

syna Magazine

Le syndicat



C'est maintenant que tout se joue!

Le 22 septembre, nous votons sur les heures d'ouverture des magasins de stations-service. Les partisans veulent offrir à leur clientèle la possibilité d'acheter des saucisses 24 heures sur 24 et pensent ainsi accroître leur chiffre d'affaires. Pour Syna, la vente de quelques paires de saucisses ne justifie absolument pas la modification de la loi sur le travail. **Pages 2 et 5**

Des salaires équitables pour tous!

Syna demande des augmentations salariales générales pour toutes et tous, une revalorisation des salaires et des rémunérations correctes pour les femmes. Minable bilan pour le dialogue sur l'égalité salariale: seules 36 entreprises y ont pris part à ce jour! **Page 6**

Jeunes, unissez-vous!

Votre voix est importante et doit être entendue. Qu'est-ce qui vous préoccupe? Que feriez-vous différemment? Et comment le feriez-vous? Vous pouvez vous exprimer dans le Conseil des jeunes, de Jeunesse.Suisse. Participez à la première journée d'octobre. **Page 20**

Sommaire

Prévoyance vieillesse, partie 1	Page	3
Pauses d'allaitement	Page	4
Shops de stations-service	Page	5
Automne salarial	Page	6
Revenu de base inconditionnel	Page	7
Enquête: Commerce de détail	Page	7
Conférence des retraités-es	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
Brücke • Le pont	Page	17
Bénévolat	Page	19
Conseil des Jeunes.Suisse	Page	20

Impressum

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

Parutions 10 éditions par année

Tirage 7968 exemplaires (REMP 2012)

Éditeur 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, 11 octobre 2013

Clôture de la rédaction
 mercredi, 25 septembre 2013, 12h00

Du fair-play, s'il vous plaît!



Le Commerce de détail (370 000 personnes actives) représente la deuxième plus grande branche de l'économie suisse. Environ 2/3 du personnel est féminin. Les salaires et les conditions de travail sont constamment mis

sous pression quand bien même la part des conditions précaires de travail est déjà très élevée aujourd'hui. Avant tout auprès de nombreuses petites entreprises, ainsi également que dans l'habillement et les magasins de chaussures, les conditions de travail et de salaires du personnel sont les plus mauvaises. Se rajoute à cette situation difficile le fait que de moins en moins de personnes doivent accomplir de plus en plus de travail, ce qui accroît le stress.

Les employeurs rigides

Malgré l'engagement renforcé des syndicats, le Commerce de détail ne s'est pas beaucoup amélioré. Pendant que les syndicats ne cessent de réclamer une Convention collective de travail (CCT) contenant des standards minimaux, le patronat ne veut pas d'une réglementation nationale de la branche. Depuis très longtemps, certaines entreprises refusent d'offrir la protection de la CCT au personnel ou essaient même de soustraire leur entreprise au champ d'application de CCT existantes. Et leur colère est d'autant plus grande lorsqu'ils sont critiqués publiquement. Cynique, tout de même que des entreprises qui biaisent la responsabilité sociale condamnent simultanément la critique publique des travailleuses et travailleurs. Mais, il existe aussi, des entreprises, telles que Coop, qui offrent une CCT correcte à leur personnel. Le partenariat social inscrit dans une CCT permet une conciliation des besoins des entreprises avec ceux des employées et employés. Et une solution simple s'impose: des règles communes génèrent des solutions qui lient juridiquement et sont examinées conjointement.

Personnel déjà suffisamment engagé

Le fait que le peuple ait refusé majoritairement, au cours des dernières années, les offensives pour l'extension des heures d'ouverture des magasins (la dernière fois

à Bâle) n'empêche pas que de nouveaux essais de libéralisation de ces heures soient tentés. De surcroît, la discussion sur l'introduction du travail de nuit et du dimanche dans le Commerce de détail revient fréquemment sur le tapis.

C'est une évidence que chacune et chacun doit pouvoir effectuer ses achats en dehors du temps de travail.

Pour cela, le personnel du Commerce de détail s'engage aujourd'hui déjà en journée, le soir et le samedi. L'extension ou même l'abolition d'heures précises d'ouverture entraînerait immédiatement une péjoration des conditions de travail. Le prolongement continu des heures d'ouverture des magasins conduirait à des horaires de travail encore plus irréguliers. La vie privée des employés et employées serait de plus en plus préteritée.

Solution globale indispensable

C'est pourquoi Syna revendique une CCT-cadre pour l'ensemble du Commerce de détail. Une CCT qui fixe des normes minimales des conditions de travail et de salaire. Par exemple, des salaires minimaux qui assurent une vie digne pour les collaboratrices et collaborateurs et qui prennent en compte la formation professionnelle. Pour les engagements professionnels qui gênent la vie privée et de famille, des suppléments en temps doivent être octroyés. Des durées journalières maximales de travail doivent également être convenues. La CCT doit être contrôlée paritairement par les organisations patronales et de travailleuses et travailleurs. Simultanément, des CCT spéciales doivent être possibles pour quelques groupes d'entreprises.

Si une CCT-cadre avec critères obligatoires couvrait l'ensemble de la branche en Suisse, Syna soutiendrait la fixation d'heures d'ouvertures maximales pour toute la Suisse. Ainsi en résulterait un paquet équilibré, qui tiendrait équitablement compte des besoins des collaborateurs et collaboratrices et des entreprises. Par contre, Syna rejette catégoriquement toute augmentation unilatérale des heures d'ouverture des magasins sans la protection conjointe assurée par une CCT. De toute évidence, une extension unilatérale des heures de travail entraînerait une détérioration conjointe des conditions de travail.

carlo.mathieu@syna.ch,
Chef du secteur Tertiaire

Série sur la Prévoyance vieillesse – Partie 1

Taux d'intérêt minimum

A fin juin, le Conseil fédéral a présenté sa conception de la réforme 2020 de la prévoyance professionnelle. Dans une série pluri-partite, nous examinerons quelques points individuels de ces propositions. La première partie concerne le taux d'intérêt minimum et le taux de conversion de la prévoyance professionnelle.

A côté de l'AVS, la prévoyance professionnelle (2e pilier) joue en Suisse un rôle important dans la prévoyance vieillesse. Alors que l'AVS fonctionne selon le système de répartition et que l'argent encaissé est immédiatement versé sous la forme de rentes aux retraitées et retraités, le 2e pilier est régi par les capitaux de couverture. Le menuisier ou l'assistante en soins paient conjointement avec leur employeur des cotisations à leur Caisse de pension. Celle-ci place l'argent et comptabilise les revenus de ces capitaux sur les comptes des personnes assurées. On parle ainsi également de «troisième contributeur». Chaque personne assurée dispose d'un avoir vieillesse constitué des cotisations de l'employeur, du travailleur-euse et des intérêts.

Montant du capital épargné

Le taux d'intérêt minimum détermine le pourcentage minimum de rémunération de l'argent épargné. Le taux d'intérêt minimum a une forte influence sur la masse du capital épargné.

gné. Lorsque le menuisier paie pendant 40 ans, 5 000 francs de cotisations par année avec son employeur, il obtient, avec un taux d'intérêt de 3 pour cent, un capital-vieillesse d'environ 390 000 francs. Si le taux baissait de 1 pour cent, il n'obtiendrait qu'un capital de 310 000 francs. En cas de maintien des autres paramètres, sa rente de Caisse de pension serait réduite de plus de 20 pour cent. Si les capitaux n'étaient pas du tout rémunérés, le menuisier n'aurait qu'un capital-vieillesse de 200 000 francs et une rente réduite de moitié. Dans la réforme de la prévoyance vieillesse, Travail.Suisse se mobilise pour le maintien et la fixation correcte du taux d'intérêt minimum (voir encadré).

Montant de la rente de pension

Le taux de conversion détermine comment le capital accumulé au moment de la retraite est rémunéré par une rente annuelle de la Caisse de pension. Jusqu'à un revenu annuel de 84 240 francs, la loi fixe aujourd'hui le taux de conversion minimum à 6,85 pour cent pour les hommes et 6,80 pour cent pour les femmes. Si une assistante en soins disposait de 300 000 francs de capital-vieillesse, elle pourrait à la retraite compter sur une rente annuelle de 20 400 francs. Selon la volonté du Conseil fédéral, le taux minimum de conversion devrait, dans le cadre de la réforme 2020 de la prévoyance vieillesse, être abaissé à 6 pour cent pour tous. Ceci parce que l'espérance de vie ne cesse de croître et que l'argent épargné doit être servi plus longtemps. Sans autres mesures de compensation, cela



Le taux d'intérêt minimum et le taux de conversion déterminent la hauteur des économies des caisses de pension et des rentes. Photo: Fotolia

signifierait que notre assistante en soins n'obtiendrait plus qu'une rente annuelle de 18 000 francs et donc 200 francs en moins par mois.

Travail.Suisse s'engage, dans le cadre de la réforme 2020 de la prévoyance vieillesse, pour l'introduction de mesures compensatoires qui garantissent le niveau de rente actuel.

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

Le Conseil fédéral doit augmenter le taux d'intérêt minimum

Le taux d'intérêt minimum a atteint un niveau-plancher historique de 1,5 pour cent. Travail.Suisse exige qu'il soit porté à 2,25 pour cent en 2014. Bien que les caisses de pension aient réalisé une rentabilité de 6 à 7 pour cent l'an passé, le taux d'intérêt minimum n'a pas été augmenté. Comme les rendements

continuent à se développer positivement, il subsiste un considérable besoin de rattrapage. Comme le fondement de la réforme en cours de la prévoyance vieillesse exigera des sacrifices des assurés-es, il serait bon qu'un signal positif soit donné.



Paiement des pauses d'allaitement

A la recherche de solutions

Le Parlement a approuvé en automne 2012 la Convention de l'OIT C 183 sur la protection de la maternité et ainsi reconnu le principe du paiement du temps qu'une femme qui travaille passe à allaiter. Il s'agit maintenant de trouver une solution claire et sans équivoque.

