

syna Magazine

Le syndicat



Goutte à goutte ...

... ne creusent pas seulement les pierres, mais brisent des digues. Après que les partisans promirent que la votation du 22 septembre ne concernait que 24 shops de stations-service, ils doivent maintenant nous le prouver. D'autres côtés, l'offensive continue. Le conseiller national Yannick Buttet lorgne déjà sur les petits magasins dans les régions périphériques.

Pages 2 et 5

Précieux savoir

Apprendre n'est pas seulement réservé aux membres. Désormais, nos collègues en savent plus sur l'équilibre entre travail et vie, le personnel du Nettoyage améliore son allemand et nos membres peuvent participer à nouveau à de précieux cours.

Pages 7, 16, 17

Facile de conclure des accords?

Celui qui, lors des négociations, ferme les yeux, se bouche les oreilles et revendique uniquement, est un perdant. Les partisans au cours de conduite de négociations donné par Arno Kerst l'ont appris.

Page 19

Sommaire

Prévoyance vieillesse, partie 2	Page	3
Travailleurs âgés	Page	4
Shops de stations-service	Page	5
CCT MEM	Page	6
CCNT Hôtellerie-Restauration	Page	6
Branche du Nettoyage	Page	7
Conclusions de CCT dans l'Artisanat	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
Conférence à Morat	Page	17
Négocié durablement	Page	19
Cours jeunesse pour réseauter	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 Linda Rosenkranz
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, 8 novembre 2013

Clôture de la rédaction
Vendredi, 23 octobre 2013, 12h00

Tranche par tranche



lité, il ne s'agit pas seulement de 24 shops de stations-service. L'enjeu est beaucoup plus vaste. Les partisans du libéralisme ciblent leurs coups de boutoir sur le plan fédéral. Avec cette tactique du salami, ils veulent «tranche par tranche» adoucir l'interdiction du travail de nuit et du dimanche. Le conseiller national valaisan démocrate chrétien Yannick Buttet, qui appartient à un des cantons qui se sont opposés au démantèlement de la Loi sur le travail, exige, quatre jours après la votation, que les petits commerces des régions périphériques puissent désormais employer des travailleuses et travailleurs durant le dimanche et les jours fériés. Cela équivaudrait à une autre «tranche». Le conseiller aux Etats Abate, qui conçoit que la plus grande partie de la Suisse est à considérer comme région touristique, veut que tous les commerces de détail puissent être ouverts jour et nuit et durant sept jours par semaine, dans cette zone touristique élargie. Et voilà une nouvelle tranche de libéralisme. Le conseiller aux Etats tessinois Lombardi exige une extension forcée des heures d'ouverture des magasins sur tout le territoire suisse. Et rebelote avec une nouvelle coupe libérale qui priverait les cantons du droit de parole. La verte-libérale et conseillère nationale Bertschy veut, sous le couvert d'une concurrence loyale, que tous les magasins du pays de moins de 120 m², puissent être ouverts jour et nuit. Tout comme pour les shops de stations-service. Et ainsi, cette multitude de coupes conduirait à ce que le travail de nuit et du dimanche soit assimilé à une période normale de travail. Nous nous sommes toujours opposés à ce libéralisme outrancier et nous continuerons à l'être.

Le rideau clôturant la votation sur la prolongation des heures d'ouverture des shops de stations-service est à peine tombé, que déjà se précise la menace signalée par les syndicats. En réa-

Toujours est-il que, le 22 septembre, quarante-quatre pour cent ont proclamé «Stop! Nous ne voulons pas d'une société de consommation 24 heures sur 24. L'être humain et son bien-être sont plus importants. Pour en savoir plus, allez en page cinq de ce magazine.

Pas à pas

Notre prochain Congrès se tiendra les 17 et 18 octobre 2014. Nous déterminerons alors l'orientation fondamentale de notre organisation et discuterons des points forts de notre politique syndicale pour les quatre prochaines années. Nous voulons réaliser ce programme en nous référant largement à l'opinion de nos membres par un groupe de travail qui déterminera les jalons qui seront plantés sur cette base.

Lors de la conférence annuelle des cadres et des secrétaires syndicaux d'il y a quelques semaines (voir page 17) nous avons approfondi ce travail, analysé la situation et les problèmes du monde du travail et développé quelques ébauches de solutions. Au début de l'année prochaine, nous reprendrons nos discussions avec les régions, les sections, les branches et les commissions, sur la durée du travail, la pression et le stress, l'équilibre entre le travail et la vie, les travailleuses et travailleurs de moins de 30 ans et de plus de 50, etc. Notre objectif est que l'Assemblée des délégué-e-s du 28 juillet 2014 puisse ratifier les derniers préparatifs et contenus pour le Congrès. Nous sommes persuadés que nous adopterons, lors de ce Congrès, des revendications issues de la base.

Le Congrès élira aussi mon successeur. Les participantes et participants à notre conférence commune des cadres et des secrétaires syndicaux se sont prononcés – tout comme le Comité – en faveur d'Arno Kerst, actuel vice-président et chef des secteurs et branches. Nous avons avec lui un successeur désigné qui bénéficie d'une longue expérience, offre une garantie de continuité mais est aussi une personnalité ouverte à de nouveaux chemins de politique syndicale.

kurt.regotz@syna.ch,
Président

Série sur la prévoyance vieillesse – Partie 2

Qui finance l'AVS?

L'AVS est financée avant tout par les cotisations salariales ainsi que le tabac et l'alcool. Cette image est ancrée auprès de la population. Le financement est soutenu par de nombreux autres piliers et est par conséquent compliqué. De nouvelles solutions sont recherchées pour tenir compte des développements démographiques des prochaines décennies.

L'AVS est la plus grande œuvre sociale de la Suisse et est avant tout financée par les cotisations salariales; 4,2 pour cent du salaire brut de chaque salarié ou salariée est prélevé pour l'AVS. L'employeur s'acquitte du même montant auprès de l'AVS. Trois-quarts des recettes de l'AVS sont générées par ces soi-disant cotisations salariales.

L'AVS, c'est de la solidarité vécue

Les entrées tombent dans le fonds AVS et seront, selon le principe de la répartition, utilisées pour le paiement des rentes AVS courantes. C'est donc avant tout la population active contemporaine qui finance les rentes actuelles. Un élément essentiel de cette solidarité, c'est le prélèvement de la cotisation sur la totalité du revenu, quand bien même la rente maximale mensuelle de l'AVS est limitée à 2340 francs. Les hauts revenus contribuent ainsi à une AVS solide et permettent à des personnes avec faibles revenus de bénéficier au moins d'une rente AVS minimale.

Cotisations salariales insuffisantes

Afin que la Caisse AVS puisse verser toutes les rentes, la sécurité sociale dépend également de contributions fédérales et de la taxe sur la valeur ajoutée, TVA. En 1999 a été introduit un pour cent supplémentaire (appelé pour cent démographique) auprès de la TVA. Ainsi, les dépenses supplémentaires générées par le vieillissement de la population peuvent être cofinancées. Le pour cent démographique constitue environ six pour cent des entrées AVS. Les presque 20 pour cent restant sont financés par des contribu-



Pour pouvoir surmonter la mutation démographique, l'AVS doit à l'avenir se financer de différentes façons.

Photo: Fotolia

tions fédérales. La participation financière des pouvoirs publics se justifie car l'AVS n'assure pas uniquement les salariés et salariées. Ainsi la dixième révision de l'AVS a introduit des bonifications pour tâches éducatives et d'assistance. L'impôt sur le tabac et l'alcool compose également une partie de la contribution fédérale qui finance ainsi indirectement l'AVS.

Nouvelles solutions recherchées

A l'avenir, l'AVS devra pouvoir compter sur des entrées supplémentaires. La génération du baby-boom ira en pension entre 2020 et 2040. Au plus tard dès 2020, de nouvelles sources de financement doivent être trouvées. Une augmentation des prélèvements salariaux ne réunirait vraisemblablement pas une majorité, car elle augmenterait les coûts de production des produits suisses. C'est pourquoi, le Conseil fédéral, propose, dans le cadre de la réforme de la prévoyance vieillesse 2020, d'augmenter la TVA en deux tranches de un pour cent chacune. Une telle réforme accroîtrait la participation financière à l'AVS des rentières et rentiers qui sont des consommateurs aisés.

Travail.Suisse est d'avis que ce sacrifice en faveur d'une prévoyance vieillesse sûre doit être consenti. Est-il préférable d'augmenter la TVA d'un ou de deux pour cents (et ainsi de réduire les rentes) ou d'aug-

menter l'âge de la retraite? Si nous voulons assurer le versement des rentes, nous devons de toute façon faire reposer le financement futur de l'AVS sur plusieurs piliers.

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

Clever 18:

Mon salaire et tout ce qui va avec!

Est ce que je reçois le 13^e salaire lorsque je quitte l'entreprise en cours d'année? Qu'est que je fais, lorsque l'entreprise ne paie pas le salaire dans les délais? Est-ce que je reçois le salaire lorsque je rentre des vacances en retard? Clever 18 traite de cela et de toutes les questions sur le thème des salaires, de ses composantes et des suppléments salariaux. Ces informations tenues à jour paraissent dans la revue Clever et informe brièvement et clairement sur des thèmes choisis du monde du travail. Vous pouvez commander Clever auprès de www.travailsuisse.ch ou de ton secrétariat régional Syna.

