

syna Magazine

Le syndicat



Valoriser les vieux renards!

Plus d'un employeur échange aujourd'hui, sans réfléchir, des employés âgés contre des jeunes en pensant faire «une bonne affaire financière». Il mésestime ainsi combien le personnel âgé est précieux compte tenu de son expérience et de son savoir. Dans les cantons d'Argovie et du Jura, cette opinion erronée est combattue activement.

Pages 4 et 8

126 000 signatures

Au début octobre, ce ne sont pas seulement les initiants et partisans de l'initiative pour un Revenu inconditionnel de base (RBI) qui ont déposé les signatures. Sous la forme symbolique de 8 millions de pièces de 5 centimes, toute la population suisse était présente. **Page 7**

Mise en place

Lors du premier Conseil de Jeunesse.Suisse, les jeunes ont élu leurs représentantes et représentants. Ils ont fixé les thèmes dont ils s'occuperont en priorité. Avec ces ingrédients, plus rien ne s'oppose à une politique jeunesse réussie et conquérante. **Page 20**

Sommaire

Politique familiale	Page	3
Prévoyance vieillesse, partie 3	Page	4
Jura: 50 ans et plus	Page	4
Mesures d'accompagnement	Page	5
Négociations salariales Coop	Page	6
CCT Lidl	Page	6
Revenu de base inconditionnel	Page	7
Argovie: 50 et plus	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
Lucerne: Soins de longue durée	Page	17
10 années de FAR	Page	17
Brücke • Le pont	Page	18
Durabilité: solution des branches	Page	19
Conseil de la jeunesse	Page	20

Impressum

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

Parutions 10 éditions par année

Tirage 7968 exemplaires (REMP 2012)

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

Rédaction Syna Colette Kalt, Olivia Coray
colette.kalt@syna.ch, olivia.coray@syna.ch

Rédaction Travail.Suisse Linda Rosenkranz
rosenkranz@travailsuisse.ch

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

Impression et expédition
Neue Luzerner Zeitung SA

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

Prochaine édition
Vendredi, 13 décembre 2013

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

Sur le chemin de nulle part



Pour nous il est important et nous y tenons. Regardez, ou mieux, écoutez plus exactement le monde réel qui se pose la question: «Sommes-nous embarqués dans une voie unique?». Je parle du partenariat social. Et qu'est-ce que nos secrétaires centrales et centraux, moi y compris, vivent à la table des négociations des salaires et conditions de travail inscrits dans des conventions collectives de travail, CCT? Ces négociations se déroulent justement durant ces semaines. Et celui qui écoute attentivement les explications des employeurs constatera rapidement que les arguments avancés sont pratiquement les mêmes depuis des années: «Les prix pratiqués à l'étranger ne permettent aucune augmentation de salaire. Les coûts salariaux en Suisse sont trop élevés. La concurrence étrangère pratique des salaires minimaux beaucoup plus bas. Les salaires en Suisse devraient en fait baisser, car ils sont bien plus modestes à l'étranger», et ainsi de suite.

Air pesant dans les négociations

Parallèlement à l'introduction progressive de la libre circulation des personnes depuis le 1^{er} juin 2002, des mesures d'accompagnement ont également été introduites. A chacun de faire le bilan des effets de ces mesures durant les 11 dernières années. Je ne suis plus convaincu aujourd'hui que le bilan soit positif pour les travailleuses et travailleurs. Ce sont

plutôt les employeurs qui en sont les bénéficiaires. Comment cela? Tout simplement: si je couchais sur le papier ce qui a été décidé depuis 2002 en faveur des travailleuses et travailleurs, une petite feuille suffirait. Les temps de travail n'ont pratiquement pas changé. La sixième semaine de vacances a été rejetée par les opposants à ce progrès social, sous prétexte que ce domaine était de la compétence des partenaires sociaux. De minces progrès ont été réalisés dans le domaine des retraites anticipées. Les impulsions pour introduire ces retraites anticipées ont été données bien avant 2002. Il reste les salaires et, là aussi, le bilan n'est pas très bon. Voici l'évolution des salaires minimaux au cours de ces 11 dernières années.

- Coiffure
2002: 3875 francs
2013: 4200 francs
= augmentation de 325 francs en 11 ans
- Menuiserie
2002: 4580 francs
2013: 4900 francs
= augmentation de 320 francs en 11 ans
- Ouvrier de la construction
2002: 3955 francs
2013: 4459 francs
= augmentation de 504 francs en 11 ans

Produit-on du dumping salarial?

Cela signifie que depuis l'introduction des mesures d'accompagnement, le salaire annuel d'un menuisier qualifié n'a été augmenté que de 29 francs et 10 centimes en moyenne annuelle. On peut provoquer le dumping salarial en publiant des mesures d'accompagnement et simultanément en faisant pratiquement du surplace lors des négociations salariales. Et pour les travailleuses et travailleurs qui ne sont soumis à aucune CCT, il est évident que la progression salariale est encore plus mauvaise. Je ressens un fichu malaise en observant le résultat de mes calculs. Est-ce que les mesures d'accompagnement protègent véritablement les travailleuses et travailleurs contre le dumping salarial ou bien agissent-elles de plus en plus en défaveur des salariées et salariés en masquant le dumping salarial? Beaucoup de joie dans cette réflexion! ☺

werner.rindlisbacher@syna.ch,
Directeur du secteur de l'artisanat

Politique familiale

Favoriser les allocations familiales

Une bonne politique familiale doit améliorer la qualité de vie des familles. Une étude commandée par Travail.Suisse démontre justement que les allocations familiales servent mieux la famille que les déductions fiscales. C'est pourquoi Travail.Suisse dit non à l'initiative familiale de l'UDC.

Afin que la politique familiale apporte quelque chose, elle doit être aménagée sur la vie contemporaine de la famille. Parmi les caractéristiques de la vie d'aujourd'hui, citons: la majorité des familles sont dépendantes de deux revenus. Beaucoup de jeunes femmes sont bien formées et souhaiteraient, conjointement à leur rôle de mère, exercer une activité professionnelle. Les enfants présentent toujours un risque financier et, dès le troisième enfant, le risque de pauvreté augmente. Les frontières entre le temps de travail et la vie de famille s'entrecroisent de plus en plus. C'est un véritable défi d'assurer la compatibilité entre activité professionnelle, éducation des enfants,

prise en charge de parents âgés. Compte tenu du développement démographique, ce défi est de plus en plus grand.

Soutenir les familles...

Pour qu'une famille fonctionne bien, elle a besoin d'argent, de temps et d'une bonne infrastructure.

Travail.Suisse demande des améliorations dans ces trois domaines: les enfants coûtent de l'argent, c'est une évidence. Selon l'Office fédéral de la statistique, le coût mensuel d'un enfant est de plusieurs centaines francs. A cette réalité, s'ajoute le fait qu'une famille ne peut pas compter sur deux parents qui travaillent à 100 pour cent. Les allocations familiales actuelles sont absolument nécessaires, mais elles ne sont souvent qu'une goutte d'eau sur une pierre brûlante. Travail.Suisse exige une augmentation des allocations familiales. Par ailleurs, une allocation devrait être servie pour les soins à domicile apportés aux proches, comme cela est le cas dans le canton de Fribourg. Afin que les parents accompagnent leurs enfants dans le quotidien ou que des personnes exerçant une activité professionnelle puissent soigner leurs proches, ils ont besoin de temps.

Travail.Suisse revendique l'introduction d'un congé de paternité payé et flexible d'une durée globale de 20 jours et cela aussi pour les parents travaillant à temps partiel. Pour des soins aux proches, un congé analogue à celui pratiqué pour les soins des enfants (maximum trois jours) est nécessaire. En outre, un congé de soins de 14 jours doit être prévu pour la prise en charge de cas graves.

Concernant les infrastructures, comme toujours, font défaut des dizaines de milliers de places d'accueil pour les enfants en âge préscolaire et scolaire. L'infrastructure pour soins ambulatoires, respectivement la prise en charge de personnes âgées, est insuffisante. C'est pourquoi Travail.Suisse revendique, d'une part, le droit à une place d'accueil payante pour les enfants, dès que les parents peuvent prouver que leur taux d'activité professionnelle dépasse globalement 100 pour cent et, d'autre part, les lieux d'accueil pour prise en charge de proches nécessitant des soins bien aménagés pour assurer la compatibilité entre soins, accueil et activité professionnelle.

... ne plus les charger

Travail.Suisse a récemment commandé une étude qui a examiné le développement du revenu familial durant les 10 dernières années. Il en ressort que les familles fortunées aimeraient augmenter fortement leur revenu alors que celui des autres familles stagne. Il s'agit d'entreprendre quelque chose contre cette évolution unilatérale. Seulement, les déductions fiscales préconisées par l'initiative familiale sont un mauvais chemin. Une fois de plus, cela allègerait fiscalement les plus hauts revenus, pendant que la grande majorité des familles devraient souffrir des paquets d'économie nécessaires à financer ces allègements fiscaux (baisse des subventions pour primes de caisses-maladie, diminution des places dans les crèches, réduction des bourses, etc.). C'est pourquoi Travail.Suisse dit non à cette initiative familiale et exige par contre une augmentation des allocations familiales, qui sont une aide concrète aux familles à moyen et bas revenu.



