois ont été utilisés pour de nombreuses discussions et autres tables rondes. Tout le déroulement des négociations ainsi que le lobbying y afférant fut extrêmement difficile pour l'ensemble des participantes et participants et reposa presque exclusivement sur une confiance mutuelle. Avec du recul, il s'avère que la solution de compromis élaborée en automne par les partenaires patronaux et syndicaux était la meilleure et tactiquement le chemin suivi optimal. Syna constate cependant que l'aval de CoiffureSuisse est encore éloigné de l'objectif visé. Il est nécessaire que les conditions de travail de cette branche s'améliorent encore sensiblement. Par exemple, par la fixation de négociations salariales, l'exigence du 13<sup>e</sup> mois de salaire, la fixation de jours obligatoires de perfectionnement, la multiplication de contrôles salariaux, etc. Des demandes qui figurent depuis des années dans le cahier des revendications Syna qui ne perd pas de vue ces requêtes.

### Quelles améliorations?

La demande de déclaration de force obligatoire (DFO) a été déposée auprès du Conseil

fédéral. Si aucune opposition n'était déposée, la CCT prévoit les améliorations suivantes dès le 1<sup>er</sup> septembre 2013.

Les salaires mensuels de base sont augmentés de 200 francs à 3'600 francs. Jusqu'en 2015, les salaires de base doivent être augmentés de 200 francs supplémentaires. Après 5 années de service dans la même entreprise, les employées et employés ont droit à 5 semaines de vacances. Annuellement, cent salons de coiffure au moins feront l'objet de contrôle de la comptabilité salariale.

### Débauchage de la clientèle

L'article modifié sur le débauchage de la clientèle doit également être pris en considération. Sur ce point, il s'agit de tenir compte des médias électroniques (Facebook, Twitter, plates-forme internet, etc.).

La question du débauchage de la clientèle se pose le plus souvent lors d'un changement de place de travail ou sur le chemin vers l'indépendance. Elle n'est pas à confondre avec l'interdiction de concurrence. Les personnes qui sont servies dans un salon de coiffure forment la clientèle du propriétaire. Cela ne joue aucun rôle de savoir comment et qui a acquis le client ou l'a servi. Cette clientèle est un avoir économique qui est protégé par une disposition conventionnelle (Art. 19.4 CCT). Ce qui n'est pas permis, c'est débaucher des clientes et clients de l'ancien employeur en faveur du nouvel employeur. Ou, durant les 6 mois qui suivent la fin des rapports de travail, d'adresser des communications, de publier des annonces auprès de la clientèle attachée à l'ancien lieu de travail pour



CoiffureSuisse a accepté la nouvelle CCT. Ainsi, les salaires minimaux de la branche augmentent enfin. Photo: Fotolia

l'attirer sur le nouveau lieu de travail. Cette violation peut entraîner la prononciation d'une peine conventionnelle par la Commission de surveillance. Dans le sens contraire, cela concerne également les employeurs. Selon l'Art. 20 CCT, ils peuvent être poursuivis s'ils ne respectent pas ces dispositions.

guido.bechtiger@syna.ch,  
secrétaire central  
de la branche de la Coiffure

### 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](http://www.syna.ch)  
ou au 0848 848 868.



Ensemble, nous sommes forts!

### Chiffres

Entreprises soumises à la CCT	11 190
Entreprises avec collaborateurs-trices	3 960
Travailleuses et travailleurs soumis	10 100

Hôpital de La Providence

## Toujours face à la justice

**Les 22 grévistes de l'hôpital neuchâtelois ont tous été licenciés avec effet immédiat. La plupart a retrouvé du travail, dont plusieurs au sein d'une institution qui applique la CCT Santé21. Les ex-grévistes ont souhaité se consacrer à leur nouvelle activité, d'autres à la recherche d'un nouvel emploi.**

Pour Syna, le règlement de ce conflit passe par le dialogue. Le combat que les grévistes ont mené avec beaucoup de dignité, de cœur et de courage ne s'arrête pas parce qu'ils ont été licenciés. Chacune et chacun des 22 grévistes ont déposé une plainte civile auprès du tribunal des prud'hommes. Ils veulent faire recon-

naître, par le tribunal, la légitimité de la grève et pour cela demandent le paiement du délai de congé, une indemnité pour licenciement abusif et une indemnité pour le tort moral subi.