Travailleuses et travailleurs âgés

La politique de la formation

Les travailleuses et travailleurs âgés de plus de 50 ans ne tombent pas plus fréquemment au chômage. Mais lorsque cela arrive, les obstacles sont encore plus difficiles à franchir. La perspective du développement démographique en Suisse exige des changements urgents.

La difficulté de se retrouver sur le marché du travail après 50 ans est démontrée par la statistique du chômage de longue durée. Avec un pourcentage de 40,6 pour cent (juillet 2013), les travailleuses et travailleurs âgés (ci-après travailleurs âgés) sont au-dessus de la moyenne. Devenir chômeur ou chômeuse à 50 ans signifie essayer de nombreux refus et s'atteler à un plus long temps de recherche d'un nouvel emploi.

Que les personnes concernées et leurs familles soient frustrées et aient peur de l'avenir est parfaitement compréhensible. Il est donc d'autant plus nécessaire que la politique admette cette problématique, principalement dans le domaine de la formation.

Première réaction positive de la Confédération

Dans l'environnement légal de la formation, les travailleurs âgés ne sont pas pris en considération. Ils ne sont évoqués ni dans la Loi sur la formation professionnelle (LFPr), ni dans la Loi sur le perfectionnement professionnel qui est actuellement discutée au Parlement. Ils n'apparaissent pas non plus comme groupe cible autonome de la formation et du perfectionnement professionnels. En conséquence, il manque aujourd'hui des projets de formation qui se focalisent sur le groupe des travailleurs âgés. Mais les choses semblent changer. Le Conseil fédéral est disposé à entrer en matière sur un postulat de Martin Candinas (Po. 13.3639) dans le domaine «Formation et perfectionnement des travailleurs âgés». Il doit examiner «ce qui doit être entrepris sur le plan de la formation afin de minimiser le risque de disqualification des travailleurs âgés et prévoir des formations qui sont adaptées aux besoins des travailleurs âgés».



Une offre de formation ciblée sur les travailleuses et travailleurs âgés, augmenterait leurs aptitudes à l'emploi.

Photo: Fotolia

Si le Parlement soutenait également ce postulat, cela serait un important pas sur le chemin de projets concrets de formation qui serviraient aussi bien les travailleurs âgés que l'économie. Compte tenu du manque programmé de forces de travail qualifiées, l'économie est de plus en plus orientée vers des travailleurs âgés qualifiés.

Base légale urgente

Sur la base de la crise des places d'apprentissage, la politique de formation a appris que la mise en place de nombreux projets régionaux et spécifiques aux branches ainsi que l'échange de modèles de bonne pratique avaient permis la résolution de la grande partie des problèmes. Pour appliquer ce schéma auprès des travailleurs âgés, une base légale minimale fait défaut. A l'article 55, la LFPr émet la possibilité de soutenir dans certains domaines des projets de formation d'intérêt public. Les projets de formation avec les travailleurs âgés n'appartiennent pas à cette catégorie. Une judicieuse réaction à ce défi serait une modification légale, par exemple une adaptation de l'article 32 de la LFPr:

Art. 32 Mesures de la Confédération

1 La Confédération encourage la formation continue à des fins professionnelles.

2 Elle soutient notamment l'offre visant: A permettre aux personnes dont la profession connaît des modifications structurelles de se maintenir dans la vie active;

A faciliter la réinsertion professionnelle des personnes ayant temporairement réduit leur activité professionnelle ou l'ayant interrompue; (Nouveau) à acquérir et à améliorer, par des mesures appropriées, l'aptitude des travailleuses et travailleurs et âgés au marché de l'emploi.

Bruno Weber-Gobet,
Responsable de la politique de formation,
weber@travailsuisse.ch

Nouvelle mamagenda.ch

Une maternité s'annonce et vous travaillez? Lancé en 2011 et gratuit, le site bilingue allemand-français mamagenda.ch permet le suivi d'une grossesse sur le lieu de travail pour permettre la prise de décisions dans le but avoué d'encourager les femmes à continuer de travailler après une grossesse.

Mamagenda.ch se présentera sur un stand ce week-end au Salon BabyPlanet de Lausanne, du 11 au 13 octobre. Après celui de Lausanne, mamagenda.ch sera aussi présent au Salon du Mariage à Berne, du 31 janvier au 2 février 2014. Grâce à un petit concours à gain immédiat, les visiteurs pourront apprendre ce qu'est mamagenda.ch de manière agréable et gourmande.

Votation sur les shops de stations-service

Convaincantes saucisses!

Lorsqu'au début juin surgissaient des affiches sur lesquelles un bras levé brandissait une saucisse à rôtir, beaucoup pensaient à une mauvaise plaisanterie, qui ne convaincrat personne. Aujourd'hui, nous le savons: la désagréable saucisse a été avalée par la majorité.

Les partisans de la modification de la Loi sont entrés en campagne en brandissant une saucisse à rôtir. Les affiches couvertes du slogan «Légaliser les saucisses à rôtir» tapissèrent durablement toute la Suisse. On parlait de révision: Oui à la Loi sur le travail, et faisait paraître le tout comme une banale adaptation. On parlait de suppression de prescriptions bureaucratiques, d'insensées limitations de l'assortiment marchandises et contestait véhémentement qu'il s'agissait d'une libéralisation des heures d'ouvertures des shops. De surcroît, il ne s'agissait «que» de 24 shops de stations-service. Avec 55.8 pour cent des voix, les citoyens dirent Oui à la suppression de la limitation de l'assortiment des marchandises et Non à la protection des travailleuses et travailleurs. La soi-disant bagatelle devenait maintenant réalité; les partisans pouvaient se redresser de contentement. Mais ce n'était pas tout; trois jours après la votation dominicale, le Parlement débattait à nouveau d'une modification de la Loi sur le travail.

Une CCT nationale est indispensable

La motion de Yannick Buttet, Conseiller national PDC, qui fut traitée le 25 septembre, prévoit que l'occupation des travailleuses et travailleurs des petits magasins des régions périphériques, soit dorénavant possible le dimanche et lors des jours fériés. Cela serait un nouvel affaiblissement de l'interdiction du travail du dimanche. Et cela avec l'argumentation de mettre fin à l'inégalité de traitement entre la ville et la campagne! Car la population des centres urbains est clairement avantagée par l'ouverture 24 heures sur 24 des gares, des aéroports et maintenant aussi des shops de stations-service. Cela ne serait

pas loyal pour les habitants des régions périphériques. Le Conseil national, dans la foulée de la votation populaire gagnée, a accepté cette motion par 105 voix contre 67. Peut-on compter maintenant sur le bon sens du Conseil aux Etats? Qu'il repousse cette proposition encore plus libérale? Tous savent maintenant que, depuis le 22 septembre, les travailleuses et travailleurs sont rôtis comme des saucisses. Même si les syndicalistes, les employeurs et le monde politique sont rarement d'accord sur les réglementations de la durée du travail et sa protection, tous s'accordent à reconnaître que la convention collective de travail, CCT, est un instrument utile pour fixer des règles contraignantes. Ne nous étonnons pas qu'un jour seulement après la votation, nous

pouvions lire dans différents journaux que la CCT pour les shops de stations-service était mûre. Il est toutefois évident qu'un grand nombre de discussions doit être menée entre les différents responsables.

Il y a beaucoup à faire

Cependant, Syna a plus qu'une proposition sur le thème de la réglementation de la durée du travail et également la persévérance nécessaire pour représenter valablement les intérêts des travailleuses et travailleurs. Ainsi, Carlo Mathieu, chef du secteur Tertiaire, met tout en œuvre pour que, bientôt, s'ouvrent des discussions qui lient les partenaires. Pour les collaborateurs et collaboratrices des shops de stations-service, une convention nationale doit être édictée selon le modèle fribourgeois. Ainsi, nous pourrions fixer des sa-



Au dernier jour de la votation, la radio et la télévision informèrent des prises de position des partisans et adversaires de l'objet en votation. A gauche sur la photo, Kurt Regotz.

Photo: Colette Kalt

laire minimum tenant compte de la formation, négocier la durée du travail et d'autres conditions de travail. Car des règles contraignantes créent de la clarté et de la sécurité pour toutes les parties au contrat. Un autre moyen à envisager serait avec certitude la négociation d'une convention-cadre qui fixerait, pour l'ensemble du Commerce de détail, les heures maximales d'ouverture sur tout le territoire.

Des solutions concrètes et convaincantes entre syndicats et employeurs en faveur de la protection des travailleuses et travailleurs empêcheraient de devoir prochainement se prononcer à nouveau sur une «votation saucisse».

**colette.kalt@syna.ch,
Directrice de la communication
et des campagnes**

CCT MEM

Maintenant, l'application des accords

Depuis juillet, la nouvelle CCT de l'industrie MEM (industrie des machines, équipements électriques et métaux) est en vigueur. Les nouveautés doivent être appliquées par les représentations de personnel (RP) et les syndicats.

La CCT MEM contient quelques nouveautés telles que les salaires minimaux, l'amélioration de l'art. 57 (dérogations aux dispositions contractuelles), l'allongement du délai de consultation lors de licenciements collectifs et l'introduction d'un congé paternité de cinq jours. Quelques-uns de ces points remuent

tellement certains employeurs qu'ils dénoncèrent préventivement leur sociétariat auprès de Swissmem (ASM). En tout, 15 entreprises ont communiqué définitivement leur sortie de la nouvelle CCT.