Le paiement du temps d'allaitement quand une femme travaille était le seul obstacle qui subsistait encore à la ratification de la Convention de l'OIT C 183 sur la protection de la maternité signée par la Suisse. La seule explication qui a permis jusqu'ici à certains employeurs délicats de déduire ce temps de la fiche de salaire est une lacune juridique de l'Ordonnance 1 à la Loi sur le Travail (OLT 1) qui ne précise pas que ce temps de travail doit être rétribué. Certains milieux patronaux, comme le Centre patronal ou l'Union suisse des arts et métiers, se sont basés sur cette seule lacune juridique pour continuer de refuser le paiement des pauses d'allaitement.

Des voisins exemplaires

Le Secrétariat d'Etat à l'économie Seco est en train de préparer une réglementation concernant le paiement des pauses d'allaitement. Il semble prévoir que, durant la première année de vie de l'enfant, sa mère puisse disposer journalièrement d'une heure trente de pauses d'allaitement payées par son employeur. Telle est la pratique en Allemagne, en Autriche ou au Luxembourg, pour une journée de travail qui dépasse 8 heures. L'Italie se montre bien plus généreuse en accordant deux heures de temps d'allaitement payées lorsqu'une femme travaille plus de 6 heures par jour, ou d'une heure si elle travaille moins que cela. Quant aux Pays-Bas, les femmes ont l'entière liberté d'allaiter leur enfant jusqu'à ses neuf mois jusqu'à concurrence du quart du temps passé à travailler.

Pour Travail.Suisse, la solution de deux heures par jour est la bonne et correspond à ce que les médecins du travail considéraient comme acceptable en la matière. Il



Par le paiement de l'allaitement maternel au travail, la Suisse se veut pionnière en Europe.

Photo: Fotolia

est en outre primordial que le modèle retenu ne pénalise pas les femmes qui travaillent à temps partiel et leur permette aussi d'allaiter sur le lieu de travail, tout comme de pomper leur lait.

Liberté de choix comme principe

En matière d'allaitement qui se poursuit après la reprise du travail, il est important de favoriser le choix des femmes, quel qu'il soit. Ainsi, vouloir allaiter son enfant tout en travaillant, doit être un droit reconnu à chacune, quelle que soit la durée et la fréquence des pauses d'allaitement et aussi longtemps que le souhaite chaque mère. Si on veut aussi favoriser l'allaitement sur plusieurs mois, il est évident que le temps passé à allaiter quand on travaille soit rétribué, ou au minimum que l'on fixe une durée minimale généreuse donnant droit à la rémunération. Or, la pratique permet d'affirmer qu'à la moindre tension au travail – le non-paiement du temps consacré à l'allaitement en est une – les femmes sèvent leur enfant plus vite qu'elles ne le souhaiteraient. Le système adopté a donc intérêt à être généreux. Car pour les salaires les plus bas, ceux qui caractérisent le plus souvent l'emploi féminin, ne pas être payée durant

le temps consacré à l'allaitement, n'est tout simplement pas envisageable.

Enjeu financier minime

L'enjeu financier est minime pour les employeurs, parce que le temps consacré à allaiter ou à pomper son lait sur le lieu de travail est peu important en termes de quantité comme en durée. Après trois mois et demi (la durée minimale du congé maternité fédéral), un nourrisson n'est plus allaité aussi souvent qu'après la naissance. Les femmes sont en outre nombreuses à combiner allaitement maternel et biberons de lait en poudre. Enfin, très souvent, les mères sèvent leur enfant après six mois de vie, au moment de la diversification de l'alimentation. De plus, les entreprises pourront compter sur un «retour sur investissement» important, par exemple en termes d'absences de l'employée parce que l'enfant est malade. Car il est reconnu qu'un enfant allaité plusieurs mois durant est par la suite moins souvent malade et développera moins d'allergies.

Valérie Borioli Sandoz,
Responsable politique de l'égalité,
borioli@travailsuisse.ch

Votation sur les shops de stations-service

Ils ne sont pas des saucisses!

Pour le Conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann, l'abolition des heures d'ouverture dans les shops des stations-service n'est «qu'une question de détail». Et les partisans aimeraient «légaliser les saucisses à rôtir». Derrière ce stupide dicton se cache en vérité une détérioration de la Loi sur le Travail (LTr).

Lors de la votation du 22 septembre, il s'agit bien plus que de «quelques» shops de stations-service. Cette loi ne règle pas approximativement la vente de saucisses à rôtir, mais la protection minimum du personnel. La modification de cette loi est également trompeuse car le champ d'application n'est pas clairement défini. Ainsi manque une définition claire des axes de circulation importants de même qu'une carte officielle de toutes les routes potentiellement concernées et de leurs riverains. Pour l'application, c'est la porte ouverte à l'arbitraire!

La tactique du salami

Les partisans argumentent que seuls 24 shops de stations-service sont concernés. Et qu'il ne s'agit que d'une couverture partielle de l'assortiment. Devons-nous alors effectivement modifier la LTr à cause de 24 shops de stations-service? Pour Syna, il est plutôt prévisible qu'en cas d'affaiblissement de l'interdiction du travail de nuit, de plus en plus parmi les 1'300 shops de stations-service deviendraient des entreprises ouvertes 24 heures sur 24. Et pour contrôler l'autorisation à cette dérogation spéciale, chaque cas devrait être soumis à la décision d'un juge. Cela prendrait du temps et serait difficile. L'extension des heures d'ouverture des shops de stations-service est beaucoup plus que la pointe de l'iceberg. Ces shops copient de plus en plus les commerces normaux en sachant que ces derniers réclameraient inévitablement d'être traités de la même manière. Le Parlement traite déjà trois nouveaux coups de boutoir qui tous visent la libéralisation des horaires de travail dans le Commerce de détail. Une branche qui occupe environ 370 000 personnes soumises, en règle gé-



Contrairement aux affirmations des partisans, il ne s'agit pas seulement de 24 shops de stations-service. D'autres motions de libéralisation ont été déposées. En cas d'acceptation du projet de loi soumis à votation populaire, les apôtres du libéralisme se sentiraient pousser des ailes!

Photo: Fotolia

nérale, à de bas salaires et à des conditions de travail difficiles. Il s'agit de la motion Lombardi qui demande une prolongation obligatoire des heures d'ouverture de tous les magasins en Suisse. Par ailleurs s'y ajoute la motion Abate qui tente de supprimer l'interdiction du travail du dimanche dans le Commerce de détail. Finalement, la motion Bertschy, demande l'introduction du travail de nuit pour tous.

Une spirale infernale

La qualité de vie, les temps de repos et la vie de famille du personnel ne sont pas compatibles avec le renforcement de la société de consommation. Nous devons également refuser l'ouverture des shops de stations-service 24 heures sur 24 pour éviter d'être entraînés dans une spirale de la libéralisation du travail de nuit et du dimanche qui aurait des conséquences fâcheuses pour la société.

Et si la prolongation des heures d'ouverture des shops des stations-service était un avantage économique pour tous? Cela serait pure illusion car la consommation n'augmenterait pas. Les magasins, qui veulent travailler plus longtemps, veulent simplement arracher la clientèle à leurs concurrents. Et celui qui imagine que le travail de nuit est bien payé se trompe également. Par ailleurs, si le travail de nuit et

du dimanche devenait la règle, les suppléments tomberaient. Le salaire normal serait maintenu: et le plus souvent il est bas.

La majorité des cantons opposée

Les adversaires de cette modification légale ne sont pas seulement les organisations de travailleuses et travailleurs. Durant la procédure de consultation de 2011, une grande majorité des cantons rejetait l'avant-projet. Vingt cantons et demi-cantons affirmèrent que cette modification légale était un affaiblissement de la protection de la santé des travailleuses et travailleurs, un désavantage concurrentiel pour d'autres lieux de vente ainsi qu'un facteur de risque pour le personnel. De nombreux cantons ne constataient aucun besoin de prolonger les heures d'ouverture et supposaient plutôt des problèmes d'application en cas d'acceptation de cette modification légale. Dans les faits, 5 cantons acceptèrent l'avant-projet de loi modifiée. Glaris, Schaffhouse, Soleure, Zoug et Zurich dirent oui mais avec réserves. Ils émirent des suggestions et des propositions de solutions alternatives. Alors, n'hésitez pas et jetez un **Non** dans les urnes le 22 septembre!

**carlo.mathieu@syna.ch,
Chef du Secteur Tertiaire**

Syna lance les négociations salariales

Hausses salariales pour tous!

L'économie se montre robuste et les perspectives pour 2014 sont encore meilleures. Cela est avant tout dû à l'engagement infatigable du personnel. C'est pourquoi Syna exige que, après tant d'années où l'évolution des salaires a souvent été décevante, les salaires soient augmentés de manière substantielle.

L'économie suisse prouve de manière impressionnante qu'en dépit de circonstances défavorables (force du franc, récessions dans des marchés importants), elle peut exister avec vigueur dans l'économie mondialisée. L'innovation, la motivation très élevée et le sens aigu de la qualité caractérisant la main-d'œuvre suisse ont largement contribué à cette situation reconfortante. Cela mérite une rémunération équitable et une récompense tangible!

L'évolution du renchérissement reste stable et se situera aux alentours de zéro. Cette situation détendue offre également une marge de manœuvre pour des adaptations des salaires réels que le personnel a plus que mérité, étant donné son engagement infatigable et constant. Cette année également, Syna entamera les pourparlers avec des revendications nuancées en fonction des branches. Dans toutes les branches, Syna revendique une augmentation des salaires réels de 2 pour cent en moyenne.