Les familles doivent être mieux soutenues. Pour cela, l'initiative familiale de l'UDC, n'est cependant pas le bon moyen.

Photo: Fotolia

Martin Flügel, président,
fluegel@travailsuisse.ch

Série sur la prévoyance vieillesse – Partie 3

Réforme 2020 de la prévoyance vieillesse

Dans le cadre de la réforme de la prévoyance vieillesse, une des plus grandes conquêtes de la politique sociale doit absolument être défendue: l'enraiment de la pauvreté engendrée par l'âge. Pour Travail.Suisse, les points critiques de ce thème sont le travail à temps partiel, le chômage des personnes âgées et la retraite anticipée.

Les rentes AVS ne suffisent pas à assurer l'existence vitale. Nous avons cependant réussi à stabiliser à 12 pour cent le nombre des ayants-droit des prestations complémentaires. Mais les prestations complémentaires seront soumises à de fortes pressions. Les dépenses, influencées par l'évolution démographique et l'accroissement des soins, augmentent. Par ailleurs, comme pour tous les besoins de couverture, règne une culture de la méfiance.

Mieux assurer le travail à temps partiel

Grâce aux bonifications d'éducation et de soins de l'AVS, une meilleure protection est assurée. Mais on a oublié que, dans une telle situation, ce sont les femmes qui accomplissent le plus souvent du travail à temps partiel. Les revenus de moins de 21 000 francs ne sont pas assurés légalement et ce fait, ajouté à la déduction de coordination de 25 000 francs, conduit à ce que les salaires assurés ne le sont que très partiellement, voire pas du tout. En conséquence, les rentes sont très basses. C'est pourquoi le Conseil fédéral veut diminuer le montant de coordination proportionnellement au revenu et abaisser le seuil d'entrée dans la prévoyance professionnelle. Ce sont des pas importants.

Ne pas pénaliser doublement les chômeurs

Aujourd'hui, les chômeuses et chômeurs âgés ne retrouvent que difficilement du travail et certains employeurs licencient sans aucune retenue. Donc, pas de travail, pas de cotisations versées à la Caisse de pension. Conséquence: un unique et

faible montant en capital est versé à la personne retraitée. Celui-ci dépensé, la situation devient serrée. A l'avenir, la prévoyance professionnelle doit encaisser le



Les femmes au bénéfice de bonifications d'éducation et ne travaillant qu'à temps partiel, ne sont pas suffisamment assurées dans la prévoyance vieillesse. Photo: Fotolia

capital prévoyance des chômeurs âgés et les transformer en rente.

Améliorer la retraite anticipée

Le Conseil fédéral est partisan d'une retraite anticipée mais ne prévoit qu'un faible amortissement de la rigueur sociale. Celui ou celle qui n'a payé aucune AVS en Suisse entre 18 et 21 ans n'a pas droit et est exclu même s'il est atteint dans sa santé et peut à peine travailler jusqu'à 65 ans. Beaucoup de travailleuses et travailleurs immigrés ne disposant que d'un faible revenu sont durement touchés. Cela est d'autant plus injuste que lorsque ces migrantes et migrants retournent dans leur pays d'origine, ils n'ont pas le droit aux prestations complémentaires. Des mesures compensatoires doivent être adoptées pour tous les bas revenus et contenir de bonnes prestations d'assurances. Sinon, nous vivrons le même phénomène que dans l'Assurance-invalidité où, en moyenne, 40 pour cent des personnes assurées touchent des prestations complémentaires.

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

Association des 50 ans et plus

Défendre, informer et sensibiliser

Créée à Delémont début 2012 et située dans le secrétariat régional de Syna, l'Association des 50 ans et plus regroupe des chômeuses, des chômeurs et des personnes en fin de droit. Elle a pour buts de leur procurer un travail salarié, d'informer et de sensibiliser le public sur leur situation.

Donc un projet d'atelier qui va construire des emballages en bois pour le transport de machines est en voie de réalisation. La Promotion économique cantonale du Jura a accueilli positivement le projet. Le plan

d'affaires est établi, un groupe de travail a visité d'anciennes menuiseries et examiné des machines d'occasion. Les clients potentiels ont été contactés.

Plusieurs prêts ont été promis à la société, dénommée Assobois Jura, Sàrl. Les fonds propres de 20 000 francs, devront encore être rassemblés. Assobois Jura pourrait engager au départ quatre à cinq personnes à temps partiel et serait la première entreprise créée dans le Jura par des chômeuses, des chômeurs et des personnes en fin de droit. Pour plus d'informations, visitez www.cinquanteplus.jimdo.com.

Linda Rosenkranz,
Responsable de la communication,
rosenkranz@travailsuisse.ch

Libre circulation des personnes

Oui, mais sans dumping salarial

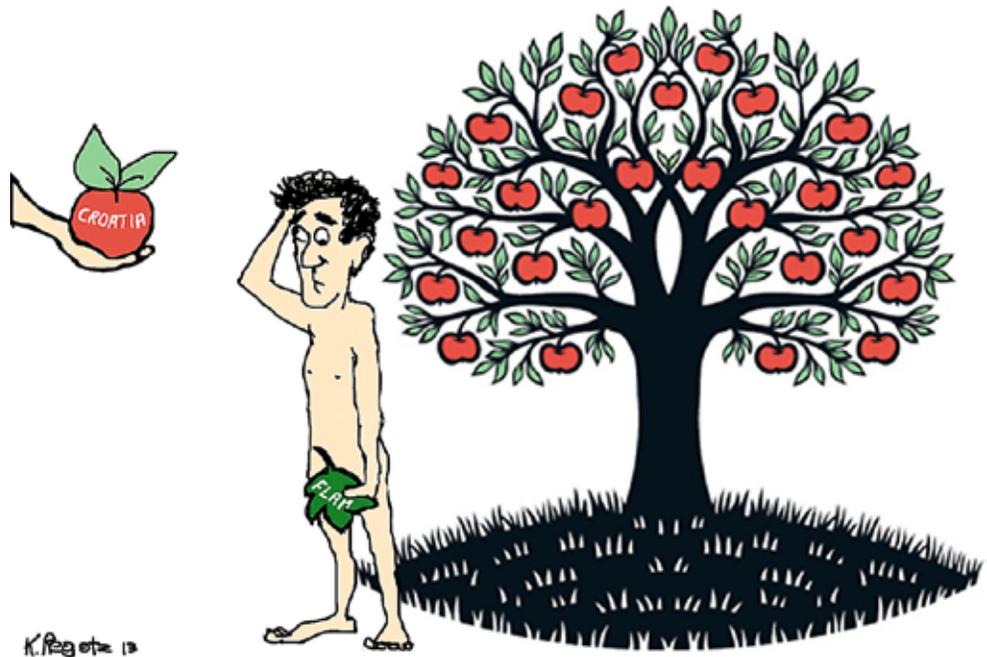
Depuis le 1^{er} juillet 2013, la Croatie est membre de l'Union européenne (UE). Cela signifie que la Suisse doit, une fois de plus, se préoccuper de la libre circulation des personnes. Parallèlement à cela, les mesures d'accompagnement (MA) et leur efficacité occupent le devant de la scène.

Beaucoup de travailleurs et de travailleuses sont insécurisés et s'interrogent: est-ce que les MA remplissent leurs promesses? Nous pouvons répondre par oui et non à cette question. Oui, tout à fait, dans les branches et entreprises où les conventions collectives de travail (CCT) sont déclarées de force obligatoire. Elles assurent le respect des salaires minimaux inscrits dans ces CCT. Malheureusement, les contrôles attestent continuellement que tous les employeurs ne les respectent pas. La moins value par rapport aux salaires minimaux doit être remboursée par les employeurs. Les commissions professionnelles paritaires, responsables en première ligne de l'application des CCT, ne se plaignent pas de manquer d'ouvrage.

Plus difficile ou totalement insuffisant, ce sont les branches sans CCT. Le temps mis par une commission tripartite pour constater les abus salariaux est trop long. En plus, les sanctions et amendes punissant les coupables sont trop basses ou trop peu utilisées par les organes responsables. C'est effectivement reconnu que la volonté politique de corriger la situation est insuffisante. Pourtant, la possibilité d'agir est maintenant offerte dans le débat sur l'acceptation de la libre circulation des personnes avec la Croatie.

MA à renforcer

La migration de travailleuses et travailleurs étrangers a massivement augmenté avec les contrats bilatéraux. Parmi eux migrent vers notre pays des forces de travail qui œuvrent dans des secteurs à salaire élevé. Les MA instituées en 2002 pour maîtriser au mieux le dumping salarial n'ont que partiellement atteint leur objectif. Partiellement parce que la pres-



K. Regotz 13

Libre circulation des personnes pour la Croatie? Oui, mais la protection des travailleuses et travailleurs en Suisse doit être améliorée.