Mise en application

Une CCT ne peut vivre que si les nouveautés sont mises en vigueur. Les nouvelles réglementations des salaires minimaux sont un défi à relever par les RP. Ils seront responsables, à l'interne de l'entreprise, de contrôler les salaires. En cas d'infractions, ils s'adresseront aux syndicats. En cas d'utilisation de l'art 57, ce sont également les RP qui seront responsables dans les 15 premiers mois. Dans ce domaine, elles peuvent également compter sur les syndicats.

Comme partenaire fiable, Syna continue d'adopter une attitude constructive afin de maintenir une CCT évolutive et efficace.

Des membres actifs

En cas de problèmes dans l'entreprise, Syna demande à ses membres de prendre contact avec leur secrétariat régional.

Un syndicat est aussi fort que le sont ses membres. C'est pourquoi il est important que Syna augmente le nombre de membres syndiqués dans l'Industrie des machines. Parlez-en à vos collègues de travail et recrutez de nouveaux membres! La nouvelle CCT vous offre les meilleurs arguments.

josef.lustenberger@syna.ch,
Secrétaire central de l'Industrie MEM

CCNT Hotellerie et Restauration

Offensive informations

Avec le slogan «La CCNT: bonne pour tous», le secteur de l'hôtellerie-restauration lance une campagne d'informations destinée à mieux faire connaître les améliorations apportées à leur Convention collective nationale de travail (CCNT) ainsi que les avantages qu'elle offre.

Les partenaires associés à la négociation, Hotel & Gastro Union, Unia, Syna, GastroSuisse, hotelleriesuisse et Swiss Catering Association (SCA) entendent attirer l'attention sur les perspectives que la CCNT offre aux employeurs et au personnel.

Des conditions applicables pour tous

La convention actuellement en vigueur comporte des règles améliorées et plus flexibles concernant les heures supplémentaires, et prévoit aussi les modalités d'évolution des salaires minimum et des conditions de travail suivant le degré de qualification. Pour les employées et em-

ployés, la CCNT définit des conditions d'engagement conformes au marché et favorise ainsi la protection sociale et la reconnaissance du travail. Pour les employeurs, elle permet de sécuriser le processus de planification et garantit la paix sociale au sein de l'entreprise, en définissant clairement les droits et les obligations de chacun. De plus, la CCNT déleste considérablement les employeurs et leur personnel d'une bonne partie de l'effort financier lié à la formation et au perfectionnement.

Ils parlent de la CCNT

On veut montrer avec force que grâce à la CCNT, le secteur de l'hôtellerie-restauration est plus compétitif et plus attractif sur le marché du travail. Un argumentaire et



Les annonces illustrées sont une partie de la campagne d'informations sur la CCNT de l'hôtellerie et la restauration.

Photo: Office de contrôle de la CCNT

du matériel d'information seront mis à disposition sur le site Internet www.l-gav.ch. Sur ce site, on trouve également l'avis des employeurs et des collaborateurs et collaboratrices sur la CCNT.

guido.bechtiger@syna.ch,
Secrétaire central
de l'hôtellerie-restauration

Nettoyage en Suisse allemande

Un cours d'allemand spécifique

Les différences culturelles et les barrières linguistiques appartiennent au quotidien de la branche du Nettoyage. Elles placent les supérieurs et leurs collaboratrices et collaborateurs devant des défis. Le moyen d'enseignement développé par la Commission paritaire «L'allemand pour la branche du Nettoyage» est une parade prometteuse pour les relever.

Au cours des dernières années, les mutations de la branche ont été importantes et elle s'est professionnalisée. Pour atteindre de hautes exigences de qualité, un tiers des contributions d'application de la CCT a été investi dans la formation et le perfectionnement professionnels. Bien que la Commission paritaire du Nettoyage a fortement élargi la palette de formation, de nombreux employés et employées ne peuvent en bénéficier. Ce n'est pas que l'intérêt fasse défaut, mais les manques de connaissances de l'allemand sont un obstacle réhibitoire.

Un allemand propre à la profession

La branche du Nettoyage en Suisse allemande compte 65 000 employés et employées; elle est multiculturelle. Plus de

Des membres recrutent des membres

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

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



Ensemble, nous sommes forts!

A1 Modul 2

Arbeitsgeräte 7

Besen, Mopp und Wasserschlauch

Anhang 1 / 5



Devant, une image. En arrière-plan, sa signification. De différentes manières, les participants et participantes au cours apprennent à connaître la désignation allemande de leur matériel de travail.

Photo: Commission paritaire du Nettoyage

cent nationalités et cultures y trouvent une place de travail et un gagne-pain. En plus de ces différents pays d'origine, les autres domaines de formation sont rendus encore plus difficiles par un enseignement ordinaire de l'allemand. Afin de favoriser l'intégration de leur personnel dans la vie professionnelle et dans leur quotidien, la Commission paritaire a développé un cours d'allemand spécifique à la branche. Grâce à ce nouveau moyen d'enseignement, les participantes et participants au cours, dont les profils sont très hétérogènes et les niveaux linguistiques inégaux, jouissent d'une formation orientée vers la pratique. Conçus à la mesure de leur environnement, ces cours répondent aux exigences aussi bien du personnel que du patronat.

Des symboles et des images

Des images et des symboles forts de leur quotidien professionnel sont présentés aux participantes et participants au cours. Le vocabulaire nécessaire est appris en six modules et trois niveaux linguistiques. Ainsi, les uns et les autres peuvent se comprendre dans les plus importantes activités

de nettoyage et saisir également la portée orale et écrite de simples indications professionnelles. Ils apprennent à nommer les appareils et produits utilisés sur la place de travail et peuvent expliquer pourquoi ils sont utilisés. Ils comprennent le sens des mots tels que «sur, sous, derrière, à côté, dans, en haut, en bas, gauche et droite» et peuvent s'en servir correctement.

Meilleure intégration

Le nouveau moyen d'enseignement est intégré dès la mi-septembre dans l'offre des cours d'allemand de la Commission paritaire. Ces cours sont ouverts à toutes les collaboratrices et collaborateurs du secteur du Nettoyage et, grâce aux contributions de la CCT, sont très avantageux. Ainsi la branche se mobilise pour l'intégration sociale et professionnelle de son personnel et ne leur offre pas seulement un gagne-pain mais aussi des possibilités de perfectionnement professionnel et des chances de faire carrière.

**guido.bechtiger@syna.ch,
Secrétaire central
de la branche du Nettoyage**

Industrie du métal, Technique du bâtiment, Carrosserie

CCT conclues

Trois nouvelles conventions collectives de travail (CCT) entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2014. Union suisse du métal (USM), Technique du bâtiment (suissetec) et la Carrosserie (USIC, Union Suisse des Carrossiers). Syna est parvenu, ici et là, à glaner quelques améliorations.

La CCT de l'Union suisse du métal qui s'applique à 15 000 travailleurs et travailleuses est valable jusqu'au 31 décembre 2018. La CCT de suissetec, qui concerne 17 000 travailleurs et travailleuses, ainsi que la CCT de la Carrosserie, qui couvre 9000 travailleurs et travailleuses sont valables jusqu'au 31 décembre 2017. Les demandes respectives de déclaration de force obligatoire (FOG) ont été adressées au Conseil fédéral.

Objet des négociations

Selon la branche, diverses revendications ont été négociées, comme par exemple l'uti-

lisation, respectivement l'application pratique de la CCT ou les critères d'obtention de la déclaration de force obligatoire (FOG). Pour Syna, les points tels que caution, sous-traitance, sécurité au travail, salaires minimaux des différentes catégories, furent importants. Par ailleurs, les thèmes de la durée du travail, de la longueur des vacances, de la formation et du perfectionnement professionnels, de l'intégration partielle des apprentis et apprentis dans la CCT et, naturellement, de la durée de celle-ci, ont également été discutés et déterminés.

Améliorations

Syna a obtenu des résultats consistants. Dans la CCT de l'Union suisse du métal, le droit aux vacances des jeunes travailleurs et travailleuses a été amélioré et le congé de paternité lors de la naissance d'un enfant se fixe désormais à trois jours. Une amélioration appréciable concerne les salaires minimaux de l'USM et de suissetec. Par exemple, le salaire mensuel minimum de la première année après l'obtention du certificat de capacité est désormais de 4000 francs pour suissetec et de 4100



La CCT de l'Union Suisse du Métal offre trois jours de congé paternité. Photo: Fotolia

francs pour l'USM. L'intégration partielle des apprentis de ces deux branches a été réglée par des procès-verbaux additionnels. Dans la Carrosserie, ce sont finalement le champ d'application de la CCT, la contribution professionnelle (frais d'application de la CCT et de formation) qui sont nouvellement réglés dès 2014.

Toutes les modifications et améliorations seront inscrites dans les nouvelles CCT.

nicola.tamburrino@syna.ch,
Secrétaire central

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 quatre caisses-maladie suivantes: CSS Assurance, Helsana, Concordia 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, 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

CONCORDIA

sanitas

Shops de stations-service

Poursuivre le combat...

Quel choc! Et quelle déception! Les citoyens et citoyennes ont décidé, à part quelques communes ou cantons qui font un «buzz» bienvenu, l'ouverture non-stop des shops de stations-service. Dans quels borbiers se sont-ils enlisés? Que signifie vraiment cette acceptation?

