

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Syna

Tout Syna

Pour une fois, nous utilisons la page de garde pour nous: le Congrès est à la porte; ensuite, des choses changeront. Par exemple, le nouveau thème «Mon travail – mon temps», que nous traiterons au cours des prochaines quatre années. Ou le départ de notre président Kurt Regotz, pour lequel nous avons préparé quelque chose de spécial dans cette édition.

Pages spéciales de 1 à 4

Ce qui s'est passé jusqu'à maintenant

Le Congrès décide de quoi s'occupera Syna dans les prochaines années. Enfin, de ce qui s'est passé depuis 2010? Peu avant le Congrès, nous jetterons un regard rétrospectif et tirerons le bilan de ces dernières années.

Page 8

Un va-et-vient

Pour la première fois le 21 octobre, le Comité directeur siégera dans sa nouvelle composition. Cela s'explique par le départ de Kurt Regotz et la prochaine retraite de notre fidèle collègue Werner Rindlisbacher. Nous vous présentons les nouveaux membres.

Page 17

Sommaire

Initiative Ecopop	Page	3
LPP – Taux d'intérêt minimum	Page	4
Travail à temps partiel	Page	5
Alstom	Page	6
Construction	Page	7
Lidl	Page	7
Pages romandes	Pages	9–12
Pagina in italiano	Page	13
Pagina en español	Page	14
Página em português	Page	15
Formation ARC	Page	16
Nouveau Comité directeur	Page	17
«Holzbau Plus»	Page	18
Nous sommes Syna: Gaby	Page	19
SwissSkills	Page	20

Impressum

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

Parutions 10 éditions par année

Tirage 7972 exemplaires (REMP 2013)

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
LZ Print

Modifications d'adresses à info@syna.ch

Prochaine édition
Vendredi, 7 novembre

Clôture de la rédaction
Mercredi, 22 octobre, 12h00

Votations continuelles



Une fois de plus, une initiative échoue en votation. Les citoyens et citoyennes suisses disent non à une caisse publique d'assurance-maladie. Ce ne fut pas la première votation sur une caisse unique. Le non ne signifie pourtant pas la fin de cette polémique. C'est indiscutable: nous ressentons cette permanente augmentation des primes de caisses-maladie comme agaçante ou même financièrement pesante. C'est reconnu: nous disposons d'un bon système de santé et qui coûte de plus en plus cher. C'est aussi correct: vouloir des économies là où elles sont possibles! Pour nous, les syndicats, il est aussi clair que cela doit se concrétiser aujourd'hui ou demain, mais pas sur le dos du personnel de la santé. La question reste de savoir si les caisses-maladie peuvent faire des économies; si d'autres formes d'organisation des caisses-maladie ne seraient pas plus appropriées. Nous ne voulons pas d'une étatisation de l'assurance. Mais le nombre d'entreprises orientées vers le bénéfice doit être faible. Car il est écœurant que, pour l'assurance solidaire des risques de la vie humaine – maladie, accident et âge –, de gros bénéfices et des revenus exagérés soient réalisés par quelques-uns comme c'est le cas avec le système d'assurance actuel. Le Conseil fédéral et le Parlement sont priés de mener une politique clairvoyante dans ce domaine.

Non aux initiatives: les problèmes demeurent

Des initiatives sont lancées car de larges couches de la population pensent

que le gouvernement ne prend pas assez au sérieux leurs requêtes. Depuis longtemps, nous n'avons plus eu autant d'initiatives que maintenant. Contrairement au passé, elles sont présentées aujourd'hui au peuple sans contre-projet. En cas de non, l'initiative est évacuée. Mais le problème demeure:

- Initiative 1:12: Non. L'écart salarial entre les mieux payés et les moins bien payés s'agrandit. Le fossé se creuse.
- Salaires minimaux: Non. Réglez-les par le biais du partenariat social via les CCT! Mais presque la moitié des actifs et actives ne sont pas soumis à une CCT. On ne simplifie pas les procédures pour que certaines branches aboutissent à une CCT. Des salaires de misère demeurent.
- Six semaines de vacances pour tous: Non. Même remarque que ci-dessus. Mais nous constatons que la pression à la place de travail croît toujours énormément et que des jours de congé supplémentaires sont nécessaires pour protéger la santé. Le stress augmente.

Hier, aujourd'hui, demain

Lors du Congrès à venir, je remettrai mon mandat de président après huit ans. Si je regarde en arrière, le danger existe de dire exactement ce que je ne voulais pas entendre des plus âgés il y a quelques années: «Avant, c'était mieux!» Le passé de demain, c'est aujourd'hui. A mon avis, nous avons besoin d'une politique prévoyante et clairvoyante, qui prend mieux en compte les demandes des différentes couches de la population afin que la période actuelle soit plus tard reconnue comme celle où tout était mieux. Une politique qui n'enterre pas simplement les initiatives mais qui présente des contre-projets, dont chacun peut tirer un peu profit pour le bien de la communauté. C'est ainsi qu'avait commencée ma présidence début 2006 par le contre-projet à notre initiative sur les allocations familiales: nous ne voulions pas d'allocations astronomiques mais un plus pour nos enfants et ainsi pour notre futur.

kurt.regotz@syna.ch,
Président

Initiative

Ecopop est inutile et dommageable

L'initiative Ecopop veut limiter drastiquement la migration et, ainsi, protéger les biens naturels. Elle n'atteindra pas son objectif, mais au contraire nuira massivement aux relations avec l'Union Européenne (UE), chamboulera le marché de l'emploi et causera de gros dommages à l'économie suisse.