Preuve tangible pour les salaires minimaux

Avec l'initiative pour les salaires minimaux et l'initiative 1:12, l'agenda politique compte deux thèmes importants. Syna préfère la détermination des salaires entre les partenaires sociaux dans les branches. Cela dit, les employeurs ne peuvent s'en prendre qu'à eux-mêmes pour le fait que des syndicats cherchent actuellement à se frayer un chemin dans la politique salariale. Une grande partie du personnel ne profite pas d'une protection salariale via des salaires minimaux couverts par une convention collective. En outre, les salaires minimaux se sont déve-

loppés de manière très hésitante dans les CCT: ces salaires minimaux ont en effet augmenté de seulement 0,75 pour cent en moyenne entre 2010 et 2013. Entre 2006 et 2009, ce taux de croissance s'élevait encore à 2,25 pour cent par an! C'est pourquoi Syna revendique une nette augmentation des salaires minimaux conventionnels. La CCT est un instrument très efficace pour améliorer la rémunération des très bas revenus.

Syna revendique le relèvement des rémunérations les plus basses et des salaires minimaux de 100 francs au moins.

L'égalité salariale, maintenant!

Avec le dialogue facultatif sur l'égalité salariale, les partenaires sociaux ont annoncé la lutte contre la discrimination salariale en 2009. Au moins 100 entreprises doivent participer à ce dialogue d'ici le printemps 2014 – tel est l'objectif annoncé par le Conseil fédéral en décembre dernier. Jusqu'à présent, 36 entreprises ont enquêté en interne sur l'égalité salariale entre hommes et femmes ou y travaillent encore. Cet automne salarial offre ainsi aux employeurs une dernière chance de prouver qu'ils sont capables et disposés à payer aux femmes des salaires équivalents à ceux de leurs collègues masculins. C'est pourquoi Syna exige, dans toutes les négociations salariales, des mesures salariales spécifiques pour les femmes et/ou une participation au dialogue sur l'égalité salariale.

Utiliser la marge de manœuvre

En tant que partenaire social constructif, Syna est prêt à rendre hommage aux événements spécifiques des branches lors des négociations salariales. Cela dit, nous attendons également la même



C'est justement dans l'industrie que les salaires n'ont augmenté que très modestement ces dernières années.

Photo: Fotolia

chose du côté des employeurs concernant la situation de leur personnel!

- En raison des conditions-cadres qui représentent souvent de multiples défis pour l'Industrie (d'exportation), l'évolution des salaires s'est retrouvée en dessous de la moyenne ces dernières années. Ce besoin de rattrapage doit donc être compensé par des hausses de salaire aussi générales que possible.
- Contrairement à d'autres secteurs, la plupart des branches du secteur principal et secondaire de la Construction n'a connu aucune crise ces dernières années. Néanmoins, l'évolution salariale n'a pas explosé dans la même mesure que l'activité elle-même. Les revendications salariales de Syna dans les diverses branches s'orienteront vers les adaptations des salaires minimaux et effectifs des dernières années.
- Dans les branches du secteur des Services (Tertiaire) représentées par Syna, Syna exige le relèvement des salaires minimaux ainsi que la distribution générale des hausses de salaires effectifs.

L'automne salarial offre l'opportunité de mettre un accent de partenariat social avec des hausses de salaire équitables et générales!

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

Revenu de base inconditionnel

Vision et Solution

C'est le 11 avril 2012, que l'initiative fut lancée. Dès le début, Syna fut l'unique syndicat qui soutint cette idée encore utopique pour beaucoup. Maintenant, c'est sûr: la Suisse sera le premier pays à se prononcer sur le revenu de base inconditionnel, RBI.

«Imaginons des solutions concrètes pour une société plus juste et plus équitable!» Par ces mots, le président Kurt Regotz expliqua le soutien apporté par Syna à l'initiative RBI qui, dès son lancement, souleva des discussions fougueses. Un bon nombre de membres Syna ont signé l'initiative et certains sont même allés dans la rue pour récolter des signatures. Cela a payé! Trois mois avant l'échéance du délai pour le dépôt des signatures, le compte est bon. Les

signatures avalisées par les autorités communales sont précieusement gardées dans un local et prêtes à être déposées à la Chancellerie fédérale à Berne le 4 octobre.

Point de vue syndical

Le vice-président Syna, Arno Kerst, est convaincu de cette idée. Il est certain que le RBI agite les esprits et conduit à un renversement des opinions établies. Si chacune et chacun avait droit en Suisse à un montant inconditionnel fixe, la pression de devoir accepter un travail mal payé tomberait. «Cela contraindrait les employeurs à rémunérer correctement les travailleuses et travailleurs.» Ce n'est pas une mauvaise perspective! L'idée d'un revenu de base inconditionnel complète au mieux les valeurs prônées et vécues par Syna qui s'engage pour la dignité des êtres humains, combat le dumping salarial et ne cesse d'affirmer que l'économie doit être au service de l'homme et non le contraire. Au



Le peuple suisse s'est montré ouvert à l'idée d'un revenu de base inconditionnel, RBI. L'initiative a abouti.

Photo: Fotolia

début de la récolte des signatures, beaucoup ont exprimé leurs doutes en secouant la tête, certains ont trouvé cette idée absurde et prétendu qu'elle rendrait la société stupide et paresseuse.

Les détracteurs ne sont pas devenus muets et cela prendra encore du temps jusqu'à la votation populaire. Pourtant, un premier obstacle est franchi et ce thème suscitera encore de nombreuses discussions.

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

Enquête sur le Commerce de détail

Une tendance claire se dessine

Les employées et employés du Commerce de détail ne veulent pas de prolongation des heures d'ouverture des commerces de détail. Au contraire, de nombreuses personnes interrogées trouvent que les heures d'ouverture actuelles sont déjà suffisamment stressantes.

Afin de connaître directement l'opinion du personnel employé dans le Commerce de détail, Syna a lancé une enquête online au cours du printemps dernier. Etes-vous satisfaits de vos conditions de travail? Quelles en sont les difficultés? Comment ressentez-vous l'insidieuse extension des heures d'ouverture des commerces de détail? Des questions sur les démarches syndicales de Syna ont été également posées. L'évaluation intermédiaire des réponses

obtenues révèle déjà une tendance claire: ce n'est pas prioritairement les salaires qui provoquent de l'insatisfaction, mais la flexibilité horaire exigée par les patrons.

Contre l'extension des heures d'ouverture

A l'exception d'une infime minorité, les personnes interrogées s'opposent à un élargissement des heures de travail. Beaucoup affirment qu'aujourd'hui déjà, qu'elles ne sont pas contentes des heures d'ouverture. En conséquence le personnel travaillant dans des commerces avec ouverture prolongée des horaires est fortement insatisfait. Le fait d'être appelé pratiquement sans délai pour de brefs temps de travail renforce le problème. A défaut, les employées et employés souhaitent qu'enfin soit réalisée l'égalité salariale entre hommes et femmes. Un autre besoin évoqué: le fait d'être appelé à travailler de très bonne heure le matin et tard le soir, une crèche d'entreprise est revendiquée.

L'enquête court encore jusqu'en novembre (cette enquête n'existe qu'en allemand). Nous invitons les employées et employés du Commerce de détail à nous communiquer leurs opinions, sous <http://umfragen.syna.ch>.

**irene.darwich@syna.ch,
Secrétaire centrale
du Commerce de détail**



Retraités et retraitées de Suisse alémanique à Schaffhouse

AVSplus sauve nos rentes

Le thème principal de la journée annuelle des retraitées et retraités de Suisse alémanique du 17 juin fut l'exposé du Conseiller aux Etats saint-gallois Paul Rechsteiner sur l'avenir de l'AVS. Il a expliqué pourquoi l'Union syndicale suisse a lancé l'initiative AVSplus.

Le 1er juin, le Conseiller fédéral Alain Berset surprit la population en annonçant des plans de démantèlement de l'AVS. Selon les propositions du Conseil fédéral, le taux de conversion des rentes de la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) doit être abaissé de 6,8 pour cent à 6 pour cent (voir page 3). Et cela quand bien même 73 pour cent des citoyens et citoyennes suisses ont refusé, il y a 3 ans, de baisser le taux de conversion à 6,4 pour cent. Parmi les arguments avancés, citons l'extraordinaire bas niveau des taux d'intérêt, la nécessité de pouvoir partir à la retraite anticipée plus tôt qu'aujourd'hui et le fait que l'âge de la retraite AVS des femmes doit être élevée de 64 à 65 ans. En outre, l'obligation de cotiser doit être ramenée à 18 ans.

S'opposer aux fortes attaques

L'AVS est la plus grande conquête du mouvement ouvrier. Elle a permis de combattre la pauvreté provoquée par l'âge. Elle connaît l'adaptation des rentes et est le complément idéal à la Caisse de pension, qui n'a été instituée que dans les années 60. Obligation illimitée de cotiser et rentes limitées. Cela signifie que le même taux de cotisation s'applique aux salaires les plus élevés. Au 1er janvier 2013, la rente mensuelle minimale s'élève à 1'170 francs, la maximale à 2'340 francs. Grâce aux bonifications d'éducation, le couple touche une rente mensuelle de 3'500 francs. Ainsi l'AVS est meilleure marché que les économies privées. Les Conseillers fédéraux Tschudi, Hürlimann et Egli voulaient une bonne AVS. Aujourd'hui elle est pourtant malmenée par les néolibéraux. C'est pourquoi nous ne devons pas attendre ce qui vient de Berne.

Au lieu du démantèlement de la prévoyance vieillesse, nous avons besoin d'un renforcement de l'AVS. AVSplus reven-



Après une «escale» au secrétariat régional, passionnante visite de la vieille ville! Photo: Emil Hauser

dique un renforcement de 10 pour cent de toutes les rentes. La rente moyenne AVS serait ainsi majorée de 200 francs par mois pour les personnes seules et de 350 francs par mois pour les couples.

Avec AVSplus, les citoyennes et citoyens ont un atout offensif dans leurs mains, pour s'opposer aux fortes attaques contre l'AVS qui les confrontent à des perspectives défensives. Malheureusement, l'initiative ne jouit pas de sympathie auprès du Conseil fédéral. Des efforts sont même déployés pour augmenter l'âge AVS des hommes de 65 à 67 ans et celui des femmes de 64 à 65 ans. Cela est l'objectif suivi par les fédérations économiques comme Economie-suisse, qui tient farouchement au démantèlement des rentes dans notre pays.