En Suisse, le monde du travail est sur la voie du changement radical. Nous nous trouvons à l'aube d'une libéralisation généralisée du commerce, en général. Pas uniquement le Commerce de détail, mais tous les petits négoce seront touchés: survivre ou crever! Un homme, une femme, un chômeur ou une chômeuse, pourront-ils éviter des emplois précaires et résister au besoin de puissance qui

anime nos grandes surfaces? Parce que, ne nous voilons pas la face, ces grandes «puissances commerciales» ont déjà relancé la motion Abate prônant la liberté d'ouverture de tous les commerces de 8 heures à 19 heures 30. Quant aux dimanches jusqu'ici protégés, autant les oublier dans deux-trois ans.

... sans résignation!

Alors que faire? Poursuivre notre lutte au travers des conventions collectives de travail, par des communiqués de presse. En parler autour de nous, à nos collègues, nos amies et amis, nos connaissances politiques. Et surtout, ne pas se résigner. Allons-nous permettre que de grandes enseignes saignent la



La nuit nous appartient toujours!

Bild: Fotolia

qualité de vie de nos travailleuses et travailleurs? Ah, ça non, alors! Nous tous resterons attentifs et surtout réactifs à toute velléité de démantèlement de notre qualité de vie.

beatrice.butikofer@syna.ch,
Rédactrice de la région Romandie

VAUD

Une date à bloquer

La première assemblée du personnel des hôpitaux Riviera-Chablais (HRC) se tiendra le 4 novembre 2013, dès 19 h à la Salle du collège du Lac à Villeneuve.

Dans le cadre de la création du nouvel Hôpital Riviera-Chablais, les syndicats SCIV, SSP et Syna, ainsi que les commissions du personnel et les représentants de l'ASI, ont entamé des discussions concernant la Convention collective de travail (CCT) pour le personnel du nouvel établissement. Les négociations vont maintenant pouvoir débuter sur le supplément de salaire pour le travail de nuit, la durée hebdomadaire du travail, les vacances, etc.

La représentation de chaque service est indispensable. Organisez-vous en conséquence pour venir vous informer et poser toute question utile.

Pour 2014, le personnel reste soumis aux CCT des hôpitaux d'Aigle-Monthey (HDC) du Secteur sanitaire vaudois pour les hôpitaux Riviera. Le changement d'employeur au 1er janvier 2014 n'aura aucun effet sur les CCT en vigueur.

La question des caisses de pension vient d'être abordée: une première séance d'information a eu lieu le 24 septembre dernier. Les directions actuelles avaient tenté de résilier les conventions d'affiliation avec les institutions de prévoyance, mais les syndicats s'y sont opposés afin de garantir les droits du personnel. Tout reste à négocier!

IMPRESSUM ROMANDIE

Rédaction/Coordination

Béatrice Bütikofer
Tél. 078 749 15 51
beatrice.butikofer@syna.ch

Rédaction régionale

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

Numéro 9/13:

Clôture de la rédaction: 21 octobre
Date de parution: 8 novembre

Genève

Cours

Voici trois cours susceptibles de vous intéresser et qui sont donnés dans le cadre de notre Institut de formation pour les membres syndiqués, l'Université ouvrière de Genève.

Si l'un des cours vous intéresse et que vous avez des difficultés financières pour régler le montant indiqué pour les membres de l'UOG, nous vous invitons à prendre contact avec notre secrétariat pour des modalités pratiques qui pourraient être trouvées. Nous vous invitons vivement à suivre l'un

ou l'autre de ces modules, qui font partie de la formation continue et qui sont assurés par des intervenantes et intervenants de très grande qualité.

Equipe Genève,
geneve@syna.ch

Comment éviter le burn-out?

Les mercredis 30 octobre, 6, 13, 20 et 27 novembre, 4 et 11 décembre 2013 du 19 h 15 à 21 h 15

Public: Tout public

Objectifs: Apprendre à maîtriser une situation difficile ou une échéance importante. Limiter le stress pour ne pas tomber dans le burn-out.

Contenu: Connaître les mécanismes du stress et ses conséquences; apprendre à les maîtriser. Définir les phases menant au burn-out. Apprendre à pratiquer des méthodes de détente, de relaxation, de positivation, de futurisation, à l'aide de la sophrologie.

Intervenant: Albert Ronchi, sophrologue caycédien

Prix: Fr. 280.- / Fr. 210.- pour les membres

Comment se sortir de l'impasse?

Les mercredis 20 et 27 novembre, et le 4 décembre 2013 de 18 h 30 à 20 h 30

Public: Personnes déjà endettées. Personnes manquant de connaissances et d'organisation en matière de gestion financière.

Objectifs: Se sensibiliser à la gestion de son argent. S'informer des possibilités en matière d'achats et de paiements. Recevoir des conseils pour assainir, dans la mesure du possible, sa situation financière.

Contenu: Comment affronter une situation de crise financière. Travail autour de son rapport à l'argent et sa façon de consommer afin de développer des stratégies pour faire des économies. L'organisation de sa gestion financière à travers le «budget». La gestion des dettes et la négociation d'un rachat de celle-ci.

Intervenants: Elvia Cambier, spécialiste en aide à la gestion et en désendettement des particuliers.

Prix: Fr. 20.-

Droits, devoirs et obligations...

Les mardis 5, 12, 19 et 26 novembre, 3 et 10 décembre 2013 de 18 h 30 à 20 h 30

Public: Pour toute personne intéressée professionnellement ou personnellement par les droits et obligations au travail. Ce cours est destiné aux personnes du secteur privé. Il n'exige aucune connaissance préalable.

Objectifs: Communiquer les éléments essentiels en la matière, permettre une meilleure approche des situations et améliorer leur règlement.

Contenu: Contrats de travail, conventions collectives, droits et obligations des travailleuses, travailleurs et des employeurs (salaire, vacances, durée du travail, heures supplémentaires...), licenciements, tribunaux des prud'hommes et autorités administratives. Il est essentiel de se munir d'une calculatrice.

Intervenants: Christian Bruchez, avocat, et un-e intervenant-e à confirmer.

Prix: Fr. 300.- / Fr. 225.- pour les membres UOG

Contribution professionnelle Swisstaffing

Depuis le 1^{er} janvier 2012, Syna a signé avec Swisstaffing, soit l'organisme qui regroupe les maisons temporaires, une convention collective de travail, qui définit la retenue d'un montant à titre de contribution professionnelle.

Moyennant la fourniture de contrat(s) temporaire(s) ou fiche(s) de salaire, cette contribution peut partiellement être récupérée auprès du secrétariat aux heures de permanence, que nous assurons les lundis et vendredis de 15 h 00 à 18 h 30, ainsi que les mardis et jeudis de 15 h 00 à 19 h 00.

Si des collègues syndiqués connus par vous sont également dans cette situation, nous vous invitons à leur en parler ou à vous présenter avec ces derniers à l'une de nos permanences.

geneve@syna.ch

Genève

Nous y étions!

Plus de 15 000 personnes se sont réunies sur la Place Fédérale le 21 septembre 2013, pour protester contre le dumping salarial, le démantèlement des assurances sociales et plus précisément de la rente de vieillesse et survivants.

Une mobilisation syndicale, d'une très grande importance, s'est déroulée le samedi 21 septembre. Travailleuses et travailleurs, employées et employés de ce pays se sont mobilisés pour dire NON au dumping salarial, que nous trouvons de plus en plus fréquemment sur nos lieux de travail.

Les entreprises de construction, peu scrupuleuses, exploitent la détresse des collègues venus de l'immigration. Des employeurs voyous viennent sous-traiter à des conditions scandaleuses, ne respectant ni l'obligation du paiement des charges sociales, ni la protection des travailleuses et travailleurs et encore moins les salaires minimaux.

À Genève, nous avons lancé une initiative, qui est, à ce jour, bloquée au niveau fédéral par un recours du monde patronal, pour un meilleur contrôle des conditions de travail directement par les syndicats.

Non seulement, en Suisse, le contrôle des conditions de travail est lacunaire, les personnes qui sont engagées dans les cantons en nombre insuffisant, mais les sanctions qui sont données ne poussent que les abuseurs à continuer leur manège.

Les peines conventionnelles sont tellement ridicules que les employeurs, non seulement ne les paient pas, mais n'ont aucune raison de ne pas continuer à violer délibérément les minimaux conventionnels et le respect du paiement aux assurances sociales.

Débrayages, grèves, colères

À Genève, des mouvements importants se sont mis en place, preuve du mauvais traitement que les employeurs appliquent à leur personnel. Les emplois de solidarité (EdS) ont dû se mettre en grève. Des membres du personnel de l'office cantonal de l'emploi ont effectué plusieurs débrayages. Les professeurs de gymnastique ont organisé des pauses prolongées hebdomadaires de contestation. Gate Gourmet à l'aéroport est en grève depuis plusieurs semaines.

Les chauffeurs de taxi doivent hausser la voix et ont également dû se mettre en grève.

Vivre décemment

Le 24 novembre, nous voterons sur l'initiative 1:12. En avril 2014, nous devrons certainement nous prononcer sur l'initiative 4000 francs minimum. Ces deux initiatives sont un frein à la course effrénée des patrons à créer, en Suisse, une société à deux vitesses: les travailleuses et travailleurs

qui ne pourront vivre décemment sans aide étatique, et les millionnaires, voire milliardaires, toujours moins nombreux et toujours plus riches, qui amassent, sur le dos des travailleurs, des profits colossaux. Nous devons pouvoir vivre décemment du fruit de notre travail et les syndicats se battront jusqu'à réalisation complète de ce mandat.