Pour juger le présent, il est parfois utile de jeter un regard rétrospectif. La difficile situation économique des années 90 s'est encore détériorée avec le rejet en 1992 de l'Espace économique européen. Pendant dix ans, la Suisse restait à la traîne de la croissance en Europe. Pendant que les autres pays européens profitaient d'un espace économique commun, la Suisse demeurait à l'écart. Les conséquences furent une croissance zéro avec partiellement un fort renchérissement et un taux de chômage qui grimpa en 1997 à 5,2 pour cent. Ce ne sont que les accords bilatéraux qui apportèrent une amélioration avec l'UE. Les communément appelées «bilatérales» instituèrent des relations réglementées avec le voisinage et l'UE, notre plus important partenaire économique. En plus de l'ouverture des marchés pour les entreprises suisses et l'accès aux marchés publics, la libre-circulation des personnes constitua une partie centrale des accords. Ils permirent à la Suisse, de 2004 jusqu'à la crise financière et économique mondiale

de 2009, de réaliser une croissance moyenne annuelle de presque 3 pour cent. Des relations réglementées avec l'UE ne sont pas étonnantes lorsqu'on sait que nous réalisons avec ce partenaire le 60 pour cent de nos exportations et le 80 pour cent de nos importations.

Mesures d'accompagnement

Sous la pression des syndicats, on introduisit – couplées avec la libre-circulation des personnes – les mesures d'accompagnements (FlaM). Elles ont pour but d'empêcher le dumping salarial et social en Suisse. Grâce aux FlaM, les contrôles des salaires usuels et de branches sont possibles. Les employeurs qui paient de trop bas salaires peuvent être punis. Par ailleurs et en cas d'abus, les démarches d'obtention de la déclaration de force obligatoire des conventions collectives de travail existantes ont été allégées. Dans les branches sans CCT, des contrats-types de travail peuvent être édités pour protéger les salaires et les conditions de travail. Les FlaM sont d'importants et percutants instruments pour protéger les travailleuses et travailleurs sur le marché de l'emploi. Parce que les abus ne peuvent être totalement évités, il est important que les FlaM soient continuellement adaptées et améliorées. Une chose est claire: si Ecopop triomphe, la libre-circulation des personnes et implicitement les FlaM tombent.

Initiative dangereuse

Par l'acceptation de l'initiative contre la surpopulation étrangère, la Suisse se

trouve déjà devant des négociations exigeantes avec l'UE. Ce sera plus que difficile de rendre compatible cette disposition constitutionnelle avec les contrats bilatéraux mais également avec les mesures d'accompagnements. Et c'est dans cette situation particulièrement embrouillée que se profile la votation sur l'initiative Ecopop. La limitation rigide de la migration à 0,2 pour cent annuel entraînerait avec certitude une rupture avec l'UE et de graves conséquences pour la croissance économique et le marché de l'emploi en Suisse (les années 90 seraient de retour). A cela s'ajoute qu'Ecopop veut exclure de la limitation, les frontaliers et frontalières et les permis de courte durée (saisonnier). En cas d'acceptation, l'économie recourrait à un recrutement accru de main-d'œuvre frontalière et saisonnière qui serait soumise à des conditions de travail précaires. Celle-ci se laisse plus facilement mettre sous pression par les employeurs et accepte plus rapidement de bas salaires et de plus mauvaises conditions de travail. Ecopop menace les relations réglementées avec nos plus importants voisins, nuit au marché du travail, favorise le dumping salarial et met massivement sous pression les salaires et les conditions de travail des travailleuses et travailleurs en Suisse. Les travailleuses et travailleurs paieraient doublement les pots cassés par cette initiative inutile et dommageable.

Gabriel Fischer, Responsable de la politique économique, fischer@travailsuisse.ch



**NON A
ECOPOP**

Les syndicats et les fédérations des employés

Avec l'acceptation de l'initiative Ecopop, la Suisse deviendrait à nouveau rapidement une île en Europe. Image: Syndicats et associations contre Ecopop

LPP – Taux d'intérêt minimum

Une augmentation est possible

Le Conseil fédéral décidera bientôt du taux d'intérêt qui sera payé l'année prochaine sur nos épargnes auprès des caisses de pension. Compte tenu des résultats réjouissants des marchés financiers au cours des 12 derniers mois, une augmentation à 2 pour cent est appropriée.