Débats

Plusieurs collègues s'exprimèrent pour un renforcement de l'engagement en faveur des bas revenus, pour des prestations complémentaires et des contributions pour soins donnés à des nécessiteux. L'orateur avertit le public au sujet du versement du capital par la Caisse de pension. Cela devrait être interdit.

Visite de la vieille ville

Avant le dîner offert par Syna, le président des retraités-es de Syna, Emil Hauser, prit congé de Paul Rechsteiner en le remerciant vivement et en lui offrant un cadeau souvenir. Le co-président Syna de

Schaffhouse, Rudolf Henes, présenta les activités de la section, les services offerts, parmi lesquels le conseil juridique et des prestations d'écrivain public. Soulignons que les sans-travail se rencontrent régulièrement au secrétariat syndical. Après le dîner, tous et toutes furent invités à visiter le bureau d'écritures.

Au cours de la visite de la ville, nous avons appris des choses intéressantes sur la vie au Moyen-Age. Nous avons été impressionnés par l'église de la ville datant du XIIe siècle ainsi que par les vieilles ruelles soignées, les tours et les places. Schaffhouse vit! Qui sait encore que des moines d'Hirsau fondèrent le couvent de Tous-Les-Saints et qu'aujourd'hui ces lieux abritent un passionnant musée? Ou que Schaffhouse s'enorgueillit de posséder le plus grand cloître du XIIe siècle abritant la plus grande église romane de Suisse et tout cela dans l'état original. Il y a beaucoup à raconter sur la haute porte de la tour du Munot, sur la ruelle de la cathédrale, les cours intérieures, les petites ruelles dominées par des arcs romans, que les artisans utilisent comme locaux de vente. Ne pas omettre également la visite des belles maisons bourgeoises en stuc et leurs encorbellements garnis de gargouilles, ce qui incitait Goethe à dire «La curiosité engendre des fleurs particulières!».

Toni Bieri,
bieri-haenggi@intergga.ch

VAUD

Un non sec et sonnante le 22 septembre!



Unanimes et percutants, les orateurs et oratrices: la santé et non l'esclavage! Photo: Syna Vaud

L'alliance du dimanche multiplie ses interventions pour s'opposer radicalement à l'extension des heures d'ouverture des shops de stations-service. La protection de la santé des vendeuses et vendeurs n'a pas de prix.

Le Conseiller fédéral M. Schneider-Amman nous présente cela comme une modification sans conséquence. Juste une toute petite correction d'une petite absurdité dans la loi de travail. Pourtant, la Conseillère nationale Josiane Aubert nous prévient que nous sommes face à une véritable stratégie de dérégulation totale des heures d'ouverture dans le Commerce de détail venant de la droite, avec les motions Lombardi, qui demande un élargissement des heures d'ouverture cantonales des magasins. Abate veut, par une redéfinition des zones touristiques, étendre à l'ensemble du territoire le travail du dimanche dans le Commerce de détail. Celles des Verts libéraux Bertschy demande que toutes les surfaces de vente et même les magasins ayant moins de 120m² puissent occuper du personnel nuit et jour, sept jours sur sept, sans autorisation préalable.

Vouloir prétendre que ce changement dans la Loi sur le travail reste anodin, est une mauvaise analyse qui ne fait que promouvoir l'arrogance d'une droite qui prône une marche rapide de libéralisation totale des heures d'ouverture des commerces. Non à

une consommation débridée qui ne profite pas aux travailleuses et travailleurs!

La nuit, on dort!

La Doctoresse Elisabeth Conne-Perréard, membre de la Société suisse de médecine du travail, nous a rappelé que nous sommes des êtres diurnes. C'est-à-dire prévus pour vivre le jour et dormir la nuit ! Elle nous rappelle que la majorité des accidents graves du travail surviennent lors du service de nuit (26. 04. 1986, Tchernobyl). Troubles du sommeil, troubles psychiques, maladies cardio-vasculaires, fatigue chronique, cancers du sein et accouchements prématurés avec trouble du développement sont rencontrés comme conséquence chez certaines personnes travaillant de nuit. Perturber le rythme normal de sommeil est dangereux. Le travail de nuit doit absolument être interdit et les exceptions limitées aux secteurs d'urgences.

Le Pasteur Pierre Farron rappelle que le dimanche en Suisse est devenu un jour férié en 1877. A l'époque déjà, les églises étaient engagées dans ce combat. Pour lui, revenir à faire travailler les gens le dimanche est un retour au XIXe siècle. Au nom de la liberté, le néolibéralisme veut réduire notre vie: travail et consommation! Nous sommes bien plus! Nous avons aussi besoin de nous ressourcer en famille, d'avoir une vie spirituelle.

Pas d'accord!

Manuela et Coraline, deux employées d'une station-service, nous affirment ne pas être d'accord. Il faudrait une convention en béton

car la réalité de leur travail implique qu'elles travaillent déjà le dimanche, mais sans être couvertes. De plus, leurs salaires «s'élèvent» à 18-19 francs brut. Le travail, couramment sur appel, rend difficile leur vie sociale. Les soirées, seules jusqu'à 22 heures, sont stressantes (craintes à l'idée d'un braquage, etc.). Les horaires sont irréguliers mais les charges, elles, ne changent pas!

Sauvegardons l'enjeu fondamental plutôt que quelques saucisses et cervelas. Stop au mécanisme de société 24 heures sur 24! Le 22 septembre prochain, refusons clairement la libéralisation des heures d'ouvertures des shops de stations-service.

Gaëlle Maire,
synasol@syna.ch

IMPRESSUM ROMANDIE

Rédaction/Coordination

Eric Favre
Route du Bisse 63
3967 Vercorin
Tél. 079 633 42 93
ericfavre@netplus.ch

Rédaction régionale

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

Clôture de la rédaction

Lundi, 23 septembre 2013, 12h00

Genève

A la recherche de solutions

Plus d'enfants pour moins d'adultes. C'est la recette proposée par la majorité de droite du Grand-Conseil pour faire des économies et augmenter le nombre de places dans les crèches du canton de Genève.

Le Parlement cantonal s'est prononcé le 17 mai 2013 sur le projet de loi déposé en février 2010. Il a accepté des modifications de la loi en vigueur (J 6 29 – 10636) et ainsi d'assouplir le taux d'encadrement. Le référendum a été lancé.

Non à une loi qui économise au détriment de la petite enfance

La loi votée dégradera gravement la qualité de la prise en charge des enfants. Moins de personnel, et du personnel moins qualifié, risque de compromettre les possibilités d'activités et la qualité de la prise en charge des enfants: sécurité, sorties à l'extérieur, activités éducatives stimulantes pour leur développement, soutien aux enfants en difficulté, collaboration avec les familles.

Sans compter que cette loi est inapplicable. Le nombre d'enfants accueillis a déjà atteint ses limites car il dépend également de l'espace à disposition. Il ne s'agit pas de simple gardiennage!

Moins de personnel, ou du personnel moins qualifié, c'est toucher immanquablement aux conditions de travail. C'est baisser les standards et s'éloigner des efforts entrepris pour soutenir la formation et augmenter le risque de dumping salarial.

Référendum lancé

De nombreuses mobilisations en faveur d'une véritable politique d'accueil de la petite enfance émaillent la vie de la population genevoise depuis des années: pétitions du personnel et des parents, rassemblements, interpellations des autorités, auditions devant la commission des divers partenaires sociaux, demande d'une CCT étendue à toutes les structures pour harmoniser les conditions de travail sur tout le canton, etc. (actuellement quatre CCT plus statut de fonctionnaires communaux plus crèches privées non soumises).

En 2009, la récolte de signatures pour

l'initiative populaire 143 «Pour une véritable politique d'accueil de la petite enfance» est lancée avec l'appui de Syna. Cette pétition demande la création de places supplémentaires. La situation engendre de fortes inégalités de prestations selon le lieu d'habitation, ainsi que des inégalités sociales (conséquences durables sur les projets professionnels des femmes, moyens financiers à disposition pour trouver une solution alternative). Plus de 14'000 signatures sont déposées. Lors du débat parlementaire, un contre-projet voit le jour. Le peuple se prononce sur les deux objets lors des votations du 17 juin 2012. Bien qu'acceptée, l'initiative est devancée par le contre-projet, moins contraignant. Le «droit pour chaque enfant à une place d'accueil de jour» devient, dans le contre-projet, «l'offre doit correspondre aux besoins», notion vague et indéterminée laissée à l'appréciation des communes et de l'Etat qui ont cinq ans pour y répondre.

Sans vous, rien n'est possible!

10 juillet 2013: dépôt du référendum contre la modification de la Loi sur les structures d'accueil de la petite enfance et sur l'accueil familial de jour (LSAPE). Syna-Genève est membre du comité référendaire et a soutenu la récolte des signatures. Le nombre de signatures requises avait été atteint et même dépassé à mi-parcours du délai référendaire grâce à la forte mobilisation de la profession directement concernée. Merci aux membres



Une politique de la petite enfance au service des familles.

Photo: Pedro Leite

qui ont renvoyé des listes de signatures ou qui nous ont aidés à les récolter.

C'est pourquoi nous sommes heureux d'annoncer que le référendum a abouti avec le dépôt, le 10 juillet 2013, de 27'741 signatures, soit quatre fois plus que nécessaire.

Le peuple se prononcera en 2014. D'ici-là, il reste du chemin à faire pour que cette loi votée soit définitivement balayée et pour que se mette en place une véritable politique de la petite enfance à la satisfaction des familles, des travailleuses et des travailleurs. Nous vous tiendrons informés des actions futures et ne manquerons pas de faire appel à votre indéfectible soutien.

**marguerite.bouget@syna.ch,
Secrétaire régionale**

Genève

Informations sur l'apprentissage

Chaque année, les associations patronales et les syndicats se rendent dans les classes des apprentis et apprenties en année terminale pour présenter ce que sont le partenariat social et le droit du travail.