Tout le filet social est en train de disparaître en Suisse. Les attaques ont été menées sur la population la plus fragilisée. Elles ont commencé sur l'assurance invalidité puis se sont poursuivies sur l'assurance chômage. Le deuxième pilier (LPP) a subi un front uni de la bourgeoisie afin d'en démanteler les fondements. Aujourd'hui, le Conseil fédéral envisage des coupes sur les rentes vieillesse et survivants, qui se traduiront par une baisse de 12 pour cent en moyenne des rentes. Mais pas seulement! Nos parlementaires sont en train de préparer une révision refonte du fleuron de nos assurances sociales, l'AVS, en la vidant totalement de sa substance d'assurance de survie et vieillesse, en y incluant une augmentation de l'âge AVS au détriment de toute une population de jeunes qui commence son activité professionnelle par du chômage.

Mobilisation constante

Le 22 septembre, le peuple suisse a accepté la vente élargie de produits dans les shops des stations service 24 heures sur 24. Ne nous trompons point, cette libéralisation



Impressionnante mobilisation pour une juste cause!

Photo: Syna

estimée par les porteurs de l'initiative comme des «peanuts» n'est que la pointe d'un démantèlement des heures d'ouverture des magasins beaucoup plus large. Preuve en sont les propositions qui se trouvent sous la coupole: motion Filippo Lombardi, motion Fabio Abate et trois autres projets en route. Genève prépare un blocage de l'ouverture des magasins du lundi au dimanche de 6 heures à 20 heures, voire plus si entente, mais entente il n'y aura jamais et nous invitons nos collègues à se mobiliser massivement dès que nous ferons appel à eux et ça ne saurait tarder.

Un regret: que seule Genève a su, au travers de la Communauté genevoise d'action syndicale, réaliser l'importance de l'unité syndicale dans la différence. Que nos syndicats frères organisent un événement puis invitent les forces de Travail.Suisse pour faire du nombre ne peut plus être admissible. Le monde des travailleuses et travailleurs en Suisse a besoin, plus que jamais, d'un front uni face à l'arrogance de certains patrons et politiciens de ce pays. Sachons transcender la richesse de nos différences, afin de servir au mieux le bien de nos collègues et camarades.

La prochaine fois, nous serons 25 000 sur la Place Fédérale et dans l'intervalle la lutte continue plus que jamais.

**joel.mugny@syna.ch,
Responsable régional**

FRIBOURG

Retour sur l'assemblée des délégués de la FEDE

Lors de son assemblée du 28 août 2013, la FEDE (Fédération des employés de l'Etat), par ses délégués (dont Syna), a validé le résultat des négociations menées par le bureau de la FEDE et la délégation du Conseil d'Etat de Fribourg.

Grâce à la manifestation du 14 juin, qui a réuni environ 5'000 professeurs, forestiers, policiers, infirmiers, etc., le CE acceptait d'ouvrir les négociations avec la FEDE. Les négociations se sont déroulées dans un contexte tendu, avec un CE qui ne disposait que de peu de marge de manœuvre et pressé par le temps dicté par l'agenda législatif fribourgeois. Finalement, après 3 rounds, on se mis d'accord sur les mesures suivantes: introduction d'une contribution de solidarité sur les salaires dès Frs 39'000.-, de 1,3 pour cent en 2014, et un pour cent en 2015 et 2016, pas d'annuité en 2014, mais octroi des annuités entières décalées au 1^{er} juillet 2015 et 2016, maintien de l'échelle des salaires sur 20 ans, adaptation de l'indice de 109 à 113 pt. Ces mesures ont permis de transformer les mesures structurelles en mesures conjoncturelles.

Épée de Damoclès

Ce maigre résultat est à mettre au regard des engagements du CE: sa délégation s'est engagée à rediscuter chaque année concernée par les mesures, au regard de la situation financière courante de l'année. De plus la délégation, dans son message, envisage des mesures compensatoires dès que la situation économique du canton le permettra. Le CE s'engage également à défendre ce résultat devant le Grand-Conseil. Pour rappeler le contexte difficile des négociations, il convient encore de rappeler l'effet «épée de Damoclès» qui pèse sur la FEDE: un dernier rapport sur de nouvelles mesures d'économie doit encore sortir en consultation durant octobre 2013. En effet, un groupe de travail réfléchit sur les économies qui peuvent être faites dans l'enseignement, autrement dit, sur nos en-



5'000 employées et employés ont incité le Conseil d'Etat à ouvrir les négociations avec la FEDE.

Photo: Syna

fants. De plus, à côté des mesures économiques touchant directement au salaire des employés de l'Etat, un catalogue de mesures doit également être validé par le Grand-Conseil, qui concerne essentiellement le domaine des subventionnements, touchant en particulier les familles qui ont un enfant handicapé. Autrement dit, plus la facture adressée aux employés de l'Etat diminuerait, plus celle pour l'enseignement cantonal, les subventions et les communes augmenterait.

Engagement formel attendu

Ainsi, péniblement, les délégués de la FEDE, ont accepté à une courte majorité, le nouveau paquet de mesures d'économie touchant les employés de l'Etat, le 28 août dernier. Les délégués du syndicat SPP, opposés au résultat de ces négociations durant l'assemblée, bien que leur secrétaire syndical ait participé aux négociations en tant que délégué au bureau de la FEDE, se désolidarise aujourd'hui du vote démocratique de la FEDE, en provoquant une manifestation contre les mesures d'économie, le 4 octobre. En se distançant ainsi de la fédération faitière, le SSP met en péril la stabi-

lité et la crédibilité de la FEDE vis-à-vis du CE, mais également le partenariat social. Il est d'ailleurs important de noter que la FEDE avait initialement prévu une action le 8 octobre, non pas pour refuser le paquet qu'elle a elle-même négocié, mais pour rappeler au Grand-Conseil qu'elle compte sur son soutien et attend rapidement un engagement formel et concret pour des mesures compensatoires. Le SSP se positionne en concurrent vis-à-vis de la FEDE.

Syna Fribourg, bien que très partagé quant au résultat des négociations, reste solidaire avec le vote des délégués de la FEDE dont nous faisons également partie. A ce jour, les organisations syndicales qui représentent les employés de l'Etat se tiraillent au lieu de se serrer les coudes pour affronter les coupes promises par l'Etat. Nous déplorons cette division interne, qui ne profite qu'à l'état-employeur. Si les économies faites sur les employés de l'Etat sont trop sévères et discutables, les bagarres intersyndicales sont inacceptables!

veronique.rebetez@syna.ch
Responsable régionale

CISL Sondrio, Syna Svizzera

Cooperazione italiana-svizzera

A Coira è stato firmato l'accordo tra Syna Svizzera, Syna Coira, CISL Sondrio e Inas CISL Svizzera sul progetto di rilancio e potenziamento delle attività sindacali.

All'incontro erano presenti: Kurt Regotz, presidente nazionale Syna Svizzera, Nicola Tamburrino, segretario centrale Syna Svizzera, Hans Maissen, responsabile regionale Syna Coira, Mirko Dolzadelli, segretario generale CISL Sondrio, Daniele Tavasci, responsabile frontalierato CISL Sondrio e Roberto Crugnola, coordinatore nazionale Inas CISL Svizzera.

INAS

Vista la crescente domanda di assistenza dei lavoratori transfrontalieri il progetto di sviluppo è dedicato prettamente ai lavoratori che operano nell'area tra Canton Grigioni e Provincia di Sondrio che va a consolidare e a continuare la ormai ventennale collaborazione tra i Sindacati Svizzeri

aderenti al Syna e la UST CISL di Sondrio.

Il legame vitale ed unificante tra le parti Sindacali transfrontaliere è stato ed è il ruolo del Patronato INAS dapprima costituito come associazione INAS-Grigioni nel 1999 e poi confluita nell'INAS-Svizzera nell'aprile 2013. Il progetto viene quindi confermato con rinnovato impegno attraverso la presenza dell'operatore Inas Svizzera che lavorerà su entrambi gli stati.

Assistenza sociale per frontalieri

L'attività sino a qui sviluppata nell'area transfrontaliera, oltre a consolidare e affrancare le relazioni tra i partner del progetto, ha consentito la realizzazione di un ben affermato ufficio zonale INAS di Coira gestito da Ivan Cameroni responsabile dell'INAS di Coira. Scopo primario del progetto è potenziare il servizio in fa-



I partner della cooperazione.

Foto: Syna

vore dei lavoratori frontalieri mediante una maggiore sinergia tra i promotori sindacali del progetto (Cisl e Syna) ed il patronato INAS operante sia dal versante svizzero sia dal versante italiano.

Si punta quindi ad un miglioramento del servizio assistenziale, ma la speranza è anche quella di operare anche a livello transfrontaliero su l'attività politico-sindacale in entrambi gli stati grazie sempre a questa figura di riferimento.

nicola.tamburrino@syna.ch,
Segretario centrale

Accoglienza dei nuovi arrivati italiani

Nuovo fenomeno migratorio

La Missione Cattolica di lingua italiana nel Cantone Lucerna, costretta dagli eventi causati da una crisi finanziaria, sta cogliendo i segnali chiari di un nuovo fenomeno migratorio.

Questo nuovo esodo è causato dai gravi fatti economici attuali e dai secolari problemi e fenomeni tipici italiani. La caratteristica di queste persone che sentono il bisogno di recarsi all'estero non è più esclusivamente quella meno qualificata; spesso espatriano anche persone con laurea e diploma in mano. Tanto per fare un esempio, la fabbrica Pilatus di Stans sembra che abbia già da tempo assunto più di una quarantina di ingegneri, informatici ecc. Si può ben parlare di perdita di cervelli.