Dans la confrontation politique au sujet du taux de conversion, on oublie souvent qu'une autre mesure influence encore plus fortement les rentes des caisses de pension: le taux d'intérêt bonifié sur les avoirs de vieillesse. Le Conseil fédéral peut, par l'intermédiaire du taux d'intérêt minimum, définir chaque année la hauteur minimale de cet intérêt. La Commission fédérale LPP, à laquelle font partie également Syna et Travail.Suisse, émet une recommandation préalable à la décision du Conseil fédéral. La Commission LPP recommande maintenant au Conseil fédéral de maintenir le taux d'intérêt minimum à 1,75 pour cent. Au premier coup d'œil, on pourrait avoir de la compréhension pour la prudence de cette Commission. Pour des placements sans risques comme les obligations d'état, une caisse de pension ne reçoit effectivement que de bas taux d'intérêts. Toutefois, on oublie souvent que les caisses de pension placent environ un quart de leur capital en actions et 10 à 20 pour cent supplémentaires en immobiliers. Compte tenu de la performance des actions et de l'immobilier, la recommandation de la commission est trop basse. Ainsi par exemple l'indice suisse de performance (SPI, swiss performance index) des derniers douze mois atteste une performance supérieure à 10 pour cent. Les indices courants de la LPP, LPP-25, LPP-93, LPP-40 obtinrent l'année dernière un bon rendement de 6 à 9 pour cent.

Capitaliser pour soi

Ces chiffres et abréviations signifient avant tout une chose: l'argent versé par les travailleurs et travailleuses dans les caisses de pension produit de bons rendements. Même si cet argent est destiné aus-

si à remplir d'autres obligations, comme la constitution de provisions ou de réserves, ou la constitution de réserves de change, un taux minimum de 2 pour cent est toujours très prudent et possible. Syna et Travail.Suisse se sont battus énergiquement dans la Commission et dans les consultations précédentes des partenaires sociaux pour une augmentation modérée à 2 pour cent.

Mais les compagnies d'assurances orientées vers le bénéficiaire ne veulent accorder qu'un taux d'intérêt maximal de 1,25 pour cent et ainsi mettre dans leurs poches la grande partie des rendements. L'Union patronale, avec une argumentation cousue de fil blanc invoquant raison et prudence, n'est dans les faits, avec sa proposition de 1,5 pour cent, pas beaucoup plus généreuse. Pas de miracle: les grandes compagnies d'assurances sont, via l'Association suisse d'assurances, membres de l'Union patronale. Ici, le langage est identique: plus le taux est bas, plus les bénéficiaires des assureurs, Swiss Life, Axa et Co, sont élevés.

Pas de faible rémunération au profit de réserves

Le message sur la réforme vieillesse 2020 sera bientôt publié par le Conseil fédéral. Compte tenu de la diminution drastique du taux de conversion et d'autres sacrifices que la réforme demande aux travailleurs et travailleuses, le Conseil fédéral devrait, lors de sa décision définitive sur le taux d'intérêt minimum, renforcer la confiance en la prévoyance professionnelle par un signal positif et augmenter le taux d'intérêt minimum à 2 pour cent. Dans le passé, il s'est laissé influencer trop fortement par des risques éventuels et trop peu par la performance des caisses de pension. Cela engendra de très modestes taux d'intérêt minimum. Ce bas taux fut justifié par référence aux risques considérables des marchés fi-



Le moment est venu pour que les travailleuses et travailleurs bénéficient de la bonne performance des marchés financiers.

Photo: Fotolia

nanciers. La maxime s'articule ainsi: si cela va mal, il n'y a pas de haut taux d'intérêt. Et si ça va bien, ça ira sûrement mal bientôt! Cela conduisit à de bas taux d'intérêt minimum et à la constitution de réserves, ce qui en revanche n'est pas propice à susciter la confiance. Si certains risques devaient se manifester, les personnes assurées sont disposées à en supporter les coûts. Mais seulement, si leur capital vieillesse était correctement rémunéré en cas de bons résultats, tels que ceux d'aujourd'hui.

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

Le Conseil fédéral décidera définitivement, dans le courant octobre, de la hauteur du taux d'intérêt minimum pour 2015. Lorsque cet article fut rédigé, la décision était encore pendante. Pour de plus amples informations, consultez le site www.travailsuisse.ch.