### Tel est pris qui croyait prendre!

Alors que le président du gouvernement offrait des passe-droits à Genolier et faisait de belles promesses aux grévistes, à savoir que, si Genolier reprenait l'hôpital de la Providence, il n'y aurait aucun licenciement et que c'était la seule façon valable de garantir les emplois. Mais lorsque les grévistes se sont fait licencier avec effet immédiat, le Conseil d'Etat n'a rien fait. Le président du gouvernement, Philippe Gnaegi, a été remercié à son tour puisque les citoyennes et citoyens neuchâtelois l'ont «licencié avec effet immédiat» lors des dernières élections.

Jusqu'à présent, le Conseil d'Etat demande à toutes les institutions d'appliquer la CCT Santé21, mais pas à Genolier, si bien que ce dernier établissement bénéficie de subventions publiques sans devoir appliquer la CCT. Les autres institutions cantonales crient à l'inégalité de traitement. Devant cette situation injuste, le nouveau Conseil d'Etat n'aura pas d'autre choix, comme l'a fait savoir le nouveau président du gouvernement Laurent Kurth.

La CCT Santé21 a été renouvelée pour quatre ans dès le 1er janvier 2013. Elle s'applique à quelques 5'000 personnes salariées du canton. D'aucuns aimeraient déjà la modifier avant son échéance. Si Syna reste ouvert au dialogue, il n'est pas question de la péjorer.

[chantal.hayoz@syna.ch](mailto:chantal.hayoz@syna.ch),  
Secrétaire centrale de la Santé

RETRAITES SYNA

## Renforcer l'AVS

**Lors de la journée du Mouvement des retraités et retraitées Syna du 17 juin à Olten, le président de l'Union syndicale suisse, Paul Rechsteiner, a fait un exposé sur l'initiative AVS-Plus. Peu de temps avant, le Conseiller fédéral Alain Berset a dévoilé ses plans sur notre importante sécurité sociale.**

Il est sensé de débattre en même temps de l'AVS et du deuxième pilier. Une baisse unilatérale du taux de conversion de 6,8 à 6,0 pour-cent ne serait jamais acceptée si elle n'était pas compensée par une hausse des rentes les plus basses. Travail.Suisse estime également que la prévoyance 2020 doit comprendre des améliorations (voir [www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch)).

### L'initiative

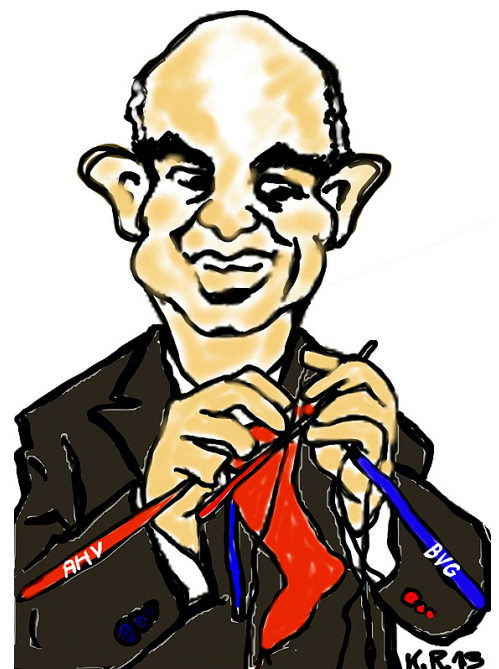
Pour les mêmes motifs, Paul Rechsteiner est convaincu que l'initiative AVS-Plus a été lancée au bon moment. Elle demande une augmentation de 10 pour-cent des rentes AVS et cela sans modifica-

tions du système. Il est important de s'opposer avec des propositions positives aux traditionnelles jérémiades sur les difficultés financières de l'AVS et le vieillissement de la population.

L'AVS a supporté sans problème une augmentation du nombre de rentiers de 900'000 à 2,1 millions. Ce système génial résistera sans dommages aux développements futurs. Depuis 1975, l'AVS a traversé toutes les tempêtes sans modifier son taux de cotisation. Les coûts supplémentaires pour une augmentation des rentes de 10 pour-cent pourraient être financés par une légère augmentation de la cotisation des travailleuses et travailleurs de 0,55 pour-cent. Par un impôt sur les successions, on pourrait se procurer d'autres moyens financiers en faveur de la prévoyance vieillesse.