Informare sulla situazione svizzera

La precarietà delle condizioni di lavoro e le illusioni di un facile collocamento, accompagnato da lautissimi e facili guadagni, sono le aspettative che possono evaporare in un attimo. Il resto può essere una grande delusione o altri sacrifici. Non bastano una buona scolarizzazione e un sapere per un inserimento nella Comunità svizzera, ma, notiamo che la via dell'integrazione è ancor in salita. Questi nostri connazionali hanno bisogno di essere informati e venire accolti grazie a mezzi adeguati di mutuo soccorso. Questi ed altri ragionamenti hanno indotto la Missione Cattolica di invitare intorno a un tavolo alcuni esperti qualificati e che fanno parte delle istituzioni locali (Sindacati Syna e Unia) e italiane (COMITES, INAS, ACLI ecc.). Il primo incontro è avvenuto a Emmenbrücke in Luglio 2013.

Primo Porto

Il nostro intento è quello di valorizzare a largo raggio le sinergie oggi effettivamente disponibili sul territorio, cercando di creare un primo «porto» più o meno sicuro per coloro che senza mezzi utili, senza conoscenze e senza sicure prospettive, si avventurano in imprese difficili. Qualcuno potrebbe torcere il naso e ritenere che questa non sia una questione prioritaria, ma l'accoglienza e la solidarietà non sono merce da privatizzare o da lasciare solo all'improvvisazione. Questo primo incontro è stato il tentativo di sondare il terreno e raccogliere proposte e idee da mettere in atto. Sarebbe un peccato non tentare di proseguire questa strada.

Don Mimmo Basile,
missioneitaliana.lu@gmail.com

Votación tiendas estación

Si salchichas convencen

Cuando a principios de junio en los carteles apareció el Bratwurst con el puño extendido, muchos pensaron que éra una broma estúpida que no convencería a nadie. Quien se va a dejar influir por tan torpe simplificación? Hoy sabemos que el desafortunado Bratwurst fue tragado por la mayoría.

Los defensores de la enmienda se trasladaron con una salchicha al campo. Los carteles con el lema «legalizar Bratwurst» pavimentaron durante mucho tiempo toda Suiza. Se mantuvieron simples, simplista, el diseño del brazo, la mano y la salchicha. Tampoco se trata de una modificación del Código de Trabajo, no se hablaba de revisión de las leyes del trabajo y dejó que apareciera un largo acto banal de adaptación. Se hablaba de la reducción de la burocracia, variedad de restricciones absurdas y negó con vehemencia que se trata de una liberalización de los horarios comerciales. También muy importante: el identificador no es «sólo» alrededor de 24 tiendas. En resumen, nada más que un poco. El 55.8 por ciento de los votantes, dijeron que sí a la eliminación de la restricción y no a la protección de los empleados. El llamado Bagatelle es ya una realidad, los proponentes pueden sentarse satisfechos. Pero lejos de ello, sólo tres días después de la votación el domingo en el Consejo Nacional fue aconsejado de nuevo sobre la modificación del Código del Trabajo.

Nacional GAV debe hacer

El movimiento de Yannick Buttet, Consejo Nacional de CVP, el 25 de Septiembre fue establecido que para las nuevas tiendas pequeñas en las regiones periféricas debe permitir dejar de contratar empleados los domingos y festivos. Un mayor debilitamiento de la noche y la prohibición de trabajar en domingo! Y sobre la base de que debe degorarse la injusticia entre la ciudad y el país. Dado que la población en los centros urbanos es claramente preferible a la cesta de la vuelta al reloj de las estaciones de tren, aeropuertos y ahora también en las tiendas de las gasolineras. Esto es injus-



Radio y televisión informó el domingo voto de los campos de partidarios y detractores de la propuesta presentada. En la imagen de Kurt Regotz (a la izquierda). Foto: Colette Kalt

to para los habitantes de las regiones fronterizas. El Consejo Nacional, de muy buen humor acaba de obtener el voto con sólo 105 votos a favor y 67 votos en contra de la moción. Es hora de esperar, en un siguiente paso a la razón de los Estados? Que rechaza éste mucho más fuerte? Sabemos que a mas tardar el 22 de Septiembre: con salchichas simples se desperdician empleados.

Aunque los sindicalistas, empresarios y políticos rara vez se unen en relación con los horarios de trabajo y la protección del trabajo, las diversas partes acuerdan que el convenio colectivo de trabajo (GAV) es una herramienta útil para establecer normas vinculantes. Así que no es de extrañar que sólo un día después de la votación fue leído en varios periódicos, el GAV de las tiendas de las gasolineras llegará. Pero debe tenerse todavía un buen número de conversaciones con los responsables.

Hay mucho que ver

Sin embargo, Syna tiene más de una propuesta relativa al tiempo de trabajo y la paciencia necesaria para representar los

intereses de los trabajadores efectivamente termina. Así que Carlo Mathieu, director de servicios del sector comprometido, que tan pronto como es posible se registra un atascamiento de llamadas. Necesitamos un convenio colectivo nacional según el modelo de Freiburg para los empleados de las tiendas de las gasolineras. Por lo tanto podrían establecerse salarios mínimos justos, buenos horarios y condiciones de trabajo. Debido a las regulaciones vinculantes proporcionan claridad y seguridad para todas las partes.

Otra manera efectiva, sin duda, también con un marco convenio colectivo para el comercio para todo el sector de la distribución en toda Suiza determinar los tiempos máximos de apertura y limitar al alza. Soluciones pegadizas y atractivas entre los sindicatos y los empleadores para proteger a los empleados más probable es evitar que la próxima vez volverá a decidir salchichas.

colette.kalt@syna.ch,
Responsable de comunicación
y campañas

Contrato colectivo de trabalho temporário

Tem um trabalho temporário?

As pessoas com um trabalho temporário podem usufruir de formação contínua participada e obter subsídios pelos custos do curso, bem como pela perda de rendimentos. A Syna faz parte dos parceiros sociais do contrato colectivo de trabalho para a contratação de pessoal.

Quem, no período dos últimos 12 meses, tiver trabalhado temporariamente pelo menos 22 dias e subscrever o contrato coletivo de trabalho para a contratação de pessoal poderá prosseguir a sua formação através do fundo de formação contínua temptraining. Poderá receber até 5000 francos para custos com o curso e até 2300 francos de indemnização por perda de rendimentos. Esta regra é válida em toda a Suíça, independentemente do setor em que trabalhe.

Possibilidades de formação contínua

É possível realizar formação contínua que se destine à manutenção e ao incentivo à empregabilidade. A área em que pretende realizar a formação contínua será uma decisão sua. Por exemplo, um operário da construção civil pode preparar-se para o exame de condutor de grua, realizar um curso de alemão ou de informática. Quem trabalhar no setor da gastronomia pode prosseguir a sua formação nessa área ou realizar um curso de condutor de empilhadora para mudar para a área da logística. A temptraining financia cursos de um dia e uma formação contínua abrangente, tal como a preparação para um certificado profissional da confederação suíça ou uma qualificação profissional superior. Também é possível realizar cursos de reciclagem. O importante é que escolha um instituto de formação que seja reconhecido pela temptraining.

Para que a temptraining funcione são necessárias regras que podem ser consultadas em www.temptraining.ch. Uma vez que o trabalho temporário é muito diversificado, existem algumas exceções. Por exemplo, a segurança no trabalho reveste-se de uma importância especial. Os riscos não esperam 22 dias de trabalho para afetarem uma pessoa. Por conseguinte pode-



Aproveite a formação contínua.

Foto: Fotolia

rá frequentar cursos de segurança no trabalho logo que disponha do seu contrato de trabalho. Através da temptraining não poderá utilizar as suas horas de condução para obter a carta de condução da classe B. No entanto, estamos associados a cursos relacionados com o regulamento relativo a condutores, apoiamo-lo no seu percurso para a obtenção de uma carta de condução de pesados ou da realização de um curso de condução de reboques.

O meu patrão está sob o acordo colectivo de trabalho

Pergunte-lhe ou observe atentamente a sua folha de salário. Se estiver abrangido pelo contrato coletivo de trabalho para a contratação de pessoal terá um desconto de 0,7 por cento no seu salário. A sua entidade patronal contribui com 0,3 por cento. Parte deste dinheiro vai para o fundo de formação contínua. O restante serve para o controlo do contrato coletivo de trabalho. Deste modo assegura-se que os salários mínimos, bem como os regulamentos relativos a férias e feriados são observados. Uma outra parte assegura melhores benefícios na velhice e em caso de doença.

A formação contínua vale a pena

Até hoje, mais de 3000 pessoas realizaram com sucesso ou estão a realizar cursos de formação contínua com o apoio da temptraining. Os subsídios atribuídos ascendem a 4

milhões. Nos pequenos vídeos que encontra na nossa página na internet, dois trabalhadores da construção civil, um soldador e um jornalista de conteúdos web, bem como uma especialista financeira contam como se aproximaram mais dos seus objetivos profissionais graças à formação contínua.

**monika.rueeger@tempervice.ch,
Marketing de formação da temptraining**

Beneficiar da temptraining

Em www.temptraining.ch encontrará todas as informações nas línguas nacionais da Suíça, bem como em albanês, croata, português, espanhol e turco. O importante é que o seu pedido dê entrada na temptraining antes do início do curso. Caso contrário será recusado. Se a temptraining aceitar um pedido poderá inscrever-se no seu curso. O custo do curso terá de ser primeiro pago por si. A temptraining reembolsar-lhe-á o montante acordado no final do curso, mediante a apresentação de um comprovativo da sua assiduidade e o recibo do pagamento. Se tiver alguma pergunta poderá contactar a equipa da temptraining por e-mail temptraining@tempervice.ch ou através do seguinte número de telefone 044 388 95 30.