Travail à temps partiel

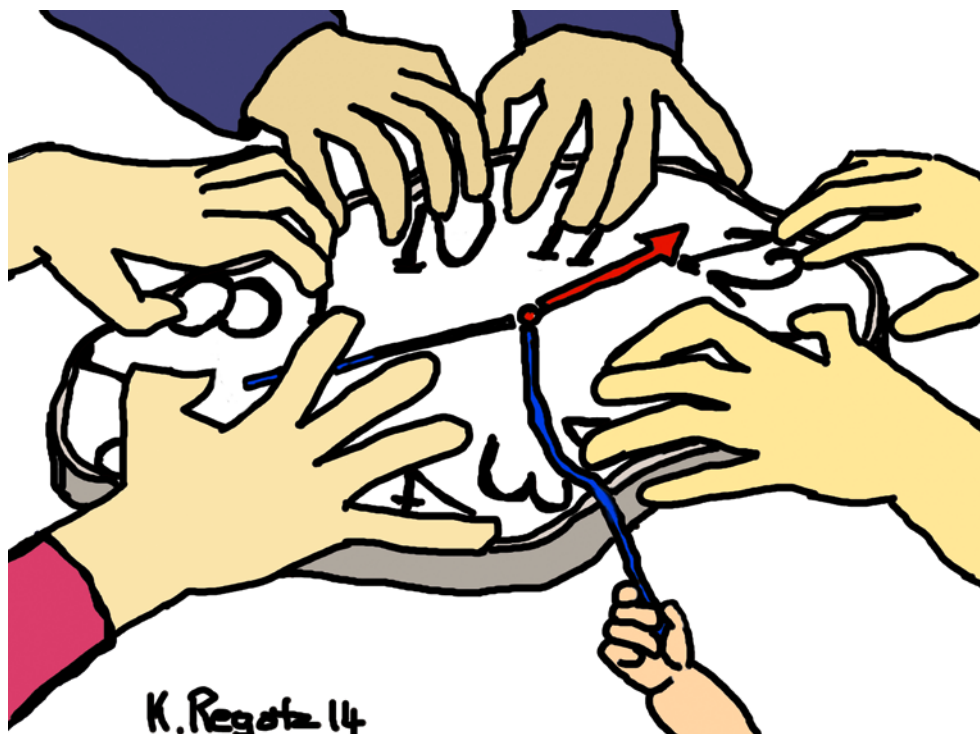
Les deux côtés de la médaille

Le travail à temps partiel est à la mode. Les statistiques les plus récentes l'attestent. Ce qui autrefois était avant tout attractif pour les femmes, devient également de plus en plus intéressant pour les hommes. Cependant un temps de travail réduit n'offre pas que des avantages pour tous les groupes d'âge, mais cache aussi des zones d'ombre.

Actuellement, un tiers des actifs en Suisse disposent d'un contrat de travail à temps partiel. Ainsi, nous occupons la deuxième place sur le plan européen, juste derrière les Pays-Bas. Le travail à temps partiel s'est développé avant tout fortement dès les années 70, simultanément à l'évolution du secteur tertiaire. C'est toujours ce secteur qui offre le plus de places à temps partiel. Et ce n'est pas étonnant non plus que le travail à temps partiel ait été dès le début utilisé par les femmes. Alors qu'en 1970, un tiers des femmes actives travaillaient à temps partiel, elles sont aujourd'hui plus de la moitié. Abstraction faite de celles qui se consacrent uniquement à des tâches familiales, la part des femmes actives travaillant à temps partiel est de 80 pour cent. Chez les hommes, une tendance croissante se dessine pour le travail à temps partiel. Actuellement un homme sur sept travaille à ce rythme (14 pour cent).

Des avantages...

Le travail à temps partiel est un modèle à succès lorsqu'il s'agit de combattre le chômage. Ce sont ainsi les quatre pays européens qui comptent le plus grand pourcentage de travailleuses et travailleurs à temps partiel – les Pays-Bas, Suisse, Norvège et Royaume-Uni qui sont les états qui connaissent le plus faible taux de chômage en Europe. Le travail à temps partiel est utile aux actives et actifs mais leur permet avant tout de composer leur vie professionnelle avec d'autres activités individuelles: ainsi les parents concilient plus facilement les



K. Regotz 14

Le grignotage insidieux du temps partiel.

Illustration: Kurt Regotz

obligations familiales et le travail professionnel sans que le budget du ménage ou l'encadrement familial en souffrent trop. En plus, une formation ou un perfectionnement peut compléter l'activité professionnelle, ce qui renforce son attractivité sur le marché de l'emploi. Et les employés et employées âgés peuvent, vers la fin de leur carrière professionnelle, mieux se préparer à la retraite.

...mais aussi des inconvénients

Mais le travail à temps partiel souffre aussi du revers de la médaille. Avant tout lorsqu'il résulte de conditions incorrectes des droits et obligations des travailleuses et travailleurs vis-à-vis de leurs employeurs. D'une part, lorsque le pourcentage d'activité à temps partiel est très bas, le seuil de la soumission de l'employé-e au deuxième pilier n'est pas atteint. Et cela concerne un quart des personnes employées à temps partiel. D'autre part, le temps de travail convenu n'est souvent pas respecté par l'employeur. Les études le démontrent. Plus le temps de travail est faible, plus d'heures supplémentaires doivent être accomplies par le personnel. Comme il n'y a pas d'obligation légale de compenser les

heures supplémentaires par une indemnité, les employeurs ne recourent manifestement bien trop volontiers qu'à ce moyen. La nouvelle optique, à laquelle sont confrontés les syndicalistes professionnels de Syna à la table de négociations des conventions collectives de travail, est d'inscrire déjà des temps de travail variables dans les conventions collectives de travail. Un contrat de travail individuel qui obéirait à un tel modèle contiendrait un temps de travail de 50 à 80 pour cent. Comment de telles variations temporelles hebdomadaires permettent d'établir un budget de ménage raisonnable ou rendent possible les tâches familiales, cela est encore inscrit dans les étoiles. Syna se positionne clairement: la flexibilité dans le travail à temps partiel ne doit pas être pratiquée au détriment des travailleuses et travailleurs. Et en aucune façon un tel service ne doit être gratuit pour les employeurs. Le travail à temps partiel ne peut être qu'un modèle raisonnable de travail que si les conditions sont correctes et lucratives pour les deux parties.

claudia.stoekli@syna.ch,
Secrétaire centrale du secteur tertiaire

Alstom

Syna s'engage à tous les niveaux

Depuis qu'Alstom a annoncé, fin juin, le rachat de l'essentiel de ses activités par General Electric (GE), près de 100 000 employées et employés sont préoccupés de savoir ce qu'il adviendra d'eux. Parmi eux, 6500 personnes travaillent en Suisse. Syna s'engage aux niveaux cantonal, national, et même européen.