Afin que les jeunes soient encore mieux préparés pour leur entrée dans le monde du travail, ils reçoivent des informations sur: les lois et les règles qui s'appliquent, les personnes ou entreprises qui y sont soumises ou pas: LTr (Loi sur le travail), CO (Code des obligations) CCT, Convention collective de travail (étendue ou non), Contrat type de travail, règlement d'entreprise, contrat individuel. Tout ce qui concerne déjà l'apprenti, puisqu'il a signé un contrat d'apprentissage, et tout ce qu'il-elle devra connaître avant de rencontrer un futur employeur.

Le contrat de travail

Un contrat de travail est, durant toute la vie adulte, un engagement important qui lie un-e employé-e et un employeur. Il ne faut pas prendre à la légère un tel contrat

de travail, oral ou écrit. Prendre le temps de discuter, de poser toutes questions utiles, pour être sûr-e d'avoir compris à quoi on s'engage en signant ce document, savoir à quoi chacune des deux parties s'oblige. Que faire si la forme écrite n'a pas été retenue? Il faut confirmer soi-même, par écrit, les termes convenus lors de l'entretien d'engagement. En plus du salaire, à l'heure ou mensuel, il faut convenir de la durée du travail, de la durée du temps d'essai, du temps des vacances, parler des assurances sociales, de l'existence ou non d'une assurance perte de gain maladie et de son délai d'attente (sinon échelle de Berne), du lieu de travail, de la manière dont seront compensées les heures supplémentaires, de l'organisation des pauses, etc.

Les conditions de travail

L'information paritaire, c'est l'occasion de rappeler que Syna est un syndicat national qui s'engage dans un dialogue permanent pour l'amélioration des conditions de travail, la négociation de conventions collectives de travail cantonales, nationales ou d'entreprises, leur mise en place, la surveillance des bonnes

pratiques à travers les commissions paritaires et l'inspection du travail.

La formation professionnelle

- dans les Commissions de pôles (= les commissions de formation): places d'apprentissages et mise en place de cours de formation dans les écoles, des CIE (cours inter-entreprises), organisation des examens;
- pour la surveillance de l'apprentissage: autorisation de former, nomination des commissaires d'apprentissage et des experts aux examens;
- pour le suivi et les bilans;
- pour prendre des décisions ou des mesures d'amélioration ou pour dénoncer les dysfonctionnements;
- pour prendre des décisions ou des mesures d'amélioration ou pour dénoncer les dysfonctionnements.

En conclusion, nous invitons chaque apprenti et apprentie, ainsi que chaque travailleuse et travailleur, à bien étudier tout nouveau contrat avant de le signer.

marguerite.bouget@syna.ch,
Secrétaire régionale

Vaud

Brochure 2013–2014

C'est avec joie que nous vous annonçons la sortie de notre brochure d'information professionnelle et sociale vaudoise: Guide des salaires 2013–2014.

L'Info-Vaud 2013–2014 est proposé pour les membres de Syna à un prix préférentiel de 12 francs par exemplaire au lieu de 16 francs plus frais de port.

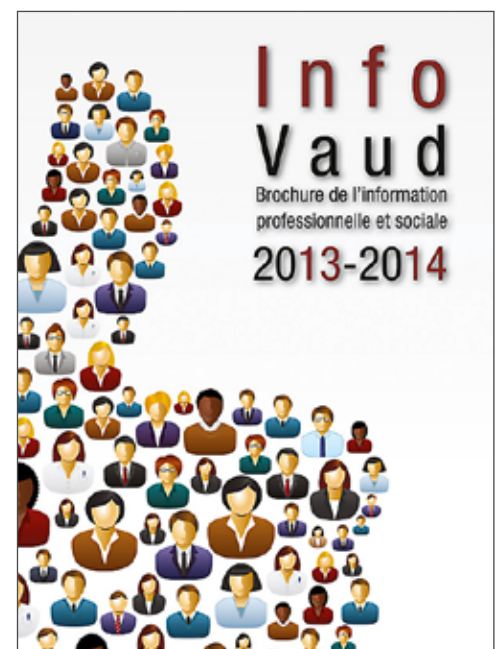
Commander

Si vous désirez recevoir l'édition Info-Vaud 2013–2014, veuillez commander par écrit. Vous avez la possibilité de passer

vos commandes via notre site internet: www.vaud.syna.ch. Ou vous pouvez envoyer un e-mail ou un courrier contenant les informations suivantes: nom et prénom, votre adresse postale, le nombre de brochures «Info-Vaud 2013–2014» que vous commandez. Notre adresse e-mail: vaud@syna.ch, notre adresse postale: Association du Centre culturel Syna-Vaud, Rue du Valentin 18, 1004 Lausanne.

Nous accueillons avec plaisir toutes les remarques éventuelles afin d'améliorer les prochaines éditions ou des propositions en vue d'enrichir le contenu rédactionnel.

Le Secrétariat,
vaud@syna.ch



La nouvelle brochure d'information a paru.

Photo: Syna

DROIT DU TRAVAIL AU QUOTIDIEN

L'utilisation d'internet au travail

L'employeur qui soupçonne ses employés-es d'utiliser de manière abusive l'ordinateur de l'entreprise ne peut pas instaurer une surveillance par le biais d'un logiciel-espion.

De nos jours, les moyens de communications nous offrent des possibilités quasi illimitées de consulter l'internet. Toutefois, l'utilisation du web sur le lieu de travail mène parfois à des licenciements ou à d'autres sanctions disciplinaires.

Licenciement immédiat ...

Selon un arrêt du Tribunal fédéral du 17 janvier 2013 (8C_448/2012), l'utilisation d'un logiciel-espion (spyware) permettant de surveiller l'activité d'un-e employé-e a été considérée comme illégale. L'affaire

jugée par le Tribunal fédéral concernait un travailleur d'une organisation régionale de la protection civile, licencié avec effet immédiat pour motif d'utilisation abusive de l'installation informatique et cela après 24 ans de service. L'enquête menée par les responsables hiérarchiques a permis de constater que le travailleur en question a consacré env. 20 pour cent de son temps de travail à utiliser l'installation informatique de l'employeur à des fins non professionnelles. L'employé-internaute n'a cependant pas accumulé de retard dans son travail et, sans engorgements sporadiques de la ligne occasionnés par le téléchargement des documents très volumineux, l'employeur n'aurait jamais eu connaissance de son activité sur le web!

... injustifié!

Le logiciel-espion installé par l'employeur a révélé les sites précis visités

par l'employé; il a également effectué des captures d'écran d'opérations confidentielles comme l'e-banking ou la consultation de la boîte courriels privée. Le Tribunal fédéral a jugé que ce moyen de surveillance, portant atteinte à la personnalité du travailleur, était disproportionné. Certes, l'employeur a un intérêt légitime à lutter contre les abus dans l'utilisation des ordinateurs, mais il existe des moyens moins intrusifs pour atteindre ce but, par exemple le blocage de certaines catégories de sites, l'analyse du trafic internet et des courriels. Dans le cas concret, le licenciement immédiat prononcé sur la base des informations obtenues par le biais du logiciel-espion était injustifié.

jolanta.krattinger@syna.ch
Jolanta Krattinger, juriste

JURA

Un droit humain fondamental

Le RBI, revenu de base inconditionnel, est-il une utopie ou l'œuf de Colomb d'une société solidaire? L'initiative pour le RBI a abouti. Elle sera déposée le 4 octobre 2013 à Berne. Syna a invité Emmanuel Martinoli, qui a expliqué de quoi il est question.

Le RBI est un versement mensuel, par une caisse publique, à chaque individu, d'une somme d'argent suffisante pour couvrir ses besoins essentiels et lui permettre de participer à la vie sociale. C'est une rente à vie, la concrétisation d'un droit humain fondamental.

Le revenu de base remplacera les prestations sociales actuelles jusqu'à hauteur de son montant. Les besoins en sus resteront couverts de la même manière que maintenant. Il y aura découplage partiel entre emploi et revenu, le travail salarié

ne sera plus indispensable, la valeur éthique du travail sera rétablie.

Montant du RBI et son financement

Si nous prenons par exemple comme base de calcul un RBI de 2 500 francs par mois pour un adulte et de 625 francs (un quart) par mois pour un mineur, la masse financière totale nécessaire se monte à environ 200 milliards par an. Trois sources de financement sont à distinguer, les deux premières ne représentant qu'un transfert de charges, la dernière consistant en une adaptation de la fiscalité.

La première source de financement est le transfert de la part des coûts des assurances et prestations sociales, que le RBI rendra inutiles. Selon les approches, le montant de ce transfert se situe aux alentours de 60 milliards.

La deuxième source de financement, que l'on évalue à quelque 110 milliards, est le transfert de la part des revenus du travail que le RBI remplace. Ce montant sera financé par les entreprises et correspondra grosso modo à la part de salaire qu'elles n'auront plus à verser aux travailleuses et travailleurs qui la

toucheront désormais sous la forme du RBI.

Enfin, la troisième source de financement correspond à la différence entre le coût total du RBI et le financement déjà disponible, soit: 200 milliards moins 60 milliards moins 110 milliards = 30 milliards. Cette somme correspond approximativement à l'effort réel du RBI.

delemont@syna.ch



Syna si prepara a sedersi al tavolo dei negoziati

Aumenti salariali per tutti!

L'economia elvetica è in buona salute. Questo anche grazie all'instancabile impegno delle lavoratrici e dei lavoratori in Svizzera. Dopo anni di magra in campo salariale, Syna rivendica un sostanziale aumento degli stipendi.

L'economia svizzera dimostra in maniera inoppugnabile che, malgrado la difficile situazione attuale (franco forte e congiuntura debole sui principali mercati di sbocco), è in grado di tenere testa alla concorrenza a livello globale. Fattori quali innovazione, elevata produttività e non da ultimo la consapevolezza delle lavoratrici e dei lavoratori elvetici dell'importanza che assume oggi la qualità hanno contribuito in maniera decisiva a questa situazione assai incoraggiante. Questo impegno va pertanto retribuito equamente e ricompensato senza se e senza ma!