Cours 2013



Découvre ta créativité!

Lundi, 18 novembre 2013 de 9h00 à 17h00.

- Lieu:** Hôtel Alpes & Lac, place de la Gare 2, 2002 Neuchâtel, tél. 032 723 19 19
- Objectifs:** Découvrir votre propre créativité dans le domaine professionnel et/ou artistique.
- Contenu:** Expérimenter des exercices vous permettant de lâcher, en partie au moins, votre regard jugeant négatif sur vos idées professionnelles novatrices et /ou vos créations personnelles. Ceci par une alternance d'exercices ludiques (improvisations clownesques notamment) et de phases de travail personnel chacun pour vous-même (selon l'envie de chaque participant: écriture, dessin, mouvements...).
- Formatrice:** Sylvie Egloff, coordinatrice ARC Suisse romande, formatrice d'adultes FSEA 1, master en psychologie de l'enfance et de l'adolescence.
- Inscription:** jusqu'au vendredi 18 octobre 2013
- Public cible:** Toute personne ayant besoin de découvrir des solutions novatrices dans quelque domaine que ce soit. Toute personne intéressée à découvrir ou aller plus loin dans sa propre créativité dans un ou plusieurs domaines artistique.s.
- Frais:** Pour les membres Syna, les cours sont offerts par le syndicat.

Imparare e gestire i conflitti.

Sabato, 7 décembre 2013: inizio 9h00 fine 17h00.

- Luogo:** CASCADA Swiss Quality Hotel, Bundesplatz 18, 6003 Luzern, Tel. 041 226 80 88.
- Descrizione:** Il corso si propone di fornire indicazioni relative ai metodi più efficaci per comprendere, gestire e risolvere il conflitto, e per condurre le situazioni di dissenso verso l'accordo e il consenso.
- Contenuto:** Conoscere e praticare i comportamenti che prevengono il conflitto, sapere riconoscere e accettare i contrasti e le divergenze e imparare a vivere senza ansia i contesti conflittuali, Possedere conoscenze e tecniche per la gestione del conflitto per farlo evolvere in senso costruttivo.
- Responsabile:** Francesca Iannella, coach e trainer certificata APF, esperta in metodologie di sviluppo personale, consulente d'impresa per la gestione strategica del cambiamento.
- Iscrizioni:** al più tardi entro venerdì, 8 novembre 2013
- Destinatari:** Il corso non richiede particolari requisiti.
- Costi:** Per il soci del Syna, la partecipazione è gratuita.



Photo: Fotolia

Inscription au cours

Pour enregistrer votre inscription au cours et autres questions, nous sommes volontiers à votre disposition: Téléphone 031 370 21 11, Fax 031 370 21 09, E-Mail arc@travailsuisse.ch. Si vous vous annoncez pour un cours, nous avons besoin des informations suivantes:

- Intitulé du cours
- Nom et Prénom
- Adresse complète
- Numéro de téléphone
- Adresse E-Mail, si vous en avez une

L'équipe d'Arc vous souhaite beaucoup de joie dans la formation!

Conférence des cadres et des secrétaires à Morat

Du Congrès à l'équilibre travail et vie

Chaque année, les cadres et les secrétaires syndicaux de Syna se rencontrent pour leur traditionnelle conférence. Lors du deuxième jour, des thèmes ont été approfondis et élaborés. La barrière des röstis a été facilement franchie; aucune bataille n'a été déclenchée, mais des stratégies communes ont été élaborées.

Parmi la population de Morat, 76 pour cent s'expriment en allemand, 13 pour cent nomment la petite ville, accrochée au lac, Morat et 2 pour cent des habitants parlent italien. Cela correspond à peu près à la répartition linguistique des collaboratrices et collaborateurs de Syna et de leurs organisations partenaires OCST et SCIV. Pendant que, dehors, le soleil automnal réchauffait agréablement l'atmosphère, des exposés, un hearing et plusieurs présentations se tenaient dans une salle à demie obscurcie. Seul le groupe de travail sur la balance entre travail et vie mena les participants et participantes, répartis en 15 groupes linguistiques, jusque sur les rives du lac.

Echanges indispensables

Syna est le syndicat de ses membres. Cette affirmation banale en apparence est dans les faits et en vérité un grand défi qui se pose à toutes les collaboratrices et collaborateurs de Syna sur sol suisse. Que cela soit lors de négociations contractuelles, d'aide directe, de conseils pour élucider des problèmes ou lors de confrontations sur des thèmes politiques et économiques. Le monde doit devenir plus équitable et les travailleurs et travailleuses ne doivent pas être au service du travail mais le travail au service de l'être. Ainsi, les idées directrices qui sont abordées avec énergie et persévérance et qu'il s'agit de concrétiser chaque jour. Cela signifie encore et toujours que les échanges sont nécessaires pour que Syna puisse devenir encore meilleur et davantage professionnel. Et naturellement, une importante partie de la journée a été réservée au Congrès 2014. Il ne s'agit pas seulement de fixer les contenus et de



Pendant le parcours, les collaboratrices et collaborateurs de Syna ont prouvé qu'ils n'étaient pas là que pour eux mais qu'ils faisaient également équipe dans la recherche de l'équilibre entre vie et travail.

Photo: Gabriela Sperto

les développer, mais aussi de les présenter en plénum, ce qui fut fait par des groupes de travail. Naturellement, on n'oublia pas d'expliquer le cheminement en vue de l'élection d'un nouveau président. Comme cela a été plusieurs fois rapporté dans Syna-Magazine cette année, Kurt Regotz se retirera lors du Congrès 2014. Arno Kerst, actuel vice-président, a fait acte de candidature. Le Comité et l'Assemblée des délégués lui ont donné leur confiance. Il reste à la Conférence des cadres et secrétaires de décider. Cette instance le fit, également à l'unanimité. Même si à la fin de la journée, Kurt Regotz remarqua, en riant, qu'il retirerait bien sa démission de président pour se porter à nouveau candidat. Cela tout simplement parce qu'il avait été enthousiasmé de l'engagement durant ces deux jours et qu'en même temps il avait ressenti une certaine nostalgie.

Du sérieux dans la détente

Comment se répartit le travail et la vie des cadres et des secrétaires syndicaux de Syna? Cela a été exprimé dans un parcours décliné à la mode jeux. Muni d'un modeste encas constitué d'eau et de branches de farmer, de balles à jongler et d'un plan de quartier, tout allait se passer avec sérieux

dans la forêt. A différents postes, il s'agissait de répondre à des questions. Sur le plan de l'ergonomie à la place de travail se cristallisa un profond fossé en défaveur des Romands. Dans les groupes, il s'agissait aussi de déterminer qui fut en vacances, quand et pendant combien de temps et finalement qui avait participé à une manifestation culturelle. «C'eût été intéressant», dit un secrétaire syndical, «que lors des prochaines négociations de CCT nous interrogeons les patrons sur leurs habitudes de vacances. Au mieux, lorsqu'ils recommenceront à se lamenter qu'en cette année il n'y a absolument aucune possibilité d'octroyer des augmentations de salaires.» Pourquoi pas, cela donnerait matière à discussion et peut-être que les négociations prendraient des directions imprévisibles.

Arrivés au bord du lac, l'ambiance dans les différents groupes était très détendue. A vrai dire, c'était si simple lorsque la tête foisonne de sortir brièvement à l'extérieur et de parler de choses aussi agréables que les vacances. Puis, finalement, de revenir tout frais à la place ergonomique de travail.

colette.kalt@syna.ch
Directrice de Communication
et Campagnes

Industrie graphique

Fondation de prévoyance

La Fondation de prévoyance de l'industrie graphique (fpig) est une fondation autonome ayant son siège à Berne. Au 31 décembre 2012, la somme inscrite au bilan s'élevait à plus de 118 millions francs.

Le Conseil de Fondation évalue régulièrement la situation de la fortune et la qualité des gestionnaires de portefeuilles. Il se base à cet effet sur les documents complets des deux banques de gestion de la fortune. Pour l'année sous revue 2012, les placements de titres ont également été gérés dans le cadre de deux dépôts mixtes. En 2012, les placements de titres ont égale-

ment été gérés dans le cadre de deux dépôts mixtes. La gestion des biens immobiliers directs s'effectue dans le cadre de deux mandats de gestion. Les caisses de pension suisses ont grandement bénéficié de l'évolution positive des marchés financiers internationaux. Ainsi, le rendement des actifs de la fpig s'établit à 7,51 pour cent au cours de l'exercice 2012 (0,25 pour cent en 2011). Le degré de couverture de la fpig a pu être augmenté de 100 pour cent au 31.12.2011 à 102,92 pour cent au 31.12.2012.

Le défi de l'espérance de vie

Les bases techniques d'assurance montrent que l'augmentation de l'espérance de vie se poursuit. Une prévoyance professionnelle par capitalisation se doit impérativement d'instaurer un équilibre entre d'une part les prestations de rente à verser et d'autre part les cotisations et rendements atteints. Un taux de conversion trop élevé pour le calcul des rentes génère des promesses non réalisables en termes de prestations au détriment des assurés actifs, du fait d'une redistribution des rendements en faveur des retraités. Pour une retraite identique, l'augmentation de l'espérance de vie requiert des cotisations plus élevées, un avancement de l'âge d'entrée ou un report de l'âge de départ à la retraite. Dans tous les cas de figure, en



Bonnes nouvelles pour le personnel de l'Industrie graphique. La Fondation de prévoyance a pu augmenter le taux de couverture.