La complexe opération de rachat d'Alstom, grande entreprise européenne du domaine de l'énergie et des transports par GE, entreprise comptant plus de 300 000 employés-es dans le monde, représente une des plus grosses opérations de ce genre. GE a imposé son offre qui implique de reprendre environ

deux tiers des activités totales d'Alstom, alors que ce dernier pourra lui reprendre quelques activités qui consolideront sa position dans le domaine des transports.

La riposte part de Bruxelles

Comme le veut la procédure, l'entreprise a naturellement informé le Comité d'entreprise européen (CEE). Ces organes – dont la Suisse ne dispose pas étant hors de l'UE – permettent à chaque groupe de travailleurs nationaux d'être représenté en son sein et d'avoir une certaine participation. Dans le cas d'Alstom, la Suisse y est également représentée, étant donné qu'il s'agit tout simplement du troisième pays le plus important pour Alstom. Alors que le CEE réunit des représentantes et représentants élus des travailleurs et travailleuses, l'activité et la coordination syndicale inter-européenne est fondamentale pour orga-

niser la défense des places de travail et du tissu industriel en Europe.

Ainsi, à l'enseigne d'Industrial, le syndicat européen de l'industrie, une trentaine de syndicalistes et représentants se sont réunis à Bruxelles pour s'organiser et s'informer et pour épauler le CEE. Syna y était représenté par le Secrétaire central Guido Schluep et moi-même. Nous avons profité de l'occasion pour tisser des liens qui renforcent la position du personnel d'Alstom en Suisse, et nous sommes engagés à poursuivre notre effort au côté de la représentation du personnel d'Alstom en Suisse. Nous sommes encore très loin du bouclage de l'affaire, et il est fondamental d'obtenir des garanties pour Alstom et pour la Suisse.

**diego.frieden@syna.ch,
Secrétaire central de l'industrie
électrique et énergétique**

A la mémoire de Josef Lustenberger

Jupi, tu nous manques!

Josef Lustenberger a travaillé presque 20 ans pour Syna. A la mi-septembre, dans sa cinquante-quatrième année, il est décédé de l'asbestose. Avec Jupi, nous perdons non seulement un collaborateur engagé et positif mais aussi un bon collègue.

En tant que secrétaire régional de la FCOM à Altdorf, secrétaire suprarégional dans le secteur des services ou comme secrétaire central de l'industrie des machines au cours des huit dernières années, Jupi œuvrait avec une forte motivation. Il s'est engagé pour de bonnes conditions de travail, il s'est investi pour les membres de Syna, les travailleuses et les travailleurs.

C'est un destin particulièrement tragique, que justement Jupi qui s'est battu pour de bonnes conditions de travail, succombe si jeune d'une si pernicieuse maladie!

Comme négociateur de la CCT MEM, de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux, comme bâtisseur avec Toni Walker du secrétariat régional d'Uri, en tant que président de Travail Suisse Uri ou comme chef de cours de formation, Jupi avait de la joie au travail. Il effectuait son travail avec sérénité, fiabilité et conscience professionnelle. Sa grande proximité avec les membres l'a autant aidé à transmettre et à partager sa disponibilité, son expérience professionnelle et son savoir.

Tôt le matin, lors d'une information des partenaires sociaux, ou tard le soir à une assemblée d'entreprise où il cherchait avec les membres des solutions face aux menaces de licenciement, il était toujours là et totalement engagé.

Le travail accompli, il retournait toujours volontiers auprès de sa famille à Schattdorf. Elle était au cœur du ressourcement et du soutien, surtout aussi durant sa maladie. Nous adressons nos pensées les meilleures à son épouse Rita et à toute sa famille.



Josef Lustenberger s'en est allé. Photo: Syna

Nous poursuivons le travail de Jupi. Et toujours, lorsque nous ferons un peu comme Jupi l'aurait fait, il continuera à vivre en nous. Merci, Jupi, d'avoir été parmi nous. Tu nous manques.

**Au nom de Syna
arno.kerst@syna.ch, Vice-président**

Construction

150 francs de plus!

Dans le secteur de la construction, les conditions de travail sont dures. Et la bonne santé du secteur ne se répercute pas sur les salaires. Pour remédier à cette situation, il faut une augmentation des salaires réels, importante pour tous les acteurs de la branche.