L'evoluzione del rincaro rimane stabile e pressoché invariata anche nel prossimo futuro. Questa situazione distesa offre margine di manovra per quanto riguarda gli aumenti dei salari reali, più che mai meritati dalle lavoratrici e dai lavoratori per il loro grande e instancabile impegno. Syna si sederà anche quest'anno al tavolo delle trattative con rivendicazioni differenziate a seconda dei rami e delle imprese interessate. Syna chiede un aumento medio degli stipendi reali a titolo generale per tutti i settori pari al 2 per cento.

Salari minimi: la prova di fatto

Sull'agenda politica sono attualmente in discussione due temi salariali di grande rilievo: l'iniziativa sui salari minimi e l'iniziativa 1:12. Syna predilige le intese salariali tra i partner sociali in seno ai settori. I datori di lavoro devono imputare a se stessi il fatto che i sindacati ora stiano percorrendo anche la strada legislativa in materia di politica salariale. Sono troppi i lavoratori che a livello di salari minimi non sono tutelati da contratti collettivi di lavoro. Su scala intersettoriale, l'evoluzione degli stipendi minimi fissati nei CCL è inoltre proceduta soltanto a rilento. Visto che si tratta di un mezzo assai efficace per incrementare gli stipendi di persone a

basso reddito, Syna rivendica pertanto un sostanziale aumento dei salari minimi garantiti dal CCL. Syna rivendica un aumento di almeno 100 franchi dei salari molto bassi e di quelli minimi.

Parità salariale: subito!

Nel 2009 i partner sociali hanno dichiarato guerra alla discriminazione salariale mediante il Dialogo sulla parità di stipendio facoltativo al quale devono partecipare, questo l'obiettivo annunciato lo scorso dicembre dal Consiglio federale, almeno 100 aziende entro la primavera del 2014. Sono 36 le imprese che finora hanno effettuato o nelle quali è ancora in corso una verifica sull'equità salariale tra donne e uomini nelle proprie aziende. Quest'autunno si presenterà dunque l'ultima occasione per i datori di lavoro per dimostrare che sono pronti a versare salari equivalenti sia alle donne che agli uomini. Durante tutte le trattative salariali, Syna rivendicherà di conseguenza misure speciali per le donne e/o la partecipazione al Dialogo sulla parità salariale.

Sfruttare il margine di manovra

Nel quadro delle trattative salariali, Syna, in veste di partner sociale costruttivo, è disposto a tenere conto della situazione specifica del ramo. In rapporto alla situazione dei lavoratori ci attendiamo tuttavia lo stesso atteggiamento anche da parte dei datori di lavoro!

- In base alle condizioni quadro assai complesse nell'ambito dell'industria (dell'esportazione), negli ultimi anni i salari sono evoluti al di sotto della media. Questo ritardo accumulato va dunque compensato con aumenti di stipendio se possibile a titolo generale.
- A differenza di altri settori, negli ultimi anni la maggior parte delle branche che



L'economia svizzera è in buona salute e anche le previsioni della Seco sono più che fiduciose. È ora che i lavoratori vengano ricompensati per il loro impegno!

Foto: Fotolia

fanno parte dell'edilizia, dell'ingegneria e dei rami accessori non hanno avvertito alcun tipo di crisi. I salari, però, non si sono evoluti di pari passo con il settore dell'edilizia. Syna orienterà le sue rivendicazioni salariali per i diversi rami agli adeguamenti di stipendio effettivi e minimi degli ultimi anni.

- Nei rami del settore dei servizi in cui opera il sindacato, oltre alla ripartizione a titolo generale degli aumenti di stipendio effettivi, Syna chiederà anche un aumento dei salari minimi.

Le negoziazioni di questo autunno tra le parti sociali offriranno un'ottima possibilità per dare un forte segnale tramite aumenti salariali equi e a titolo generale!

arno.kerst@syna.ch,
Vicepresidente



IV-Revisión

No ha valido la pena

La segunda parte de la sexta IV-Revisión ha fracasado en el Parlamento. La buena noticia: No hay nuevos recortes de pensiones en el IV. La mala noticia es que no regresa ningún descanso en el IV.

Desde hace mucho tiempo Travail.Suisse se coloca contra una degradación del rendimiento del seguro de incapacidad. La IV-revisión 6b fue la última de las reformas ambiciosas, la que no solo redujo la montaña de la deuda, sino también la presión ejercida sobre el IV afectados. Inicialmente querían recortar las pensiones y junto a otras medidas ahorrar, 700 millones de francos.

Las perspectivas financieras de la IV han mejorado claramente en los últimos años. Pero es el IV debido a la contaminación de la AHV en el pasado. Pero la era de los déficits ha terminado. En 2012, el IV consiguió 600 millones de francos de lucro y fue capaz de pagar la deuda. Incluso después de la expiración de la financiación adicional por el incremento del IVA, el IV no escribirá más acuerdos sobre las proyecciones de los déficits federales.

Bien luchado

Travail.Suisse tiene que convencer a una mayoría en el Parlamento junto con las organizaciones de discapacitados, que los

recortes de pensiones para el IV son el camino equivocado. Más aún, ya que la situación financiera no requiere de nuevos recortes drásticos. En el curso del Parlamento se puede llegar a la conclusión que se renuncia a la reducción de las pensiones de los niños y los recortes a las personas con discapacidad. Y que las pensiones actuales están protegidas en cualquier caso. Esto es un éxito. Al final, era todavía una cuestión de si un nuevo sistema de pensiones debe ser introducido, lo que sustituiría el sistema actual de las pensiones, con pensiones de cuarto, media pensión, pensiones de tres cuartos y anualidades completas. Y si se pueden congelar la pensiones en caso de un deterioro financiero después de las finanzas IV.

Inusual Alianza

Si bien el nuevo sistema de pensiones con menos grados en principio era relativamente indiscutible, las opiniones se dividieron en si la cuestión es cómo reconstruir la IV en el caso de nuevos problemas financieros. El lado civil quería lograr un gran avance en el Senado especialmente un freno a la deuda. Esto hizo que, las contribuciones de pagas adicionales han sido acusadas automáticamente en una caída de los activos IV por debajo de un determinado umbral. Al mismo tiempo, el ajuste de las pensiones al salario y niveles de precio (índice mixto) pueden estar expuestos, lo que corresponde a una reducción en frío de las pensiones. Este tipo de freno de la deuda debe servir como modelo para la reforma de las pensiones estatales y fué por lo tanto muy controvertido. La SVP no quería pagar contribuciones adicionales, que no dejaban la congelación de las pensiones. Por lo tanto, la plantilla fue hundida en el Parlamento.

El IV no va a descansar

Es alentador que por lo tanto no se incurrió en nuevos recortes de pensiones. El sistema actual continuará. Es cuestionable



Persuasión exitosa de Travail.Suisse y organizaciones de la discapacidad: Las pensiones no se reducen.

Foto: Lars Walter

el despido de los modestos restos de la revisión, sin embargo, fué una buena decisión. La calma puede ser corta. La SVP puede administrar en uno de sus temas favoritos. Además, una parte de la revisión prevista no está definitivamente enterrada, sólo propuesta: la reducción de las pensiones de los niños. Vienen unos malos años. Es probable que aumente más la presión de una mayor reducción de los beneficios de la mayoría de la clase media. Sólo puede ser contrarrestado cuando la IV puede pagar deudas en su estrecho corsé financiero cada año. La presión en el IV sigue siendo así de alta.

Matthias Kuert Killer,
Responsable de la política social,
kuert@travailsuisse.ch

Miembros reclutan miembros

Syna está comprometido para un mundo de trabajo con valores.

Si reclutas un nuevo miembro, te regalaremos Fr 100, -.

Inscripciones vía www.syna.ch o 0848 848 868.



¡Juntos somos fuertes!

Parceria social

Casamento

O Triângulo das artes gráficas: Syna-Syndicom e Viscom. No sector cabeleireiro: Syna, Unia e Coiffuresuisse. Também no sector metalomecânica o casamento no sector MEM: Syna, Unia, KV, SKO, trabalhadores e Swissmem/ASM. Refiro a uma parceria especial: a parceria social.

Os dois grupos de indivíduos é um desafio, já que a taxa de divórcio de mais de 50 por cento. Sem mencionar o multi-casamento. Que entre os parceiros raramente vai bem (pelo menos não na nossa cultura, e, certamente, não no mesmo nível), em parceria social cotidiana. A maioria tenta vários parceiros para benefício dos empregados, para regular as negociações conjuntas com as associações patronais para melhor as condições de trabalho. Com a obrigação de fazê-lo de forma justa e em pé de igualdade. E cada um dos dois 3-6 quer impor seus interesses quanto possível. Se isso é fosse bom!

Com sucesso!

A parceria vai bem – embora não sem deixar de haver troca de acusações. Mas às vezes bastante razoável e determinado. As vezes surge divórcio, como recentemente nas negociações do MEM, para restabele-

cer o casamento às vezes é necessário uma terapia dos casais através dum mediador (neste caso foi necessário a intervenção do mediador Jean-Luc Nordmann) para ajudar a chegar a uma acordo. Quem está de fora pode perguntar: Por que é preciso vários representantes dos trabalhadores? Será que um único sindicato não é a solução? Não. Os exemplos das negociações atuais mostram que o conteúdo e abordagem em relação a diferentes sindicatos participantes são importantes. As expectativas do trabalhador face à sua organização são muito diferentes. E faz bom uso da riqueza de ideias para melhores resultados! Quem escolhe Syna para defender os seus interesses é beneficiado de várias maneiras:

- Quer no processo de negociação ou resultado de negociação: A última palavra cabe aos nossos membros.
- Syna está comprometida com um ambiente de trabalho decente, trabalho seguro e progressivo e regulamentos de salários e protegendo empregos. O equilíbrio entre trabalho e vida deve



Delegação dos parceiros sociais em larga escala nas negociações do MEM.
Foto: Arquivo

ser mais do que um chavão.

- Nós negociamos construtivamente, com respeito e solução. Envolvidos, que representamos os interesses dos nossos associados – e estamos dispostos a atravessar fronteiras, a fim de não comprometermos o todo.