Les retraitées et retraités Syna sont convaincus: renforçons notre AVS car elle

*Soutenez l'initiative en signant la carte de signatures intégrée dans ce magazine. Puis retournez-nous la!*



*Par ses idées sur l'AVS et le deuxième pilier, le Conseiller fédéral, Alain Berset, a lancé un large débat.*  
Illustration: Kurt Regotz

est notre prévoyance vieillesse la plus avantageuse et la plus sûre!

[paulemil.rutz@bluewin.ch](mailto:paulemil.rutz@bluewin.ch),  
membre de la commission des rentiers  
et [kurt.regotz@syna.ch](mailto:kurt.regotz@syna.ch), président Syna



2e Festival international des jeunes de l'IBB

## Un bénéfice pour tous

**Trois jours, cinq continents, 70 nations, 400 jeunes. Les participantes et participants au festival des jeunes liés par le travail syndical, ont pratiqué des échanges sans frontière à Maierhöfen (Allemagne). Des ateliers, des mises en réseau, des fêtes et des discussions. Et cela pour quel résultat?**

Cela fait sens de se demander si une telle rencontre s'inscrit dans le long terme. En effet, le dernier Congrès du genre a eu lieu en 1977 et n'a pas été implicitement suivi par d'autres activités. C'est pourquoi les participantes et participants ont été interrogés avant cette manifestation. Sur la base des réponses, commentaires et autres questions, les thèmes des trois jours ont été fixés. Sous le slogan «Notre chemin pour une résolution durable», l'IBB veut élaborer un guide pour la construction d'un mouvement syndical jeune, fort et durable.

### Professionnel et fort

Afin qu'un travail syndical, dans n'importe quel lieu ou environnement, revête un caractère durable, divers facteurs jouent un rôle important. La préparation systématique d'un projet est essentielle. Cela ne suffit pas de protester n'importe où. Une action de protestations doit être soigneusement réfléchie et planifiée. L'objectif poursuivi est d'acheminer les protestations jusqu'au niveau le plus élevé des dirigeants. Les syndicats servent d'intermédiaires entre des groupes d'intérêts. Il est donc absolument nécessaire de connaître les différentes réalités. Pour les travailleuses et travailleurs, le syndicat doit être une famille. Pour les employeurs, un partenaire de négociations estimé. Les succès durables ne peuvent être enregistrés que lorsque les différents besoins sont ramenés à un dénominateur commun. Les syndicalistes doivent disposer de larges compétences interculturelles pour pouvoir jouer ce rôle d'entremetteur.

Dans son discours d'ouverture du festi-



*Des jeunes syndicalistes d'Allemagne, de Finlande, de Belgique et d'Inde s'entretiennent sur la formation syndicale dans leur pays.*  
Photo: Sabine Hunger

val, le président de l'IBB, Klaus Wiesehügel, rendit attentifs les participantes et participants au fait que les employeurs se réunissaient depuis longtemps chaque année à Davos. Chez eux aussi, il s'agit de durabilité, de réseautage et de communication. Une définition généralement reconnue de la durabilité la qualifie de «développement durable du développement qui satisfait les besoins du présent sans que les générations futures en fassent les frais». La connaissance de cette cohabitation est aussi élémentaire pour le syndicat. Ainsi la focalisation ne doit pas se porter sur un groupe uniquement, mais doit toujours considérer la globalité. Une amélioration gagnée pour un groupe ne doit pas entraîner une détérioration pour un autre groupe. Les employeurs jouent les jeunes contre les aînés, les migrants contre les femmes, les femmes contre les jeunes et ainsi de suite. Les syndicats peuvent les empêcher s'ils sont bien reliés et communiquent régulièrement entre eux.

### L'éducation à l'autonomie

Dans une telle rencontre, les ressources sont partagées et ainsi tous en

profitent et apprennent.

Alors qu'en Europe beaucoup de droits et de réglementations existent déjà et que le travail syndical consiste surtout à y rendre leurs membres attentifs, de tels droits sont inexistant dans d'autres parties du monde.