L'industrie de la construction affiche une augmentation spectaculaire de sa productivité, due en partie à l'optimisation des processus, mais aussi au fait que les travailleurs-euses fournissent toujours plus de travail. Jamais encore on n'a bâti en Suisse autant et aussi rapidement, avec aussi peu d'ouvriers. Pour s'en convaincre, il suffit de

consulter les horaires de travail et les heures supplémentaires effectuées. Les banques et les entreprises générales fixent les délais et menacent de lourdes peines conventionnelles en cas de retards. Pourtant, malgré la pression accrue, les portemonnaies des travailleurs-euses restent plats. Ils sont prêts à fournir ce travail supplémentaire. Mais pas sans contrepartie. Pour cela, il faut leur verser des salaires assurant une vie décente et des perspectives d'avenir.

Assurer la relève

Nous avons un des meilleurs systèmes de formation professionnelle au monde. Assurer des salaires raisonnables ne devrait pas être problématique. Le secteur de la construction a besoin de personnes ayant une bonne formation scolaire, aptes à se former au métier exigeant de

responsable des travaux ou de chef de chantier. Cependant, la perspective d'un dur labeur soumis aux caprices de la météo et la pression des délais décourage de nombreux jeunes d'entreprendre un apprentissage. D'ailleurs, beaucoup d'entre eux changent de métier après 10 ans. De bons salaires et une retraite flexible à partir de 60 ans constitueraient des arguments capables de redresser la barre.

Lors du Congrès, Syna et les quelque 400 délégués-es se pencheront sur cette problématique. Mais en attendant que des solutions puissent être mises en œuvre, il faut absolument, et sans attendre, augmenter tous les salaires réels des ouvriers du bâtiment de 150 francs.

**jakob.solenthaler@syna.ch,
Responsable régional**

Lidl

Des membres déterminés pour un mandat clair

Lors de nombreuses discussions, une enquête et finalement une conférence de branche, les collaboratrices et collaborateurs de Lidl se sont clairement exprimés. Syna a entendu leur appel: le personnel de Lidl veut mieux régler le temps partiel et réclame une augmentation du congé familial payé.

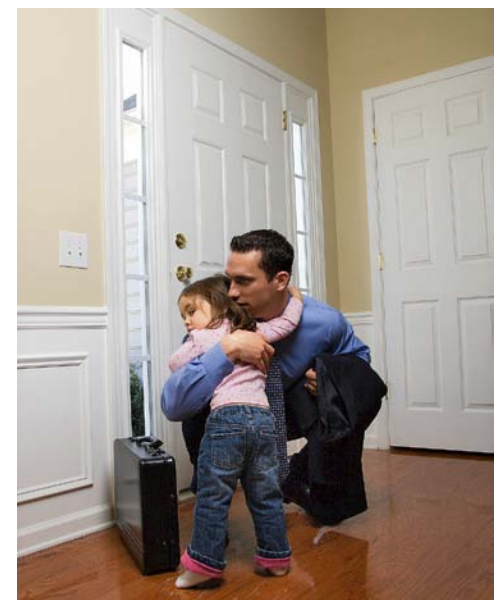
Ne pas prolonger les heures d'ouverture! Adapter la charge de travail après trois mois! Introduire le congé paternité! Les employées et employés de Lidl ont formulé des demandes claires à Syna. Au cours de nombreuses discussions dans les filiales, dans des enquêtes et deux conférences de branche, on a précisément indiqué le chemin du futur de Lidl. Des félicitations ont également été adressées à l'employeur: chez Lidl, il n'existe aucun contrat de travail à l'heure; tout le personnel dispose d'un contrat avec un pensum fixe. Mais ce qui nécessite une modification urgente, c'est la

différence existant entre ce pensum fixé légalement et la charge effective de travail. Lorsqu'est conclu un contrat de travail de 60 pour cent, il est fréquent que les tâches effectives à remplir requièrent un 80 pour cent. Ainsi le contrat de travail ne correspond pas à la réalité et doit être adapté.

Travail et loisir en équilibre

Des conditions de travail correctes sont indispensables pour concilier vie professionnelle et vie familiale. A côté de congés maternité et paternité raisonnables, il s'agit de ne pas instituer de trop longs temps de travail. Si l'on doit travailler une fois plus tard le soir ou accomplir des heures de travail supplémentaires, cela doit être reconnu et compensé par une indemnité. Les perspectives professionnelles ne doivent pas être réduites, même en cas d'un temps de travail élevé. L'attractivité du marché de l'emploi est importante. Pour cela, des jours de perfectionnement professionnel payés doivent être accordés régulièrement aux employées et employés.

Syna se réjouit que ses nombreux membres auprès de Lidl expriment leur



Le personnel de Lidl veut un congé paternité plus long.
Photo: Fotolia

avis et s'engage pour qu'ils deviennent réalité.

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

Bilan des quatre dernières années

Le Congrès: notre fil rouge

Le Congrès, en tant qu'organe suprême, détermine la politique fondamentale, décide des déclarations de principes et fixe des programmes d'actions. Au dernier Congrès de 2010, nous nous sommes occupés de structures, de principes d'éthique sociale et du revenu de base inconditionnel (RBI). Que s'est-il passé depuis?