Três vezes o alvo

Neste jornal pode-se seguir o relatório de três negociações com sucesso: Tanto nas artes cabeleireiro e gráfico, bem como nas indústrias MEM, foram alcançados resultados por causa da parceria social. Talvez o casamento deu bons resultados das negociações.

arno.kerst@syna.ch,
Vice-Presidente

Parifonds

Curso de alemão

Sindicatos e Patrões acordaram apoiar cursos de alemão aos trabalhadores da construção.

Depois de várias tentativas de interação de cursos de alemão nos locais de trabalho durante as horas de trabalho. Apesar de ser uma reivindicação dos sindicatos, a fase experimental desse projeto não deu o resultado esperado, devido a rotatividade dos locais de trabalho. Por esse motivo os parceiros sociais, sindicatos e Sociedade de

Empresários Construtores decidiram promover cursos de língua alemã fora das horas de trabalho. Os trabalhadores que frequentarem esse curso, receberão um indemnização no máximo 70 por cento do salário base. O curso consta de 50 lições e deve ser feito nas horas livres.

«Esta iniciativa é bem-vinda» como comentou Ernst Zülle, responsável pelo sector da construção. Segundo Zülle isso é uma prova que a cooperação construtiva entre os parceiros sociais é positiva, porque beneficia a todos, entidade patronal, trabalhadores e

sindicatos. Este novo acordo permite que os trabalhadores possam decidir o horário mais conveniente para frequentarem o curso. Estes cursos vêm na linha de política de cursos de língua alemã praticada pela Syna, que oferece cursos de alemão as associados depois das horas de trabalho. O próximo curso em Zurique terá lugar em Setembro. Os interessados devem contactar o secretariado de Zurique o mais rápido possível.

rogerio.sampaio@syna.ch,
Secretário regional

Cours 2013



Empreinte écologique – Consommer moins, mais mieux

Jeudi, 10 octobre 2013 de 9h00 à 17h00.

- Lieu:** Au Parc Hôtel, rte de Villars 37, 1700 Fribourg, tél. 026 429 56 56
- Objectifs:** Les participants prennent conscience de leur propre impact sur la planète, découvrent le concept d’empreinte écologique, réfléchissent à des possibilités d’action pour réduire cette empreinte.
- Contenu:** L’empreinte écologique permet d’exprimer la surface théorique sur la terre dont a besoin une population donnée pour répondre à ses besoins. Le résultat est donné en nombre de planètes nécessaires si chaque personne avait la même consommation dans le monde. Ce repère nous permet de prendre conscience que la planète a ses limites et que nous ne pouvons aller au-delà. Le cours propose de partir de l’empreinte écologique pour réfléchir à son mode de vie et de consommation.
- Formateurs:** M. Ch. Grand, licence en sciences de l’éducation, et Mme L. Vuagniaux, Géographe, WWF Suisse
- Inscription:** jusqu’au lundi 16 septembre 2013
- Public cible:** tout public
- Frais:** Pour les membres Syna, les cours sont offerts par le syndicat.

Cas spéciaux de l’assurance sociale

Mardi 12 novembre 2013 de 9h00 à 17h00.

- Lieu:** Secrétariat régional Syna, rue Petit-Moncor 1, 1752 Villars-sur-Glâne, tél. 026 409 78 20
- Objectifs:** Savoir appliquer les bases légales régissant le domaine du droit des assurances sociales, connaître les points sensibles des assurances sociales
- Contenu:** L’assurance perte de gain maladie – les points essentiels, jurisprudence récente dans le domaine des assurances sociales.
- Intervenante:** Mme Jolanta Krattinger, responsable juridique Syna Suisse romande
- Inscription:** jusqu’au lundi 14 octobre 2013
- Public cible:** Personnes actives dans le domaine de l’assurance sociale
- Frais:** Pour les membres Syna, les cours sont offerts par le syndicat.

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

- Empreinte écologique – Consommer moins, mais mieux
- Cas spéciaux de l’assurance sociale

Nom: _____ Prénom: _____ Fédération: _____

Adresse: _____ NP/Lieu: _____

E-Mail: _____ Signature: _____

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

Filières

Chacun y trouve son compte

Brücke • Le pont, l'œuvre d'entraide de Travail.Suisse et de Syna, promeut la création de «filières» au Togo et au Bénin et aide les familles à se sortir de la misère. Le mot magique est la collaboration.

Lorsque des petits paysans rencontrent des négociants, c'est souvent dans un climat de méfiance réciproque. Les uns et les autres essaient de tirer la couverture de leur côté et les coups tordus sont fréquents. Ces dernières années, les projets de Brücke • Le pont ont permis de changer cette mentalité. Progressivement, les différentes parties ont appris que la collaboration pouvait être profitable à tous, à condition de faire preuve de franchise et de confiance.

Répondre à la demande

Un des facteurs déterminants de la réussite veut que l'offre corresponde à la demande, sinon les paysans restent avec des invendus dont ils ne savent que faire. Pour les producteurs, une première étape de la collaboration consiste à consulter les acheteurs du marché et les gros clients, tels que les propriétaires de restaurants, afin de savoir quels sont les produits et la qualité demandés. Grâce à des accords, les producteurs s'assurent des débouchés fixes pour leurs marchandises et les négociants obtiennent régulièrement des produits de bonne qualité. Cependant, la demande de produits transformés ne cesse de croître: riz étuvé, farine de manioc, huile de qualité, produits à base de soja, viande en portions, pain à base de céréales locales, tomates en conserve. Les



Les projets de Brücke • Le pont encouragent la collaboration et permettent à tous les participantes et participants d'améliorer leur situation. La transformation, ici l'étuvage du riz, crée une plus-value.

Photo: Brücke • Le pont

paysans transforment leurs produits eux-mêmes ou en collaboration avec d'autres. Résultat: des postes de travail supplémentaires et une plus-value pour les produits. Les produits bio ont le vent en poupe. Non seulement la production biologique préserve les sols et promeut la santé, mais elle crée aussi du travail et des revenus.

Les enfants en bénéficient

Dans les familles pauvres, beaucoup d'enfants doivent travailler dur et contribuer au revenu de la famille et ne peuvent fréquenter l'école. Certains parents confient un ou plusieurs enfants à des

familles étrangères, jusqu'au Nigéria, tout en espérant qu'ils y soient bien soignés. Mais nombreux sont ceux qui tombent dans l'esclavage et doivent travailler dans des plantations, des ateliers ou la construction. Ces tragédies peuvent être évitées si les parents ont un emploi stable et un revenu décent qui leur permettent de garder leurs enfants auprès d'eux et de subvenir à leurs besoins.

Mettre les autorités à contribution

Une étude sur le développement des secteurs de l'agriculture et des produits alimentaires au Togo et au Bénin a démontré qu'il existe dans les deux pays des lois et des ordonnances qui devraient favoriser le domaine agricole local mais qui ne sont guère mises en œuvre. Les organisations partenaires de Brücke • Le pont s'emploieront donc de plus en plus à agir auprès des autorités compétentes pour que les lois soient appliquées et que l'agriculture locale soit renforcée. Cela aura pour effet d'accroître la sécurité alimentaire, ce qui, à terme, profitera à toute la population.

jose.balmer@bruecke-lepont.ch



22 septembre 2013

**NON à la péjoration
de la loi sur le travail!**

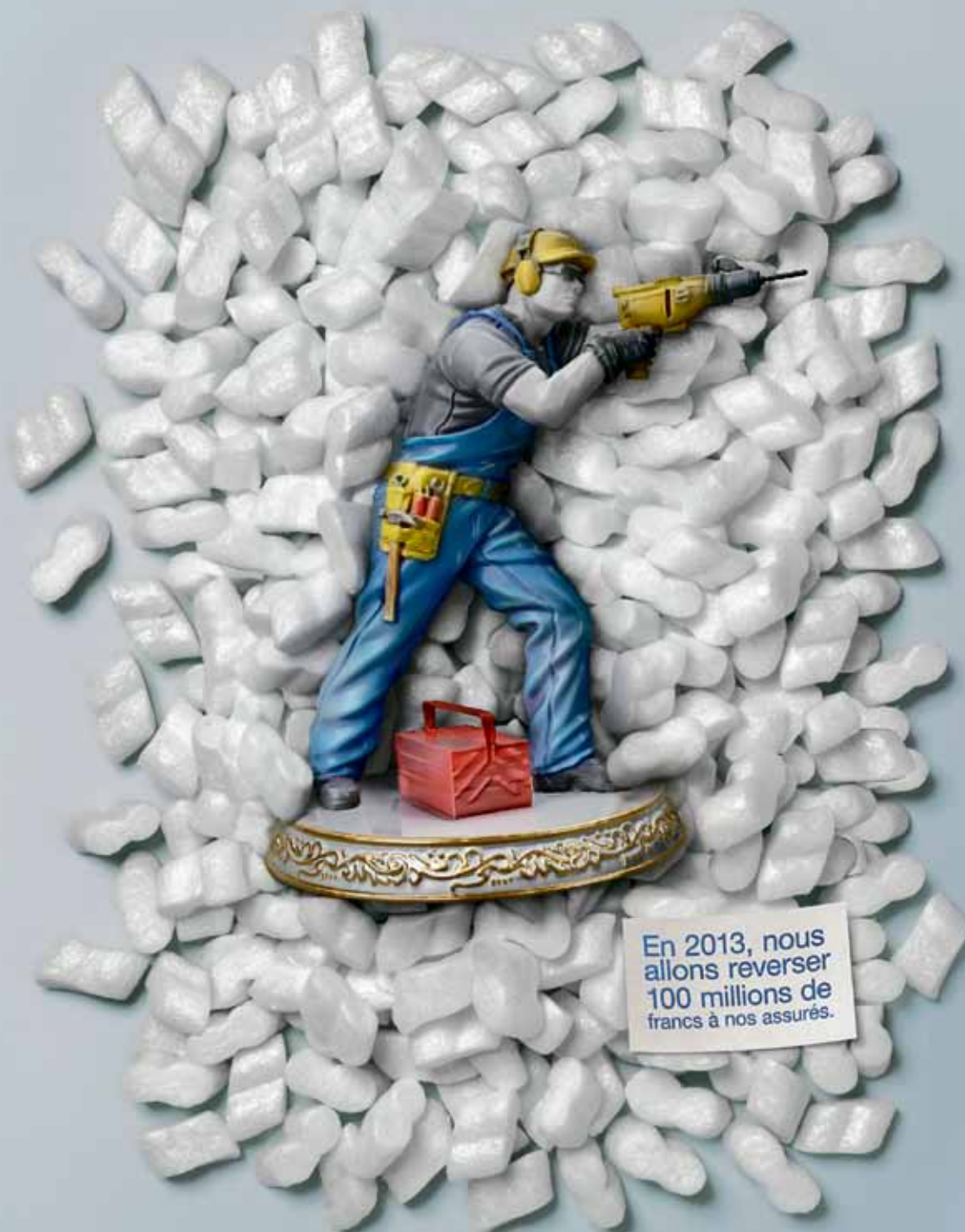


Devenez parrain ou marraine!