Illustration Kurt Regotz

sion salariale, lors de manque de main d'œuvre, ne pouvait pas être montrée clairement. Dans la construction, la pression salariale fut très sensible. Avant tout par «les travailleurs détachés», envoyés par des employeurs étrangers pour réaliser des travaux en Suisse. La tentation de ces employeurs allemands, français, autrichiens, italiens et européens de l'est de payer d'autres salaires à leurs travailleurs détachés est humaine. Seulement, cela est inacceptable! Ils sont soumis aux salaires fixés par nos CCT. Avec la Croatie et les prochains pays qui adhéreront à l'UE, la pression salariale sur les travailleuses et travailleurs en Suisse continuera de s'accroître. Nous avons donc besoin de moyens de contrôle plus efficaces. Aujourd'hui déjà, beaucoup d'employeurs lorgnent sur «les travailleurs professionnels étrangers meilleur marché». Cela devrait être une raison majeure pour les associations patronales et leurs représentants politiques de soutenir un renforcement significatif des MA.

Conditions pour un oui

L'extension de la libre circulation des personnes à la Croatie exige un oui des citoyennes et citoyens suisses. Le référendum sera très vraisemblablement lancé et

son aboutissement provoquera une votation populaire. Nous conditionnons l'extension de la libre circulation des travailleuses et travailleurs à la Croatie à un notable renforcement des MA. Cela signifie:

- Elargissement des contrôles
- Augmentation des salaires minimaux dans les CCT
- Assouplissement et accélération de la procédure de force obligatoire des CCT
- Des CCT ou des contrats-types de travail cantonaux pour toutes les branches
- Des mesures politiques plus contraignantes et des amendes plus élevées en cas d'infractions
- Pas de démantèlement des dispositions actuelles

Si l'UE s'agrandit, la pression sur les travailleuses et travailleurs grandira également. Nos membres ne peuvent et ne veulent pas migrer dans d'autres pays car, à moyen et long terme, leurs salaires ne couvriraient plus les coûts de la vie. Nous avons besoin immédiatement de règlements renforcés, sinon nous refuserons l'extension de la libre circulation des personnes à la Croatie.

werner.rindlisbacher@syna.ch,
Directeur du secteur de l'artisanat

Négociations salariales avec Coop

Pas d'augmentations générales

En 2014, Coop octroiera un pour cent de la masse salariale à la majorité de ses collaboratrices et collaborateurs par le biais d'augmentations individuelles. Syna accepte cette solution, mais surveillera la réalisation de ces augmentations salariales.

Les négociations salariales avec Coop ne se sont pas conclues cette année par une augmentation générale des salaires de toutes les collaboratrices et collaborateurs. Coop veut procéder à des adaptations salariales structurelles dans différents secteurs et met à disposition pour cela le un pour cent de la masse salariale. En contrepartie, Syna exige que la majorité des tra-

vailleuses et travailleurs – au moins 2/3 d'entre eux – touchent une augmentation salariale. En outre, il est établi que les collaboratrices et collaborateurs des secteurs avec bas salaires soient également associés à l'augmentation salariale négociée.

Pas une solution durable

Pour Syna, cette solution est acceptée pour autant que soit contrôlée son application effective. Une augmentation individuelle est acceptable, pour une compensation structurelle unique des salaires, mais pas comme une solution durable pour le futur. Coop promet la transparence dans l'attribution des salaires et tient au partenariat social actuel.

claudia.stoeckli@syna.ch,
Secrétaire centrale
du commerce de détail

Lettre de lecteur

Salaires minimaux chez Lidl

Je félicite Syna pour ce résultat novateur obtenu dans le cadre des négociations de la CCT avec Lidl et rapporté dans des annonces de presse. Effectivement, je boycottais ce discounter allemand en faveur des détaillants indigènes et du grand distributeur Coop (entre autre pour les rabais octroyés à son personnel, les bonnes prestations sociales, la CCT), mais aussi à cause de la pression des prix exercée auprès des producteurs alimentaires. Mais avec ce pas, Lidl a prouvé que les branches à prix modéré pouvaient payer un salaire existentiel minimum de 4000 francs par mois aux non qualifiés. Migros doit avoir honte de ne pas pouvoir régater sur le plan salarial, de supprimer de plus en plus d'avantages à son personnel et de ne pas vouloir négocier avec les syndicats une CCT équitable. Pour moi, je n'ai plus à faire des manières pour acheter chez Lidl qui offre maintenant des conditions de travail équitables. Et si Lidl s'engage contre l'extension des heures d'ouverture des magasins, il a trouvé un nouveau client.

Karl Oberholzer,
Altendorf

CCT Lidl Suisse

Pour combattre les bas salaires!

Dans la Convention Collective de Travail (CCT) avec Lidl Suisse, le plus bas salaire minimum a été augmenté à 4000 francs par mois. Les salaires des collaboratrices et collaborateurs disposant d'une formation de deux et trois ans seront au minimum rétribués par des salaires de 4100 francs, respectivement de 4250 francs.



Les employé.e.s de Lidl disposent maintenant des meilleurs salaires minimaux. Photo: Syna

Au milieu de l'automne salarial, Lidl joue au précurseur et augmente les salaires d'engagement, avec ses partenaires Syna et Société suisse des employés de commerce (SEC). Cela devrait mettre l'entreprise en lumière auprès de l'opinion publique et faciliter l'engagement des forces nécessaires à son expansion. «Lidl est considérée encore partiellement comme entreprise à bas salaires. Pour corriger cette image négative, nous mettons en exergue, dans notre campagne de recrutement, notre nouvelle structure salariale», affirme Matthias Oppitz, le chef de Lidl Suisse.

Une démarche publicitaire?

Non, les augmentations salariales conclues avec Syna et la SEC ne sont pas qu'un coup publicitaire car elles apporteront une augmentation globale de 2,5 pour cent de la masse salariale. Les principaux bénéficiaires sont la Suisse romande et le Tessin, les salaires minimaux étant valables pour l'ensemble du territoire. Que cette augmentation salariale suscite des critiques et de la jalousie n'est pas une sur-

prise: la lutte pour les parts de marché est féroce dans le Commerce de détail. Ainsi, on a critiqué que les salaires minimaux étaient calculés pour les employées et employés à plein temps mais que beaucoup d'entre eux n'avaient qu'un job à temps partiel. Cela est vrai. Mais cela est la règle pour tous les autres commerces de détail. En outre, Lidl Suisse est l'une des rares entreprises en Suisse qui ne compte pratiquement aucune collaboratrice ou collaborateur payé à l'heure et que les employées et employés à temps plein et à temps partiel sont traités sur pied d'égalité dans les assurances sociales.

carlo.mathieu@syna.ch,
Directeur du secteur des services

Revenu inconditionnel de base

La libération de la Suisse

Une pièce de 5 centimes pour chaque personne en Suisse: ce montant minuscule a été offert symboliquement, le 4 octobre 2013, lors du dépôt de l'initiative pour un revenu inconditionnel de base. Huit millions de pièces de cinq seront distribuées à travers le pays. A l'avenir, il en faudra plus. Beaucoup plus.

Par le revenu inconditionnel de base, chaque personne en Suisse doit pouvoir disposer d'une existence digne et participer à la vie publique. Cinq centimes ne suffisent de loin pas à atteindre cet objectif. Les initiants proposent un revenu inconditionnel de base de 2500 francs par mois. Quel en sera le montant effectif ou combien avons-nous besoin d'argent, pour pouvoir vivre avec dignité dans notre société? Cela sera soumis au verdict populaire. C'est une partie essentielle de cette initiative. Elle demande avant tout à notre société une coexistence ouverte, tournée vers le futur, visionnaire et habitée par des aspects sociaux fondamentaux comme la dignité de l'être humain, l'attention aux plus démunis, l'égalité des chances, la valeur du travail, le salaire/le revenu, le bénévolat, la signification du plein emploi. Finalement, l'initiative plaide pour un développement vers une société qui pense autrement, pour un changement radical de la pensée au lieu de pratiquer une politique minimaliste qui se glorifie éternellement du passé. Les initiants considèrent ce nouveau chemin comme un développement du contrat social et la conséquence économique d'une compréhension démocratique. Actuellement, nous en sommes encore très éloignés.

...au lieu de la brouille en Suisse

Aujourd'hui, nous vivons une toute autre tendance. Certes, le Conseiller fédéral Schneider-Ammann, félicite à chaque occasion le bon fonctionnement du partenariat social en Suisse. Les cercles économiques reconnaissent que ces dialogues à hauteur d'yeux entre les em-



Au lieu qu'une grande part des revenus et de la fortune soient accumulés dans les mains de quelques goinfres, il serait plus digne de prévoir, en Suisse, un revenu inconditionnel de base pour chaque personne.

Collage: Lars Walter/Idee: Kurt Regotz

ployeurs et les travailleurs et travailleuses ont contribué essentiellement à notre bien-être. Les politiques soulignent notre concordance démocratique et la capacité typiquement helvétique du compromis qui concourent au modèle à succès suisse. Mais lorsqu'il s'agit de répartition, le visage est tout autre. On ne cherche plus le bon compromis helvétique, mais chaque discussion objective se réduit à oui ou non. Non à six semaines de vacances, parce qu'elles mettraient l'emploi en danger. On ne pense plus aux travailleuses et travailleurs. Non à l'initiative 1:12, qui limite les salaires exorbitants et refus des parlementaires de présenter un contre-projet car ils ne sont pas en mesure de mettre un terme aux excès salariaux que Travail.Suisse dénonce annuellement depuis 2005. Non aux salaires minimaux, non, non, non... Cette attitude conduit à une division de la Suisse. Au lieu de chercher le dialogue et le compromis qui conviennent aux demandes de larges cercles de population, les échanges se résument à pour ou contre, gagnants et perdants, privilégiés et défavorisés. Rêver à une société qui pourrait être autre, c'est une chose. Mais croire que cela est possible, c'en est une autre. D'en discuter ensemble et de l'examiner d'une manière approfondie, c'est cependant la

condition pour se donner les chances d'un véritable changement pour le Bien, pour une Suisse libérée.

kurt.regotz@syna.ch, Président



Kurt Regotz, président de Syna (à droite) en compagnie de Götz Werner, exceptionnel défenseur du Revenu inconditionnel de base.