Notre société vit une mutation permanente. Ces changements engendrent pour beaucoup des peurs et suscitent de plus en plus de questions sur le futur. Interrogations dont les réponses sont demandées au syndicat. Syna veut, comme représentant des intérêts de la population active, façonner le processus de changement. C'est pourquoi, lors de notre quatrième Congrès en 2010, nous avons remis en question notre structure organisationnelle. Principaux enseignements tirés: les membres qui constituent notre base démocratique doivent être partie prenante des décisions essentielles et cela nous le vivons au travers de notre organisation originale et notre forme juridique, l'association.



Syndicat en mutation

Lors des conférences de branche, les membres concernés décident du contenu des revendications salariales et des conditions de travail à négocier par la convention collective de travail (CCT). De nouvelles CCT, telles que Lidl et Valora, sont élaborées avec les personnes concernées et leurs demandes sont portées à la table de négociation. Par la création du nouveau poste de politique sociétale, nous avons renforcé la Commission de la migration, de l'égalité et de la jeunesse.

La commission Jeunesse.Suisse permet aux jeunes d'exprimer leur opinion dans le débat politique. En 2013, la décision fut prise de continuer à soumettre tous les règlements concernant les cotisations et les prestations aux assemblées des délégués-es. Les modifications des règlements d'organisation et du règlement intérieur sont désormais soumises au Comité afin de pouvoir réagir plus rapidement aux changements. Notre infrastructure a également changé. Depuis 2011, notre secrétariat central, établi à Olten, s'est ainsi déplacé un peu plus vers le centre de la Suisse.



Pour un syndicat exprimant des valeurs

Syna, fondé en 1998, premier syndicat interprofessionnel de Suisse, se définit comme un contre-pouvoir à une économie qui prescrit sans scrupules la maximisation des profits. Nous nous référons à nos fondements éthiques soulignés lors du Congrès 2010: ordre démocratique, partenariat social, dignité humaine, solidarité, subsidiarité (aide à l'autonomie), bien-être et durabilité. Notre engagement quotidien est imprégné de ces valeurs. Nous vivons un syndicat d'en bas vers le haut. Par la professionnalisation de nos conseils et le règlement de cas, nous servons nos membres et les encourageons à agir personnellement. Chez nous, ce sont les membres qui déterminent l'orientation syndicale. Dans de nombreuses négociations de CCT nous avons, comme partenaire fiable, contribué essentiellement à la conclusion d'accords. Lors des interminables négociations dans l'industrie des machines (MEM industrie), les parties en présence revinrent à la table des pourparlers grâce à Syna. Ainsi, les nouvelles dispositions conventionnelles permettent-elles de mieux concilier profession et famille. Et

pour la première fois, des salaires minimaux de la branche ont été fixés dans la CCT. Celle de Lidl contient, pour la première fois en Suisse, un salaire minimum de 4000 francs.



RBI comme chance pour le futur

Lors du Congrès 2006, nous nous sommes interrogés: avenir social ou krach mondial? Quel est le rôle de Syna dans un monde globalisé? Si l'on pense aux crises planétaires, il est légitime que nous réfléchissions à des changements «utopiques», visionnaires et réalistes et que nous ayions aussi le courage de penser et d'agir à contre-courant. En conséquence, en 2010, nous avons débattu du revenu de base inconditionnel (RBI) et décidé de poursuivre la réflexion sur cette idée. Et, le 21 avril 2012, Syna a salué le lancement de l'initiative qui demande d'introduire un RBI dans la Constitution afin que toute la population puisse bénéficier d'une existence digne et participer à la vie publique. Lors de l'Assemblée des délégués 2012, Oswald Sigg, co-initiant, expliqua les chances d'aboutir à une société plus équitable grâce au RBI. Dans de nombreuses régions, nous avons discuté intensivement de ce projet et participé activement à la récolte de signatures. Cette initiative fut déposée, en un temps record, le 4 octobre 2012 déjà. En août 2014, le Conseil fédéral l'a rejetée, sans présentation d'un contre-projet. Syna est cependant convaincue que le RBI est un stimulant pour un travail sensé et satisfaisant et qu'il peut contribuer au respect de la dignité de chacun. Quelque chose s'est donc passé. Syna est attentif à ce qui préoccupe nos membres: «Mon travail – mon temps».

kurt.regotz@syna.ch,
Président

Région Vaud

Mon travail – mon temps

Sur le thème de notre prochain Congrès des 17 et 18 octobre prochains concernant la durée du travail et le respect des règlements dans la réalité du marché du travail actuel, le Comité régional Syna-Vaud a pris position.

Le Comité régional, réuni plusieurs fois en assemblée, s'est prononcé sur le thème du Congrès. Depuis longtemps déjà, la notion de temps de travail est une des pierres d'angle de la construction syndicale, à l'origine même des combats syndicaux.

Choix judicieux

Le choix de ce thème a été approuvé par le Comité de la région vaudoise. C'est effectivement une nécessité de s'occuper d'un point si fondamental à la vie de chacune et chacun. Nous remarquons que, malgré la Loi sur le travail et les ordonnances fédérales sur le respect du temps de travail, et lors des nombreux contrôles et des plaintes déposées par les travailleuses et travailleurs, la situation ne s'améliore pas. Le problème de la durée du travail reste dans les infractions les plus régulièrement citées.