Aidez des personnes défavorisées. Brücke • Le pont vous propose trois parrainages thématiques: 1) formation professionnelle pour jeunes gens, 2) revenu et alimentation pour familles pauvres, 3) droits et salaire décent pour travailleurs et travailleuses. Information sur www.bruecke-lepont.ch ou 026 425 51 53.

Contribuez à la baisse des primes: prenez soin de vos collaborateurs.

LEO BURNETT SCHWEIZ



En 2013, nous
allons reverser
100 millions de
francs à nos assurés.

Une diminution des accidents du travail et une réintégration rapide sont synonymes de baisse des coûts. En tant qu'entreprise à but non lucratif, nous redistribuons les excédents aux assurés sous la forme de primes plus basses. Cela paraît évident: en prévenant les accidents par des mesures efficaces, vous contribuez à maintenir les primes au niveau le plus bas dans votre branche. Veillez à la sécurité dans votre entreprise. Cela en vaut la peine. www.suva.ch/prime

suvarisk

Couverture à toute épreuve

Bénévolat

Engagement honorifique

Des études le prouvent et Felix Staub l'affirme: le bénévolat est bon pour la santé, car il provoque la baisse du cholestérol et rend heureux. Même si les chiffres des activités honorifiques ont baissé de 8 pour cent au cours des dernières années, beaucoup de choses ne seraient pas possibles sans le bénévolat.

Voilà 26 ans que je suis membre. Pendant 12 ans, je fus président régional de Zoug-Suisse intérieure.

Durant cette période, je n'ai manqué aucune séance. Je ne l'avais même pas remarqué, mais cela fut signalé lorsque j'ai abandonné cette tâche. Je travaille dans la construction comme contremaître dans le génie-civil. C'est facile de rencontrer des travailleurs sur le chantier et de les informer qu'ils ont droit au remboursement du Parifonds pour autant qu'ils sont syndiqués. Je remarque spontanément si les collègues de travail sont intéressés à se syndiquer ou

pas. Il m'arrive de faire spontanément de la propagande pour le syndicat lors des pauses de midi au restaurant. Je suis moins enclin à récolter des signatures. Mais tout ce qui tourne autour des prestations offertes aux membres m'intéresse. Lorsqu'ils avaient besoin d'un renseignement juridique, je les accompagnais pour les soutenir. Je suis resté membre du comité régional. En tant que président, je consacrais 2 à 3 heures par semaine. Aujourd'hui, je suis moins sollicité. Comme membre d'un syndicat, on est tout simplement mieux protégé. La camaraderie est très importante. Je me réjouis de chaque séance. La direction du secrétariat est super. Nous nous entendons bien. Je suis resté président de la section

d'Aegeri. Je m'engage volontiers. C'est beau d'obtenir des résultats ensemble. C'est pourquoi, le recrutement d'un nouveau membre est un événement infiniment réjouissant. Et le fait que d'autres trouvent Syna super me met en joie! Je trouve pas-

sionnant de prendre connaissance d'opinions différentes lors d'échanges avec d'autres personnes. Le bénévolat me plaît car il s'agit de quelque chose que je ne suis pas obligé de faire et c'est sympa lorsqu'elle est faite.

Par ailleurs, je suis aussi coach auprès d'une équipe junior de football. Nos jeunes ont deux entraînements hebdomadaires et souvent encore un match en fin de semaine. C'est sympa lorsqu'ils gagnent. Parfois, je pense que notre engagement bénévole pour eux les a aidés à

gravir les échelons et à jouer présentement en 1ère Ligue. Mon attrait pour le football s'est affermi car mes enfants voulaient en jouer. Autrefois, j'ai pratiqué le football. Mes enfants ont débuté avec Aegeri. Je les ai toujours accompagnés. Une fois, j'ai été interpellé par quelqu'un qui me voyait souvent au bord du stade et qui m'a demandé si j'étais disposé à accepter un mandat. Mes enfants sont depuis longtemps majeurs et ne jouent plus au football. Mon amie accepte mes multiples engagements. Elle m'accompagne parfois au stade.

J'habite à Aegeri. Ici beaucoup se connaissent et c'est normal que nous nous entraînions. Mais ce sont toujours les mêmes qui entreprennent. Je suis heureux de me lever chaque matin en bonne santé. J'espère pouvoir travailler encore une quinzaine d'années, puis jouir d'une bonne retraite. J'apprécie les vacances et je travaille donc pour les financer. Autrefois c'était plus difficile, mais maintenant que les enfants



Felix Staub s'engage et comment! Et pas seulement pour Syna Zoug/Suisse intérieure.
Photo: Colette Kalt

«Je soutiens Syna corps et âme.»

«C'est beau de réussir ensemble.»

«Je suis également coach auprès de juniors et pompier volontaire.»

sont adultes, il me reste plus de moyens. Prochainement je m'en irai pour deux semaines en République dominicaine.

Je suis également engagé auprès du corps des sapeurs-pompiers. Lorsqu'il s'agit d'organiser une fête, je donne volontiers un coup de main. J'ai éteint des incendies intérieurs et extérieurs. J'organise également le feu d'artifice de notre fête sur le lac. Je collabore également au feu du carême. C'est une fête semblable à la Sechseläuten de Zürich. Une

coutume du début du printemps, deux semaines exactement après Pâques. Nous dressons un bûcher sur lequel nous fixons le Böögg. Sa tête est remplie de matière explosive. Le rythme d'embrassement du Böögg, lent ou rapide, détermine l'arrivée précoce ou tardive de l'été. Chaque année, je suis fidèle au rendez-vous. Avec humour, je puis affirmer que je suis responsable du temps qu'il fera l'été. Au moins à Aegeri!

**Enregistré par colette.kalt@syna.ch,
Directrice de Communication
et Campagnes**

Jeunesse.Suisse

Ta voix est précieuse!

**Tu as une voix, fais-la entendre!
Tu as une opinion, exprime la! La
Commission jeunesse de Travail.
Suisse, Jeunesse.Suisse, appelle
tous les jeunes syndicalistes à
façonner l'avenir de leur généra-
tion en participant à la première
journée du Conseil de la jeunesse.**

Constamment, les jeunes professionnels comme toi sont confrontés dans le quotidien à des difficultés bureaucratiques, politiques et économiques. Dans leurs loisirs, ils pestent contre les impôts, les prescriptions exagérées lors du passage de leur examen auto, les interdictions de fumer ou les mesures de sécurité imposées au travail. Mais qui entend, ou écoute, leurs discussions? Qui accuse réception de leurs propositions ou les prend au sérieux? Peut-être un parti jeunesse ou des responsables d'association? Ou alors Jeunesse.Suisse?

Ecoute!

Depuis une année, un groupe de jeunes professionnels travaille avec persévérance à Jeunesse.Suisse. Ce groupe doit donner une voix aux jeunes professionnels. Jeunesse.Suisse relie les jeunes de l'organisation faïtière Travail.Suisse issus des fédérations Syna, Transfair, SCIV, OCST et Hotel&Gastro Union.

Le projet a l'ambition d'exprimer une voix indépendante à l'interne de Travail.Suisse, avec comme objectif d'être entendu au-delà. «Nous voulons prendre

position, être entendus et participer activement à notre avenir», dit Sabine Hunger, responsable Jeunesse.Suisse auprès de Syna. «Les jeunes professionnels des cinq fédérations plaident pour une base solide de notre économie. Ils sont actifs dans toutes les branches et représentent la main-d'œuvre du futur. Ils ont quelque chose à dire et nous les écoutons.»

Sabine est convaincue que la jeunesse, malgré la diversité des loisirs, réfléchit à sa situation et se préoccupe du lendemain. «Par exemple, la prévoyance vieillesse intéresse les jeunes. Ils doivent pouvoir exprimer comment il l'imagine», explique Sabine en relation avec la révision en cours de la prévoyance vieillesse.

Premier Conseil de la jeunesse

Au cours de la dernière année, le groupe de travail s'est fait des idées sur l'organisation, la formation, le rayon d'action et l'activité politique de Jeunesse.Suisse. Maintenant, les jeunes membres de moins de 25 ans des cinq fédérations de Travail.Suisse doivent décider des thèmes qu'ils empoigneront. Le 12 octobre 2013, le groupe de travail vous invite au premier Conseil de la jeunesse de Jeunesse.Suisse. Ce jour-là, il s'agira de faire connaissance, penser et discuter ensemble. Au Conseil de la jeunesse, tu pourras dessiner l'avenir! Annonces-toi aujourd'hui! Le nombre de participants-tes est limité.

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

Le Conseil de la jeunesse siège

Jeunesse.Suisse vous invite au premier Conseil de la jeunesse. Rejoins-nous et donne-nous ton opinion.

Date: 12 octobre 2013

Horaire: De 09 30 à 15 30

Lieu: Syna Secrétariat central, Römerstrasse 7, 4600 Olten

Tu trouveras des informations détaillées sur cette journée et les modalités d'annonce sous www.young.syna.ch / Evénements & Réductions