Photo: Syna

Campagne 50 ans et plus

Formée – expérimentée – sans travail

Les demandeuses et demandeurs d'emploi de plus de 50 ans sont un thème récurrent dans les médias. Ce n'est pas nouveau: ils rencontrent des difficultés lors de la recherche d'un nouveau job. Mais gentiment apparaît une autre façon de penser. L'Office de l'économie et du travail du canton d'Argovie, soutenu par Travail Suisse, freine la fuite en avant.

Lorsqu'il s'agit d'engager des travailleuses et travailleurs âgés, un jugement tombe: ils, elles sont trop chers. Chers, une expression forte, suffit pour que les employeurs dodelinent négativement de la tête et n'invitent pas les candidates et candidats à un entretien d'embauche. En fait, ils oublient que le personnel expérimenté n'a besoin que d'un court temps d'introduction, qu'il offre la fidélité à l'entreprise et que le salaire est négociable. Ce sont des facteurs qui provoquent des coûts à la baisse.

La Suisse souffre toujours d'un manque de main d'œuvre qualifiée. Tôt ou tard, les travailleuses et travailleurs qualifiés feront défaut. Alors, n'est-ce pas le moment de réfléchir autrement? Les têtes de nos employeurs sont encore remplies de l'opinion qu'ils doivent chercher de la main d'œuvre à l'étranger. Une dangereuse prise de position. Ils sont meilleur marché, mais quelle la loyauté lorsque les salaires sont continuellement rabotés?

Utiliser le potentiel existant

Que la recherche d'un emploi lorsqu'on a plus de 50 ans est frustrante et peut durer, Brigitte Pelloli le sait. Elle est l'une des six participants à une campagne de sensibilisation de trois ans en faveur du potentiel des quinquagénaires, lancée depuis le 25 octobre dans le canton d'Argovie au moyen d'affiches et d'annonces. Elle n'a qu'un seul souhait, c'est trouver une place de travail. «Ce n'est pas bien, d'être chômeuse. La perte de confiance qui nous saisit, les refus cousus de fil blanc que l'on reçoit même lorsqu'on correspond à 100

pour cent au profil requis, cela use nos nerfs.» Elle traite chaque jour des douzaines d'offres d'emploi et son slogan est «Tenir, tenir, tenir!» Quand elle le dit, ses yeux entreprenants clignent.

Même si rien n'est simple, elle ne se laisse pas décourager. Alors, elle a reçu positivement la demande de l'Office régional de placement d'être un des visages de la campagne. Cela tombait à pic. «Je n'avais pas à me poser des questions, même si je m'exposais et que cela provoquerait quelques réactions. Cela me correspond mieux de me présenter et de dire: c'est moi! plutôt que me cacher.» Brigitte est infirmière diplômée et a également travaillé dans la recherche en laboratoire comme infirmière expérimentée*. Elle a également œuvré dans la direction d'une école pour médecine complémentaire ainsi que comme spécialiste domages dans une assurance. Elle s'est continuellement perfectionnée et le fait encore. Elle apprend vite et est réellement polyvalente. Brigitte a 35 ans d'expérience professionnelle et n'est de loin pas saturée du travail. Elle s'imagine volontiers active au-delà de l'âge de la retraite.

Ne tolérer aucune discrimination

Par cette campagne de sensibilisation, l'Office de l'économie et du travail du canton d'Argovie se fixe d'importants et hauts objectifs. La durable discrimination de l'âge, ouverte ou cachée, doit être combattue activement auprès d'employeurs potentiels. Cela est une action de longue haleine. Pensons à la difficulté de se défaire de préjugés gratuits exprimés contre les travailleuses et travailleurs âgés et repris sans état d'âme par de nombreux employeurs. Si la Suisse



Brigitte Pelloli est une des six demandeuses et demandeurs d'emploi, qui donne un visage sur l'affiche à la campagne 50 ans et plus.
Layout: Kampagne 50plus

veut continuer à engranger des succès économiques, un changement d'opinions doit surgir.

Brigitte Pelloli s'est présentée avec patience, donne un visage aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. Son âge est de peu d'importance. Ce qui compte, ce sont ses 35 ans d'expérience. Brigitte a des valeurs et de la dignité. Et cela devrait être ce qui compte pour chaque employeur.

*Brigitte préfère cette désignation professionnelle.

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

Pour des informations plus détaillées sur la campagne, consultez le site www.potenzial50plus.ch.

Vaud

Cours informatiques sur demande

Informations

Les cours sont donnés par groupes de 8 personnes maximum. La salle est équipée d'un ordinateur portable pour chaque participant et participante.

Formateur

Philippe Chappuis, 40 ans d'expérience dans le domaine informatique (Logitech)

Public cible

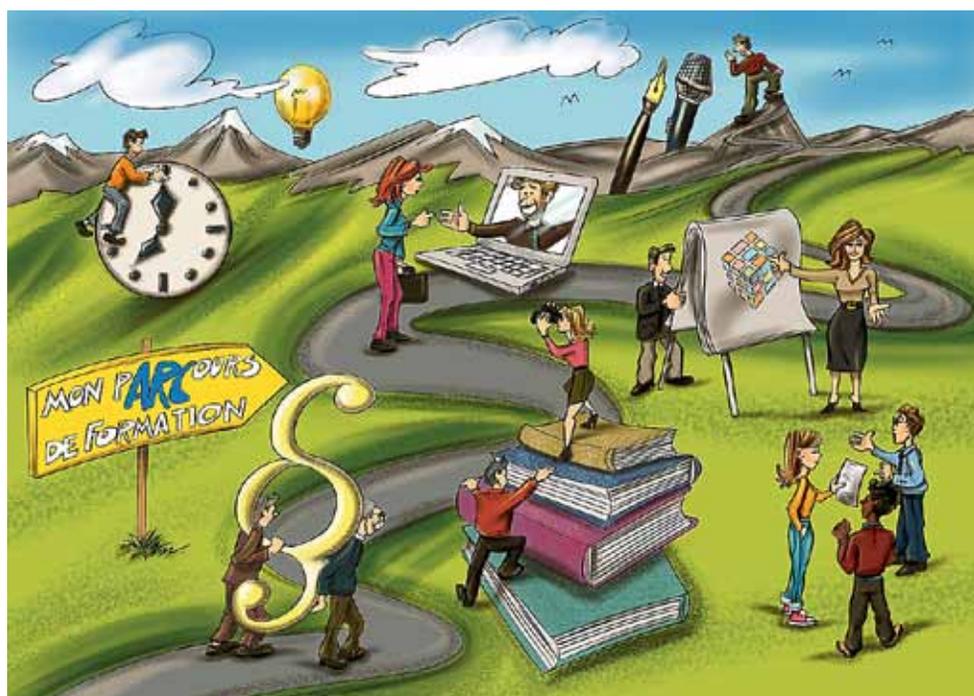
Les groupes de participants et participantes sont formés selon leur niveau: débutant, moyen ou avancé

Lieu

Syna, Valentin 18, 2^e étage, 1000 Lausanne

Horaire

Mercredi de 19 h à 21 h ou samedi de 9 h à 12 h



Renseignements et inscription

Si vous êtes intéressé.e.s par un des cours ci-dessous, adressez-vous à Syna, Rue du Valentin 18, 1000 Lausanne, tél. 021 383 86 17 aux heures de bureau ou le soir, de 18 h 00 à 19 h 00 au 079 225 16 66, M. Philippe Chappuis.

Liste des cours disponibles

	Initiation	Débutant	Moyen	Avancé
Introduction à l'informatique (initiation)	3 heures	---	---	---
Excel (tableur pour créer des comptes)	---	6 heures	6 heures	6 heures
Word (traitement de textes, pour la correspondance)	---	6 heures	6 heures	6 heures
Powerpoint (pour la création de présentation)	---	6 heures	6 heures	6 heures
Base de données (FileMaker pro)	---	6 heures	6 heures	6 heures
Internet, traitement du courrier électronique	3 heures	---	---	---
Photo numérique	3 heures	---	---	---

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 10/13:

Clôture de la rédaction: 25 novembre
Date de parution: 13 décembre

Genève

Touche pas à mes dimanches!

La loi cantonale actuelle sur les heures d'ouverture des magasins accorde, exceptionnellement, une possibilité d'ouverture les dimanches à des commerces au bénéfice d'une disposition dérogatoire de la Loi sur le travail (OLT2).

Par une Ordonnance, une modification de cette loi est en cours au niveau fédéral, via la notion de zones touristiques. Une généralisation des ouvertures dominicales des commerces en Suisse sera possible dans les zones définies comme zones touristiques et cela sans demande de dérogation ni de vote populaire.