Photo: Bruno Fuchsli

Constitution du Conseil de Fondation de fpig

Représentants des employeurs:

- Willy Haderer, président (Viscom)
- Roger Burkhard (Viscom)
- Adrian Schnyder (FSR)

Représentants des employés:

- Christian Tirefort (syndicom)
- Therese Fehlmann (syndicom)
- Beat Schwaller, vice-président (Syna)

matière de technique d'assurance, la question d'un taux de conversion approprié doit être prise en compte.

Depuis 2011, un taux d'intérêt technique de 3 pour cent est calculé. Le taux de conversion s'élève à 6,8 pour cent. Les avoirs de vieillesse ont été rémunérés au taux de 1,5 pour cent pour l'exercice 2012.

beat.schwaller@syna.ch,
 Directeur de l'administration
 et des finances



Payez vos vacances et loisirs en argent Reka.

Vous trouverez tous les points d'acceptation sur www.guidereka.ch ou dans l'app Guide Reka pour smartphones (iPhone et désormais aussi pour Android).

Reka, pour encore plus.





Argent Reka :
 Chez Syna
 avec rabais

Les membres de Syna peuvent obtenir les **chèques Reka à prix réduit**. Veuillez vous adresser à votre centre régional.

Négocier avec persévérance

Des faits et des hommes

«Le vainqueur remporte la mise» n'est pas un concept praticable de négociations. Pas du tout dans le partenariat social dans lequel syndicats et employeurs empruntent le même chemin. C'est pourquoi nous avons choisi, dans le cadre de notre thème annuel, la pérennité des négociations.

«Gagnez tout ce que vous pouvez» telle était la mission confiée à quatre équipes du cours ARC de deux jours sur le thème des négociations. Les parties devaient décider, sous pression temporelle, si au cours de dix séances de négociations, elles voulaient maximiser leur profit ou optimiser celui de l'ensemble du groupe. Et comment une équipe a réagi lorsque d'autres équipes n'ont pas respecté les arrangements convenus pendant la période de négociations.

Confiance détruite

Au lieu d'atteindre – en cas de coopération optimale – le maximum de 100 points pour l'ensemble du groupe, trois équipes terminèrent avec des points négatifs et le vainqueur gagna avec seulement deux pitoyables points. La discussion qui s'en

suivit démontra que la maximalisation de son bénéfice au détriment des autres tourne mal. Lorsque des groupes ne respectent pas les arrangements convenus (parce qu'ils voulaient gagner encore plus) ils détruisent la confiance, qui ne peut plus être rétablie. Si les quatre équipes ne s'étaient pas efforcées dès le début à ne maximiser que leurs profits, mais au contraire à collaborer tous ensemble, les quatre équipes et l'ensemble du groupe auraient gagné beaucoup plus.

Mais, n'ayez crainte: Syna ne s'accommode pas de concepts de négociations mous selon le slogan «le plus intelligent cède». Le partenariat social constructif signifie très exactement la représentation engagée des travailleuses et travailleurs dans le but d'obtenir des résultats optimaux de négociations. Nous avons l'exigence de les obtenir durablement et non pour une seule fois.

Principes du concept de Harvard

Le concept de Harvard décrit 5 importants éléments qui sont à appliquer pour obtenir durablement des résultats de négociations. Tout d'abord la relation personnelle entre les partenaires aux négociations doit être préservée. Ferme dans l'affaire, respectueux des personnes, c'est la solution à suivre. Car des relations cor-

rectes sont la condition pour la négociation de problèmes de fond.

«Je veux aller en vacances en Atlantique», annonça-t-il. «Je veux prendre des vacances en Oberland», répliqua-t-elle. Deux positions inconciliables. Pourtant, si ces positions tranchées s'effacent et que sont prises en considération les aspirations des parties, une solution est possible. S'il veut entendre les bruits de la mer et se baigner dans l'eau salée et si elle veut randonner en montagne; que pensez-vous de la Corse? Troisièmement, il faut chercher une solution gagnant/gagnant. Au lieu de clamer des jugements irréflectifs, il s'agit de développer des options de décisions. C'est seulement lorsque plusieurs variantes sont sur la table que les partenaires choisiront celle qui apporte le plus d'avantages aux deux parties. Le quatrième principe souligne que des critères de décisions objectifs et des principes juridiques (dont par exemple celui de la bonne foi) doivent être pris en considération pour obtenir durablement des résultats lors des négociations. Et finalement: un résultat de négociations n'est jamais aussi bon que la meilleure alternative commune. Quelle est l'alternative de Syna? Des mesures de lutte? Mais qu'est-ce qui en résulte? Et quelle est l'alternative de la partie adverse?

Expérience positive!

En tant que secrétaire central, Guido Bechtiger a dû patienter douze ans jusqu'à ce qu'une Convention collective de travail du Nettoyage de Suisse allemande voit le jour. Au début, les positions initiales des employeurs et de Syna étaient très éloignées. Ensuite les partenaires ont débattu de leurs intérêts réciproques. Ainsi, les employeurs avaient le souci de l'image de la branche auprès du public et les travailleuses et travailleurs étaient préoccupés par leurs conditions de travail. Et lors d'épineuses négociations, le respect des personnes a été préservé. Aujourd'hui, la formation et le perfectionnement paritaires ont fait beaucoup de progrès et les conditions de travail et de salaires sont appréciables.



Celui qui ne voit pas que son intérêt, négocie durablement.

Photo: Fotolia

arno.kerst@syna.ch,
vice-président

Cours jeunesse

Le réseautage, cela s'apprend

Le dernier cours jeunesse de cette année s'est tenu le 21 septembre. Organisé par Arc, Transfair et Syna, il traita de la construction efficace d'un réseau. Philip Zwahlen et Ivan Dennler, deux jeunes membres engagés de Syna, ont réfléchi avant et pendant le cours à leur réseau.

Sabine Hunger: Pourquoi vous vous êtes annoncés pour ce cours? Qu'est-ce qui vous intéressait plus particulièrement?

Philip Zwahlen et Ivan Dennler: Nous nous sommes annoncés parce que, comme futurs membres d'une section Syna, nous étions curieux de savoir quels cours organisait la Commission jeunesse et quelle en était la qualité. Comme nous recrutons activement des membres, nous voulons naturellement savoir quels cours pourraient mettre l'eau à la bouche de nos jeunes membres. C'est important pour nous que ces cours soient efficaces et compréhensibles. Et nous voulons également nous assurer que ces ceux-ci soient adéquats pour

nous. Notre réseau de connaissances est relativement étendu. C'est pourquoi, nous voulons apprendre à contacter soigneusement ces personnes et savoir comment faire passer idéalement notre message. Les informations que nous leur transmettons doivent déployer tous leurs effets. Pour nous, c'était donc important et sensé de suivre ce cours.

Comment pratiquez-vous la mise en réseau? Comportez-vous inconsciemment ou intentionnellement?

Honnêtement, nous ne pratiquons pas la mise en réseau avant ce cours. Et si nous le faisons, c'était tout à fait inconsciemment. Nous voulons vivement acquérir une plus grande expérience dans ce domaine. Jusqu'à ce jour, nous n'avons pas travaillé activement notre réseau de contacts. Parce que nous nous ne sentions pas capables de le faire. Et pour changer cela, nous participons maintenant à ce cours.

Qu'attendiez-vous de ce cours et que vous a-t-il apporté?

Nous espérons, à la fin de ce cours, disposer de la connaissance pour gérer un réseau personnel. Et ce savoir s'est énormément

élargi. Comme nous disposons maintenant des connaissances suffisantes pour mieux soigner nos contacts, nous pouvons, comme membres du comité de notre section, améliorer les contacts avec nos membres.

Pour vous, quelle signification a le syndicat en rapport avec le réseau?

Pour nous, le réseau a une importance capitale pour l'activité syndicale. C'est pourquoi, il est important que tous les membres de Syna soignent naturellement les rapports de confiance entre eux. Nous aimerions apporter notre aide à la construction et à l'activation de ce réseau.

Comment Syna peut-il vous soutenir de manière optimale?

Syna nous soutient déjà par son accompagnement constant lors de la concrétisation de nos buts communs.

Quels conseils donneriez-vous à des jeunes membres de Syna dans la construction de leur réseau?

Dans la pratique d'un réseau, il est très important que l'on entretienne des contacts personnels sains et honnêtes. En tant que personne, il est important que l'on garde en tête les membres du réseau. Et ensuite se réalise aussi le lien avec l'organisation. Un climat chaleureux, des contacts amicaux, également dans les relations d'affaires, doivent être soignés. C'est absolument nécessaire.

Je vous souhaite plein de hardiesse et de satisfactions dans la mise en pratique de ce cours et le réseautage actif. Merci pour l'entretien et tout de bon à vous deux.

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



Les membres du comité de section Philip Zwahlen et Ivan Dennler (à gauche) ont beaucoup apprécié le cours jeunesse et le recommandent chaudement.
Photo: Sabine Hunger

Cours jeunesse 2014

Quel cours aimerais-tu fréquenter en 2014? Communique-nous ce qui t'intéresse et que tu souhaites. Nous organisons pour toi le cours qui te convient! Prends contact avec nous: young@syna.ch.