Les impulsions et les revendications de la base nous projettent dans le partenariat social et l'ouverture de négociations. Même lorsque les prémisses sont différentes, la solidarité lie les syndicats à l'échelle planétaire. Sur un point, tous avaient la même opinion: le travail syndical doit procurer de la joie. Pour exercer cette vocation, la peur doit être bannie. Notre tâche est de fortifier nos membres et de leur communiquer de l'audace. Lorsque nous réussissons à accomplir notre travail avec joie, nous parvenons également à enthousiasmer et à entraîner les autres. Selon un principe cher à Syna: ne fais jamais quelque chose pour quelqu'un, qu'il ne pourrait pas faire lui-même. L'éducation à l'autonomie est la voie à suivre.

sabine.hunger@syna.ch,  
responsable de la politique sociétale

Certificat d'apprentissage

## Fin et liberté

**Chaque année, environ 70'000 apprenties et apprentis terminent leur apprentissage. Trois à quatre années de formation duale avec travail dans l'entreprise et fréquentation des cours professionnels sont derrière eux. Et après?**

Quatre parmi cette bande d'apprentis ont accompli leur apprentissage à Syna; Debora Paternostro, Kevin Carneiro, Cristina Teixeira Da Silva et Lukas Kern.

Deborah nous a raconté comment elle s'était préparée.

**Sabine Hunger: Comment se sont passés tes examens de fin d'apprentissage?**

**Debora Paternostro:** J'étais très nerveuse, car je ne savais tout simplement pas ce qui m'attendait.

**Avec du recul, comment juges-tu tes examens?**

Les examens ne furent pas simples, mais

c'est leur nature de présenter des difficultés. Et je pense que c'est bien ainsi car sinon chacun les trouverait faciles et les réussirait.

**Qu'est-ce qui fut particulièrement difficile?**

Chaque fois que j'avais terminé un examen, j'étais habitée par le doute. J'avais de la peine à m'évaluer. Dès que je quittais la salle d'examen, je parlais avec des collègues de cours afin de comparer nos réponses.

**Comment t'es-tu préparée?**

A la fin de chaque journée de travail, je rentrais et étudiais une à deux heures. Parfois je pouvais même étudier pendant les heures de travail. Je discutais avec ma formatrice, Christa Imhof, sur les questions et les réponses que je n'avais pas comprises. Elle fut d'une grande aide pour moi. Elle et les autres collègues de travail m'ont énormément soutenue. J'ai aussi pris des jours de congé pour pouvoir étudier plus intensivement.

**De quoi te réjouis-tu le plus après l'apprentissage?**

Je me réjouis de ma future place de tra-



*Debora Paternostro se réjouit de sa nouvelle liberté mais envisage déjà un perfectionnement professionnel.* Photo: Sabine Hunger

vail. Et particulièrement de connaître de nouvelles personnes.

**Quels sont tes plans professionnels?**

Je me perfectionnerai afin d'augmenter mes choix professionnels.

sabine.hunger@syna.ch,  
responsable de la politique sociale

### Chères lectrices, chers lecteurs,

Les coûts de la santé ne cessent d'augmenter et, avec eux, les cotisations des caisses-maladie. Pourtant il existe une possibilité d'économiser sur la cotisation de votre assurance complémentaire.

**Syna a en effet négocié des contrats d'assurances collectives avec les trois caisses-maladie suivantes: CSS Assurance, Helsana et Sanitas.**

**Ces contrats permettent d'économiser jusqu'à 30 pour-cent de primes. L'offre est valable pour tous les membres Syna et les membres de leur famille faisant ménage commun avec eux. Cette offre s'éteint avec la démission du syndicat.**

### Recalculer, cela paie!

Les contrats entrent en vigueur le 1er janvier 2014. Vous avez donc suffisamment de temps pour vous informer exactement sur le site [www.syna.ch](http://www.syna.ch), de comparer les offres et en cas de changement, de dénoncer vos assurances actuelles.

Si vous bénéficiez déjà d'une assurance complémentaire plus avantageuse grâce à Syna, celle-ci reste valable.



CSS

Assurance

**Helsana**

**sanitas**