Aujourd'hui, il n'existe aucune zone touristique reconnue à Genève. Mais si demain, Genève, en tant que grande ville et canton frontalier, était reconnu comme zone touristique, les commerçants pourront ouvrir du jour au lendemain et sans consultation populaire tous les dimanches! L'initiative législative «Touche pas à mes dimanches» vise à empêcher l'ouverture systématique des commerces les dimanches à Genève, tout en préservant la situation actuelle, en sortant de la clause dérogatoire l'article 25 de l'OLT2 qui définit les zones touristiques.

Pour des dimanches libres, non travaillés

Le dimanche est le seul jour de la semaine où une majorité de la population peut se retrouver entre amis ou en famille, s'adonner à des loisirs ou participer à des activités culturelles ou sportives. Empêcher l'ouverture généralisée des commerces les dimanches participe d'une politique sociale envers l'ensemble de la population afin de garantir au maximum de personnes un jour de congé en commun. Actuellement plus de 20 000 personnes travaillent dans la vente.

Les magasins peuvent déjà ouvrir près de 80 heures par semaine. Les opportunités d'achats pour satisfaire les besoins de la population sont largement suffisantes pour ne pas avoir à ouvrir tous les commerces: les magasins des gares et des aéroports, certains shops de stations-service sur les grands axes routiers, sont ouverts les dimanches ainsi que de nombreux petits commerces.

Le dimanche est le seul jour de la semaine où la population dans son ensemble peut profiter d'un calme relatif, parce que l'activité liée aux déplacements professionnels et commerciaux est très fortement diminuée en ville et sur les axes d'accès aux commerces. En ancrant dans la loi l'interdiction d'ouvrir les magasins les dimanches, au moins un jour de la semaine, pendant lequel nuisances sonores et pollution sont réduites, est

garanti, en particulier pour les riverains. Le repos, c'est important!

La population doit pouvoir se prononcer

Après avoir perdu 9 votations cantonales sur 10 ces dernières années, les grands distributeurs ont décidé d'obtenir une extension des heures d'ouverture des magasins en contournant le système démocratique. Ainsi ils préparent, avec l'assentiment du Parlement fédéral, une modification d'une Ordonnance de la Loi sur le travail permettant des ouvertures dominicales des magasins. En modifiant l'Ordonnance, sans toucher à la loi, ils empêchent la population de donner son avis sur un sujet extrêmement important et d'avoir la possibilité de lancer un référendum L'initiative législative «Touche pas à mes dimanches» permettra à la population genevoise de se prononcer sur l'ouverture dominicale des commerces.

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

Soutenez l'initiative

Vous trouvez des formulaires de signatures sous www.syna.ch > Téléchargements. Merci de renvoyer le formulaire, même incomplètement rempli, jusqu'au 13 décembre 2013 à Syna, Rue Caroline 24, Case postale 1512, 1227 Carouge.



Le dimanche nous appartient! Avec votre signature, vous vous solidarisez avec le personnel de vente.

Photo: Fotolia

Fribourg

Convocation section Bulle-Migrants

Nous avons le plaisir de vous inviter à l'assemblée générale de la section Bulle-Migrants.

L'assemblée se tiendra le samedi 16 novembre 2013 à 19 h à l'Hôtel de Ville à Broc. L'ordre du jour:

- salutations du président
- informations syndicales
- comptes de la section
- jubilaires
- divers

Inscription

Pour vous inscrire, nous avons besoin des informations suivantes jusqu'au 9 novembre: votre nom et prénom. Participez-vous seulement à l'assemblée? Participez-vous à l'assemblée ainsi qu'au repas? Seriez-vous accompagné.e.s? Inscription par poste à l'adresse Corpas Andrés, Rte de Vevey 95, 1630 Bulle ou par téléphone 026 919 59 09. Merci de respecter le délai d'inscription!

Team Fribourg,
fribourg@syna.ch



Photo: Fotolia

Fribourg

Convocation section Artisanat

Nous avons le plaisir de vous inviter à l'assemblée de fusion «section Artisanat».

L'assemblée se tiendra le samedi 30 novembre 2013 à 18 h 30 au Café-Restaurant du Jura à Fribourg. L'ordre du jour:

- salutations du président
- informations syndicales
- comptes (rapport des réviseurs)
- nouvelle section artisanat
- divers (jubilaires etc.)

Vos épouses, époux, amies et amis peuvent également participer à cette assemblée ainsi qu'au repas qui suivra, moyennant une participation de 25

francs pour les personnes non membres du syndicat.

Inscription

Pour vous inscrire, nous avons besoin des informations suivantes jusqu'au 22 novembre: votre nom et prénom. Participez-vous seulement à l'assemblée? Participez-vous à l'assemblée ainsi qu'au repas? Seriez-vous accompagné.e.s? Inscription par poste à l'adresse Syna, Rte Petit-Moncor 1A, 1752 Villars-sur-Glâne 2 ou par téléphone 026 409 78 20. Merci de respecter le délai d'inscription!

Team Fribourg,
fribourg@syna.ch



Photo: Fotolia

De presque tout à tout à fait rien...

De ci, de là

En écoutant notre Radio suisse romande régulièrement, je me trouve confrontée à des idées, des argumentations, des colères, des références, des raisonnements, bref, à un langage souvent trop démagogique ou abscons incompréhensible, même pour des oreilles syndicales.

Ainsi, les débats sur la libre circulation, les initiatives sur la famille, les problèmes des alliances politiques temporaires ou durables... J'avoue humblement que je ne m'y reconnais plus! Les débatteurs masculins ou féminins nous assomment de mots,

de phrases qui, à priori, nous semblent sonner juste! Mais les controverses et les chicaneries mettent à mal une idée première. Juste une impression de ne pas parler en notre nom, citoyenne et citoyen de ce pays. Juste vouloir influencer nos valeurs profondes. Juste tenter de nous faire douter!

Non, pas d'accord. Nous sommes assez matures pour nous faire une opinion sincère sur les sujets brûlants de notre actualité. Parlez-nous plutôt de notre quotidien social, de nos préoccupations sur le plan du travail et, là, vous trouverez des interlocutrices et interlocuteurs capables de vous répondre avec des mots de tous les jours, nos mots à nous, travailleuses et travailleurs!

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



En écoutant des débats au radio on se demande: qui croire? Ou que croire? Photo: Fotolia

Vaud & Genève

Journées internationales d'information sur la prévoyance sociale

Vous êtes ou avez été salariée ou salarié en France ou en Suisse, des spécialistes représentant les différents organismes de sécurité sociale vous renseignent.

Le 12 novembre 2013

De 09 h 30 à 12 h 30 et de 14 h à 17 h

Le 13 novembre 2013

De 09 h à 12 h 30

**Merci de prendre rendez-vous à Caisse suisse de compensation,
Avenue Edmond-Vaucher 18, Genève, Tél. +41 22 795 93 87**

N'oubliez pas de vous munir de vos documents d'assurance et d'identité.

Organisé par la Confédération Suisse – Caisse suisse de compensation et par Carsat Rhône-Alpes – Retraite & Santé au travail.



Corsi in lingua italiana 2014

Ora anche corsi di informatica

Syna offre da diversi anni proposte interessanti in lingua italiana in collaborazione con ARC. Grazie a una proposta avanzata da una sezione, dal 2014 il programma si estenderà anche all'informatica.

I corsi in lingua italiana di ARC sono parte integrante del programma offerto dall'istituto di formazione. Sotto la direzione competente di Francesca Iannella abbiamo già avuto occasione di assistere a svariate giornate formative e fine settimana molto interessanti. I corsi sono stati frequentati sia da membri del sindacato che da funzionari. Molti dei nostri associati hanno così avuto modo di ottenere utili suggerimenti per la quotidianità lavorativa.

Partecipazione delle sezioni

Il programma 2014 – soprattutto di informatica – è stato realizzato su richiesta di alcune sezioni. L'obiettivo è di trasmettere ai partecipanti in breve tempo le conoscenze di base delle applicazioni Microsoft Word, Excel e PowerPoint e di insegnare loro l'utilizzo di Internet. Visto e considerato che al giorno d'oggi è praticamente impossibile vivere senza il computer, è quanto mai essenziale rinfrescare di tanto in tanto le proprie conoscenze e ancora di più imparare a utilizzare queste importanti applicazioni.

Il primo corso è previsto già per la metà di gennaio e sarà dedicato a Word. Per tre sabati consecutivi, i partecipanti avranno la possibilità di apprendere le funzioni di base del più diffuso programma per l'elaborazione dei testi. Quando avrai compreso come funziona Word, potrai continuare con Excel, Internet o PowerPoint. Se ci sa-

«Imparare a gestire i conflitti»

L'ultimo corso in lingua italiana di quest'anno avrà luogo il 7 dicembre. Ci sono ancora posti liberi – sfrutta l'occasione e iscriviti il più presto possibile. Il corso si terrà a Lucerna e sarà condotto da Francesca Iannella.

Per saperne di più, visita il sito web www.formation-arc.ch.



Ultimi giorni per iscriversi al corso «Imparare a gestire i conflitti».

Foto: Fotolia

ranno abbastanza partecipanti, provvederemo a riproporre i corsi anche l'anno seguente. I gruppi sono limitati a un massimo di 15 persone. Per potere svolgere i corsi, sono necessarie almeno sette iscrizioni. Per iscriverti ti preghiamo di rivolgerti al tuo segretariato regionale o direttamente ad ARC.

I corsi più richiesti restano

Corsi quali Presiedere una riunione, Imparare a gestire i conflitti o Domande generali sul diritto del lavoro hanno avuto un riscontro positivo negli ultimi due o tre anni e saranno pertanto riproposti anche l'anno a venire. Il programma dettagliato che uscirà in novembre sarà inviato a tempo debito ai membri o potrà essere ritirato nei segretariati regionali.

I responsabili stanno facendo tutto il possibile per adeguare i contenuti e i temi alle esigenze dei partecipanti, sia per quanto riguarda i corsi in lingua italiana che per quelli in altre lingue. ARC è sempre anche aperto ad accettare suggerimenti o proposte per futuri corsi. Hai difficoltà nella compilazione della dichiarazione dei redditi? Ti interessa sapere già in anticipo come puoi difenderti dal mobbing? Vuoi sapere come rendere più ergonomica la tua

postazione di lavoro ecc.? Allora non aspettare oltre e descrivici in una o due frasi che tipo di corso farebbe al caso tuo. Un programma diversificato e con tanti partecipanti ne va a vantaggio di tutti.

Formazione come sostegno nel lavoro

Per le crescenti esigenze del mondo del lavoro i corsi di formazione come quelli offerti da ARC sono fondamentali, non soltanto per l'acquisizione di nuove conoscenze, ma anche e soprattutto per attivare e mantenere in forma la mente. Proprio per questo motivo Syna si impegna con determinazione a favore della formazione dei propri funzionari e dei suoi membri. La frequentazione dei corsi per queste due categorie di persone è addirittura gratuita. E grazie a un sostegno finanziario pari a 1000 franchi all'anno, il sindacato facilita ai suoi membri e funzionari anche l'accesso ai corsi di perfezionamento. Sfrutta questa occasione e assicurati un sostanziale vantaggio nei confronti dei tuoi colleghi di lavoro. La formazione è un bene prezioso e ciò che hai appreso non te lo può togliere più nessuno.

sabine.hunger@syna.ch,
Responsabile politica migratoria

Los conflictos con los superiores

Los jefes pueden ser moldeados

Los empleados no sólo se entregarán a su jefe. Con la Diplomacia necesaria pueden incluso a ellos envolverles.

¿Alguna vez han deseado ya a su jefe en el país de pimienta? Cuando hablo cada día con otras personas sobre el trabajo, entonces son enumeradas rápidamente las cualidades del supervisor pésimo. Los jefes son desmenuzados totalmente. Muchos empleados con frecuencia se sienten a merced de su Poder y soportan a regañadientes los caprichos de sus «modernos alcaides». En algunas empresas dejan al supervisor en todos los puestos de dirección, incluso puede jugar los músculos. Ellos muestran quien está a cargo. En particular, los gestores incompetentes se basan en esta posición de poder.

Ellos no tienen porque querer al jefe

Los buenos líderes dirigen a sus empleados, mientras convencen e inspiran a los

subordinados. Los tratan con respeto y los toman en serio. Y cuando no es así: Los empleados no deben necesariamente gustar a sus superiores. Pero cuando ellos dan la lata constantemente a su jefe y le critican, esto da malos resultados. Muéstrole más bien cómo puede hacer algo mejor y qué beneficios tendría con el nuevo enfoque. Explíquelo por qué su trabajo es importante para la empresa, y por lo tanto también para su jefe. Así puede pulir las relaciones interpersonales. El jefe está ya dispuesto a lograr sus objetivos.

Usted no debe tensar el humor y los caprichos de sus superiores. Por lo general, después de poco tiempo usted puede conocer las debilidades y los puntos fuertes de su jefe. Precisamente este conocimiento abre el camino de las influencias. Con un poco de delicadeza y tacto se puede también formar a un jefe o a una jefa. Como se aplica la astucia ¿Muestran la experiencia con niños? Usted sabe desde muy temprano cuáles son las debilidades y puntos fuertes de los padres. Y se apro-

vechan de las debilidades con habilidad para hacer valer sus intereses. Por lo general, llegan a su destino. Esta táctica también se puede aplicar en el lugar de trabajo con empleados superiores.

Conflicto de ensanchamiento de la brecha

A pesar del poder de los jefes, los empleados no tienen que ser aduladores y asentir con la cabeza y sacrificar su autoestima. Comunicativos y atentos trabajadores sirven a la empresa. Defiéndase si algo sale mal, es perfectamente legal. Los medios que se utilizan son decisivos. Si un jefe se enfurece una vez, usted no debe tomar represalias entonces en el mismo estilo. Eso sólo amplía la brecha. Los empleados deben evitar la controversia y centrarse en una debilidad importante del Jefe: La empresa requiere de él, el éxito que puede conseguir con sus empleados. Este es un punto de partida para mejorar las relaciones interpersonales. Cuando los empleados sin duda le pueden mostrar a jefe que quieren tirar de la misma cuerda. A menudo, esto abre las puertas bloqueadas.

Establecer directrices

No ponga su cabeza en la arena cuando los puntos fuertes y débiles de las estrategias fallan. Céntrese en los puntos sobre los que usted se enoja y cómo usted se puede sentir en una conversación neutral. Sus propias soluciones están incluidas. Los puntos fuertes de los jefes son particularmente notables. Recuerde que el jefe domina la conversación. Los supervisores pueden engañar a los empleados conscientemente y mostrarles una A por una O. Como parte interesada debe estar tranquilo y hacer un análisis crítico de las declaraciones de los jefes. Si uno no entiende algo o si hay dudas, entonces uno puede hacer preguntas.

Sería un error participar en una mesa redonda con la idea de que «se doble al jefe». Debido a que el comportamiento del jefe sería difícil de cambiar. Es importante que los empleados puedan poner junto con sus superiores ciertas pautas que hagan soportable trabajar juntos.



Se necesita muy poco, si uno comienza a resoplar como un toro en la cabeza.

Foto: Fotolia

syna-alpen.hans.gnos@bluewin.ch,
Región editor Alpes

O ramo de limpeza na Suíça alemã

Próprios materiais didáticos

Diferenças culturais e barreiras linguísticas pertencem no ramo de limpeza ao quotidiano, submetendo supervisores e funcionários a certos desafios. Aqui, os materiais didáticos, desenvolvidos pela Comissão Conjunta remediaram a situação: «Alemão no ramo de limpeza».

Nas últimas décadas, o ramo mudou significativamente e profissionalmente. Para atender aos altos padrões de qualidade, o ramo investe um terço das contribuições do contrato coletivo, na aplicação da educação e formação. Embora nos últimos anos, a Comissão Conjunta Limpeza tenha expandido a sua gama, uma grande parte do pessoal de limpeza continua com acesso negado à formação e educação. O motivo não é a falta de interesse, mas a falta de conhecimento da língua alemã.

Assunto específico: Alemão

O ramo de limpeza na Suíça alemã com os seus, aproximadamente, 65 000 funcionários, é diversificado e multicultural. Mais de 100 nações e culturas, encontram nele um local de trabalho e portanto um meio de subsistência. Além da diversidade dos países de origem, foram sobretudo dificultados, os vários níveis de educação dos fun-

Cursos de alemão nas regiões

Syna oferece cursos de alemão nas regiões de Zurique/Schaffhausen e Grisões com professores qualificados. Neste curso vamos trabalhar com temas de âmbito geral e também com livros com temas específicos da indústria.

Dependendo do interesse e necessidade, ficamos felizes em poder estender esta oferta para outras regiões. Melhorar os seus conhecimentos de alemão, você aumenta as suas chances no mercado de trabalho e tornar-se ainda mais valioso para seu empregador. Você está interessado? Então, inscreva-se no seu secretariado regional. Para os membros da Syna o curso-básico é gratuito.

A1 Modul 3
Reinigungsmittel 18

Unsere Reinigungsmittel

Arbeitsblatt 3

Hausaufgabenblatt

Für welches Material brauchen Sie dieses Reinigungsmittel?

Ordnen Sie zu.

Verbinden Sie mit einem Strich.



der Stein



die Keramik



das Glas






As folhas das lições do curso de alemão ensinam aos participantes quais os materiais de limpeza a utilizar correctamente.
Foto: PK Reinigung

cionários, para a conceção do ensino de alemão. Para promover a integração dos seus funcionários no local de trabalho e na vida pessoal, a Comissão Conjunta desenvolveu, portanto, os seus próprios materiais didáticos para a língua alemã. Com os novos materiais pedagógicos, os participantes do curso com os seus perfis heterogêneos e diferentes níveis de linguagem, podem ser ensinados de forma mais prática. Adaptado especificamente ao ambiente de trabalho, isso, satisfaz as exigências do pessoal de limpeza e seus empregadores.

Símbolos e imagens

Com a abundância de imagens e símbolos do trabalho e da vida quotidiana, é ensinado o vocabulário necessário aos participantes do curso, em seis módulos e três diferentes níveis de linguagem. Assim, eles podem chegar a acordo sobre as principais atividades de limpeza e compreender instruções simples de trabalho, escrita e verbalmente. Eles aprendem a identifi-

car os equipamentos e recursos no seu local de trabalho e podem explicar, para que efeito são usados. Eles entendem termos como «sobre, sob, atrás, ao lado, na/no, cima, baixo, esquerda e direita» e podem aplicá-lo corretamente.

Uma intervenção para um melhor integração

Os novos materiais didáticos, são utilizados desde meados de Setembro nos cursos de alemão, facultados pela Comissão Conjunta Limpeza. Estes, estão disponíveis a todos os colaboradores de limpeza e são muito baratos, graças às contribuições da convenção laboral (contrato coletivo). Assim, o ramo de limpeza intercede para a integração social e profissional dos seus funcionários permitindo-lhes não só a subsistência, como também a oportunidade de formação e carreira.

guido.bechtiger@syna.ch,
Secretário Central Ramo Limpeza

FORMATION

Les idées sont les bienvenues!

Syna et Arc veulent constamment améliorer l'offre de leurs cours. Nous gardons les cours ayant fait leurs preuves et sommes heureux d'y ajouter de nouveaux. Ceci est votre chance: Y a-t-il quelque chose que vous vouliez apprendre depuis longtemps? Quelque chose qui vous a causé des problèmes depuis un moment? Ou bien quelque chose que vous êtes curieux de connaître? Alors envoyez-nous vos suggestions à kommunikation@syna.ch – c'est avec plaisir que nous les acceptons. Si l'intérêt est assez grand, votre proposition sera intégrée dans notre programme.



Photos: Fotolia

Soins de longue durée en ville de Lucerne

Une CCT préventive mais nécessaire

La nouvelle Convention collective de travail (CCT) pour les soins de longue durée a été préventivement négociée. Elle serait prise en considération l'année prochaine, si le peuple acceptait, le transfert des homes de la ville et des groupements pour personnes âgées en une société anonyme.

La nouvelle planification cantonale des soins dans les homes et la nouvelle loi fédérale pour le financement des soins a provoqué la négociation d'une nouvelle CCT. En 2002 déjà, le conseil législatif de la ville examinait les soins stationnaires et la prise en charge des aînés dans la ville de

Lucerne. Une analyse démontrait que les conditions des soins de longue durée avaient notablement changé. Sur ce, le Grand Conseil recommanda d'examiner la transformation des homes citadins et pour personnes âgées en société anonyme, propriété de la ville de Lucerne. C'est le peuple qui décidera, le 18 mai 2014. Une importante composante de l'éventuel transfert des homes citadins et pour personnes âgées en une S.A. d'utilité publique consistait en la négociation d'une CCT dont les partenaires seraient la ville de Lucerne et différents syndicats dont Syna et le SSP. Les conditions de travail devaient, selon entente mutuelle, être dès 2015 aussi bonnes que celles d'aujourd'hui. La nouvelle CCT va au-delà des conditions minimales du droit du travail et offre une meilleure protection pour le personnel.

Une CCT phare

Il devient toujours plus difficile de relever le défi de trouver du personnel de soins suffisamment qualifié pour prodiguer les soins quotidiens de plus en plus complexes et nombreux. Simultanément, de nouveaux prestataires aspirent à réaliser des bénéfices sur le dos du personnel ou par baisse de la qualité. Par cette CCT, les partenaires sociaux donnent un signal clair et renforce au-delà de la frontière cantonale la nécessité d'offrir des conditions de travail correctes pour obtenir une haute qualité des soins. La nouvelle CCT lucernoise offre de bonnes conditions de travail et ses dispositions sont au-dessus de la moyenne helvétique.

claudia.stoeckli@syna.ch,
Secrétaire centrale de la santé

Construction

10 années de RA – une histoire à succès

«40 ans, c'est assez! La retraite à 60 ans, maintenant!» réclamaient les travailleurs. Dix ans après ce succès et l'introduction de la retraite anticipée (RA), les entrepreneurs, autrefois adversaires, parlent d'une histoire à succès.

Le harassant travail sur les chantiers laisse des traces. Beaucoup de travailleurs, atteints dans leur santé, n'étaient plus en mesure d'exercer leur activité jusqu'à l'âge de la retraite AVS. Ils devenaient rentiers de l'assurance invalidité ou perdaient leur place de travail. Déjà dans les années 70, les partenaires sociaux discutaient d'un raccourcissement de la vie professionnelle du personnel de chantier.

Le combat pour la retraite anticipée

En 2002, les entrepreneurs acceptèrent la retraite anticipée à 60 ans mais leur assemblée des délégués la refusèrent. Des protestations et des grèves se répandirent dans tout le pays. La population et des travailleuses et

travailleurs de toutes branches économiques se montrèrent solidaires. «Le combat a payé», s'inscrivait sur des flyers syndicaux distribués quelque temps plus tard.

Un modèle d'avenir

Aujourd'hui, 10 000 travailleurs de la construction bénéficient de la RA. Récemment, la première femme a reçu sa première rente anticipée mensuelle. Les conséquences positives de la retraite anticipée de la construction sont prouvées, affirme Ernst Zülle, membre du Conseil de fondation de RA et secrétaire central Syna en charge de la Construction. De moins en moins de travailleuses et travailleurs sont à charge de l'assurance invalidité ou sont licenciés peu de temps avant la retraite. «Grâce à RA, l'objectif de permettre un départ anticipé digne dans la construction, a été atteint», confirme Ernst Zülle. RA fonctionne selon le modèle de répartition propre à l'AVS. A l'obtention de l'âge ordinaire AVS, les rentes RA tombent; ce qui permet de calculer le coût financier de RA. Il est envisageable d'étendre les prestations RA. Avec une 13^e rente mensuelle,

les retraitées et retraités RA disposeraient à peu près du même revenu net que durant leur activité professionnelle. Tous sont d'accord: «la RA de la construction est un modèle exemplaire pour l'avenir!»

Ramona Riedener, Comité régional de la Suisse orientale, rriedener@paus.ch



Bosser jusqu'à l'accident, c'est du passé! Aujourd'hui, la retraite anticipée existe.

Photo: Ernst Zülle

Offrir de la sécurité

Devenez parrain ou marraine!

Un parrainage fait plaisir. En tant que parrain ou marraine auprès de Brücke • Le pont, vous devenez témoin, grâce à votre soutien, de l'amélioration de la situation de personnes en détresse retrouvant leur dignité.

Sous nos latitudes, on offre des cadeaux et on ouvre même un compte bancaire aux enfants dès le berceau. Les filleuls que nous vous proposons n'ont même pas le strict nécessaire. Ce sont des jeunes sans formation professionnelle, des adultes sans les connaissances nécessaires pour améliorer leur situation de travail, des ouvrières et des employées de maison sans reconnaissance de leurs droits. Toutes et tous vivent dans la pauvreté, sans espoir de pouvoir en sortir. Comme parrain ou marraine, vous leur offrez la chance de suivre une formation, d'obtenir un travail digne et un salaire qui leur permette de vivre. Avec un franc par jour, vous devenez parrain ou marraine.

Aide à l'autonomie

Les parrainages auprès de Brücke • Le pont ouvrent des perspectives de vie à

des personnes en détresse. Ils les motivent à développer leurs compétences et à les utiliser au bénéfice de leurs familles et de leur pays. Comme Brücke • Le pont ne pratique pas les parrainages individuels, vous recevrez, plutôt que des noms, des rapports sur le travail accompli et les objectifs atteints. Nous vous proposons trois thèmes de parrainage:

- **Parrainage Formation professionnelle:** La formation professionnelle est le meilleur moyen d'endiguer la pauvreté. Sans elle, les travailleuses et travailleurs doivent se contenter d'emplois mal payés. Nos projets placent la vie des jeunes sur des bases solides. L'offre est adaptée à la demande du marché du travail. La formation transmet des valeurs, des compétences sociales et commerciales et développe l'esprit d'entreprise. Les mesures d'intégration au monde du travail aident les personnes formées à trouver un emploi digne ou se mettre à leur compte.
- **Parrainage Revenu et alimentation:** De nombreuses familles disposent d'un revenu très bas. Leur alimentation n'est pas équilibrée et elles manquent de médicaments; les enfants doivent travailler et sont exploités. La promotion des filières agricoles et alimentaires

génère des situations où chacun y trouve son compte. Tous les acteurs de la chaîne – production, transformation et commercialisation – se joignent pour mettre leurs produits sur le marché. Les rendements et les revenus augmentent et permettent d'améliorer l'alimentation, la santé et le logement des familles. Les enfants travaillent moins ou plus du tout et peuvent aller à l'école.

- **Parrainage Droit du travail et droits humains:** Des conditions de travail difficiles et des salaires misérables sont le lot de nombreux ouvriers, comme au Salvador. Au Brésil, des ouvriers agricoles sont réduits à l'esclavage. Dans de nombreux pays, les employées de maison sont dénuées de droits et exploitées. Nos organisations partenaires leur proposent conseils juridiques et aide pratique et réalisent des activités de lobbying et de relations publiques. Tout cela contribue à améliorer les conditions de travail et les salaires à long terme.

Une très belle tâche

En tant que parrain ou marraine, vous soutenez les personnes défavorisées aussi longtemps que vous le souhaitez. La contribution annuelle de 360 francs par an au minimum est payable à choix en 1 à 12 tranches. Le contrat peut être résilié en tout temps. Les parrains et les marraines reçoivent des informations sur l'avancement des projets selon le type de parrainage, une attestation de dons et un certificat de parrainage.

jose.balmer@bruecke-lepont.ch



Les travailleuses et travailleurs ont le droit d'être bien traités et de recevoir un salaire décent.

Photo: Brücke • Le pont

Comment devenir parrain ou marraine

Consultez notre site: choisissez et inscrivez votre parrainage en ligne. Si vous préférez ou pour tout complément d'informations, contactez-nous par courriel ou par téléphone.

Brücke • Le pont,
www.bruecke-lepont.ch
info@bruecke-lepont.ch
 Tél. 026/425 51 51

PME dans l'Artisanat

Des entreprises saines ont besoin de travailleurs en bonne santé

Depuis l'année 2000, la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) a publié une directive sur la prévention des accidents. Les entreprises ont reçu des consignes spécifiques pour l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail. Leurs mises en application amélioreront durablement les conditions de travail.

La majorité des branches, qui ont conclu des conventions collectives de travail (CCT), acceptent volontiers ces importantes nouveautés. Elles y incluent, les mesures de prévention de sécurité et de santé au travail. Simultanément, les solutions de branches mettent sur pied des cours et des campagnes de sécurité tels qu'assainissement de l'amiante, échafaudages roulants, aération de tunnels, sécurisation de l'attachement des charges, etc. Les entreprises désignent des chargés de sécurité et ont l'obligation d'assurer leur for-

mation continue. Ces formations sont offertes par les responsables des différentes solutions de branches en collaboration avec la Suva.

Moins d'accidents professionnels

Depuis le renforcement de la prévention des accidents et des démarches entreprises dans le domaine de la protection de la santé, les accidents et maladies professionnels se sont continuellement réduits dans le Second-œuvre. En 2000, lors de l'introduction de la directive MMST 6508 de la CFST, la Suva annonçait encore 197 accidents professionnels pour 1000 travailleurs. En 2012, le nombre d'accidents professionnels était heureusement tombé à 160 pour 1000. Les efforts ont payé, même si l'association patronale et les leaders des partis bourgeois de droite parlent de tigres de papier. La santé des travailleuses et travailleurs est prioritaire. Les coûts de ces mesures de prévention constituent un investissement bon et durable. Elles évitent l'explosion des coûts de la santé qui, sinon, s'ajouteraient aux souffrances des victimes des accidents et de leurs familles.

Bois Suisse fait un pas de plus

La solution de branche «Holzbau Vital» pour la Suisse alémanique offre une solution

globale de prévention des risques. Quelque 15 000 charpentiers œuvrent en Suisse dans 1700 entreprises de construction en bois. Pour mieux se protéger des risques de la santé, les partenaires sociaux de la CCT Construction en bois offrent, depuis fin 2012, une solution de branche globale pour la sécurité et la santé au travail. Des travailleuses et travailleurs en pleine santé sont la base du succès des entreprises. C'est pourquoi la branche agit avec prévoyance, et durablement, pour la sécurité et la santé de son personnel.

Observer les mutations démographiques

La relève est soignée dans la branche de la Construction en bois. Simultanément, les travailleurs âgés et expérimentés doivent être liés à leur entreprise par la promotion de la sécurité et de la santé au travail. Ils doivent pouvoir être opérationnels le plus longtemps possible, afin que les entreprises de la Construction en bois gardent leur précieux savoir-faire professionnel. Nous appelons tous les acteurs et actrices de la branche de la Construction en bois de collaborer activement à l'amélioration de la sécurité au travail. «Holzbau Vital» choisit des campagnes Suva et communique les progrès réalisés dans la sécurité au travail. Cela renforce l'image de la branche de la Construction en bois et de ses métiers. La solution de branche ambitionne de diminuer les risques d'accidents et de maladies professionnels. Mais elle renforce également l'attachement du personnel à leur entreprise, augmente les performances et apporte finalement les succès d'entreprise. Selon les statistiques de la Suva, les accidents ont également continuellement diminués dans la branche depuis 2003. Malgré cette tendance positive, il s'agit de poursuivre les démarches pour diminuer encore les accidents.

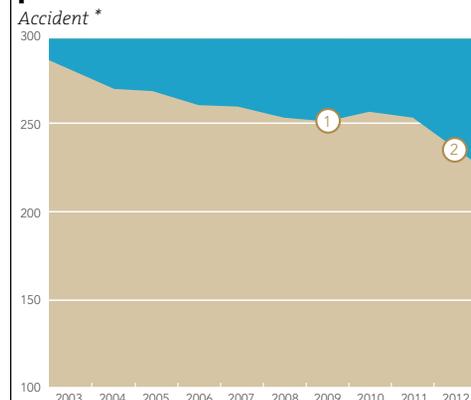
Résultats dans le second œuvre sur la base des entreprises assurées à la Suva

(Classes 44D/44E/45B/45D/45G/45M)

Année	Plein temps	Temps partiel	Accidents (pour 1000 assurés)
2000	106'175	20'903	197
2001	108'588	20'825	192
2002	108'568	20'594	190
2003	107'959	20'024	185
2004	111'256	20'414	183
2005	119'048	20'967	176
2006	126'190	22'075	175
2007	131'035	22'205	169
2008	135'411	23'150	171
2009	137'108	22'871	167
2010	142'642	23'757	167
2011	151'372	24'613	163
2012	155'720	24'924	160

Source: SSUV-Suva

Accidents survenus dans des entreprises de la Construction en bois



① Début du projet de la solution de branche/Holzbau Vital
 ② En 2012, certification et démarrage de la solution de branche

Source: Suva

ernst.zuelle@syna.ch,

Secrétaire central de la construction

Premier Conseil Jeunesse de Jeunesse.Suisse

Départ réussi

Des jeunes provenant de la Suisse alémanique, romande et italienne ont pris part au premier Conseil Jeunesse de Jeunesse.Suisse. Ils ont élu les membres de la Commission Jeunesse et leur président pour 2014. En plus, le Conseil Jeunesse a adopté une résolution sur la réforme de la prévoyance vieillesse 2020.

Jeunesse.Suisse est l'organisation nationale jeunesse de la faîtière Travail.Suisse. Le premier Conseil Jeunesse s'est tenu le 12 octobre à Olten. De jeunes membres des fédérations de Syna, Transfair, Hotel&Gastro Union et OCST (Organisation chrétienne sociale tessinoise) y prirent part avec motivation et enthousiasme. Martin Flügel, président de Travail.Suisse, souligna l'importance de l'engagement des jeunes dans la politique et les syndicats. Par leur engagement, ils donnent une voix à vos requêtes et les inscrivent ainsi dans les discussions de Travail.Suisse. L'organisation faîtière peut également bénéficier de l'apport de Jeunesse.Suisse, par exemple au travers d'idées attractives et novatrices pour la conduite de campagnes.

Pierre d'angle posée

Dans les ateliers, mais aussi dans le dialogue politique avec le Conseiller national Bernhard Guhl (PBD Argovie), il s'avéra que les jeunes considéraient le marché du travail comme thème important de formation et pour le travail politique de la Commission Jeunesse. La résolution sur la réforme de la prévoyance vieillesse a été formulée dans la perspective du marché du travail, ce qui signifie: «Une baisse de



Discussion animée des jeunes à la première journée du Conseil de Jeunesse Suisse.

Photo: Bruno Weber-Gobet

l'âge d'entrée dans la caisse de pension aggrave l'entrée professionnelle des jeunes forces de travail.»

Jordan Kestle, nouveau président

Jordan Kestle, né en 1994 et membre d'Hotel&Gastro Union, fut élu par acclamations comme premier et officiel président de Jeunesse.Suisse. Mirco Gurini, né en 1989 et membre de Transfair, président transitoire de l'organisation jeunesse lors de sa phase de construction, a été vivement remercié pour l'exercice de ce mandat. Le Conseil Jeunesse a également désigné ses délégué.e.s à la Commission Jeunesse Suisse. Au total, 16 jeunes provenant de la Suisse allemande, italienne et romande, ont été nommés pour accomplir le travail dévolu à la Commission Jeunesse. Ils sont membres de Syna, Hotel&Gastro Union, Transfair et OCST. Le SCIV, Syndicat chrétien interprofessionnel du Valais, présentera encore ses délégué.e.s à l'élection.

Les langues: un formidable lien

La motivation et l'enthousiasme ont nourri cette journée. Impressionnant le constat du mélange des langues allemand, française et italienne débouchant sur une bonne compréhension des jeunes entre eux. Leur contact respectueux entre collègues contribua à l'émanation d'un

sentiment d'appartenance commune. Quelques défis attendent ces jeunes motivés, engagés et énergiques. Ils ont maintenant la possibilité, à travers Jeunesse Suisse, de s'engager pour leur génération et de faire bouger les choses. Le départ est réussi et les jalons sont plantés pour baliser un futur à succès.

rolf.summermatter@transfair.ch,
responsable jeunesse

Intéressé.e.s par les cours Recrutement, Mobbing ou Langues?

Dès fin novembre, vous trouverez des informations détaillées sur le site www.formation-arc.ch.

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!