Pour le Congrès, le Comité a demandé qu'en complément aux études sur la réalité du temps de travail déjà effectuées, une brève introduction historique de la situation des travailleuses et travailleurs soit présentée. Les combats syndicaux qui ont eu lieu pour arriver à la situation actuelle ne peuvent être passés sous silence. Il faut démontrer que les acquis dans le monde du travail sont fragiles et peuvent même être en régression si nous ne veillons pas constamment à les protéger.

Productivité mal récompensée

Nous constatons que même dans les conventions collectives de travail, la notion de temps de travail et ses règles ne sont pas toujours respectées et l'utilisation des heures supplémentaires, des heures variables rendent le temps consacré au travail



Syna. Pour l'équilibre entre travail et loisirs.

Photo: Syna

de plus en plus pénibles. Le personnel contribue à la productivité des entreprises mais ne reçoit pas le juste prix de cet effort. Nous constatons également que les risques de l'entreprise sont souvent subit par les travailleurs et travailleuses, nous pensons au problème des intempéries dans les secteurs concernés ou aux heures interminables lorsqu'il faut honorer les commandes pour finalement se retrouver au chômage lorsqu'il y a une baisse de l'activité.

Nous soutenons les revendications présentées dans le document du Congrès qui nous a été remis et nous pensons effectivement qu'un contrôle accru des règles établies serait bénéfique pour toutes et tous.

Dans un premier temps, Syna doit tout mettre en œuvre pour que tous les travailleurs et travailleuses œuvrant en Suisse bénéficient de conventions collectives avec des règles et des compensations liées au temps de travail entre autres puis, dès l'introduction de celles-ci, s'engager pour

que toutes leurs règles soient respectées par les employeurs.

thierry.lambelet@syna.ch,
Secrétaire régional

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 9/14:

Clôture de la rédaction: 20 octobre
Date de parution: 7 novembre

Congrès Syna

Chaque quatre ans, se retrouver...

Revoici notre traditionnel rendez-vous quadriennal. Cette année, c'est en Valais que se déroulera cette importante manifestation syndicale, plus précisément à Brigue-Glis.

Le thème de ce Congrès, «Mon travail – mon temps» me semble particulièrement judicieux et intéressant, pour ne pas dire indispensable. Il suit logiquement les thèmes des Congrès précédents, qu'il s'agisse en 2002 de «Vivre le travail: de la frustration à l'épanouissement» ou de celui de 2010 qui traitait du «Revenu de base inconditionnel».

Vivre dignement de son travail, dans un juste équilibre avec la famille et les loisirs? Présenté ainsi, cela semble tellement naturel qu'on se demande finalement s'il vaut la peine que la question se pose!

Travailler oui, mais...

Mais, pour être capable d'effectuer un travail demandé correctement et consciencieusement, encore faut-il avoir l'esprit à ce que l'on a à accomplir. Combien de travailleuses et travailleurs se mettent à leurs tâches déjà fatigués, préoccupés par des problèmes familiaux, inquiets de ne pouvoir régler les factures à la fin du mois, anxieux à l'idée de tomber malade et de ne pouvoir tout assumer! Ces contraintes ne concernent malheureusement pas uniquement les bas salaires, toute la chaîne de responsabilités les subit. Même, et souvent, un cadre correctement rémunéré pourra être contraint à du «travail de confiance» non payé et n'osera pas prétendre à une com-

pensation de ses heures supplémentaires. Cette problématique touche toutes les strates d'une entreprise. Tous, cadres ou travailleurs et travailleuses, ont à subir le même stress, la même volonté de conserver leur emploi jusqu'à accepter du temps de travail supplémentaire non comptabilisé. Et ce problème ne touche pas uniquement la Suisse romande, mais le monde du travail dans son entier.

Indispensable équilibre

La maxime «Travailler pour vivre et non vivre pour travailler!» doit sembler lointaine pour certains. Entre menaces de réduction de personnel ou, pire, de licenciements, comment rester serein, garder un visage souriant pour ses enfants et ses proches, avoir envie de profiter d'un temps libre toujours plus restreint? C'est l'équilibre entre travail et loisirs qui est au cœur de la vie professionnelle et familiale. Et c'est à cet équilibre que s'attaque le Congrès Syna de cette année.

Démontrer, tenter, proposer

Nous démontrerons que la pression et le stress au travail sont en constante augmentation, qu'un nombre non négligeable de travailleuses et travailleurs effectuent des heures supplémentaires

non rémunérées, sous couvert de «travail de confiance», qu'il devient de plus en plus difficile pour eux, durant leur rare temps libre, de se distancer du travail. Nous prouverons, chiffres à l'appui, que ces heures supplémentaires non rétribuées atteignent des sommes considérables. Nous dénoncerons les graves dégâts à la santé que ce «travail de confiance» peut induire.

Nous tenterons, avec l'aide de nos déléguées et délégués, d'apporter des solutions telles que la saisie obligatoire des heures de travail, le respect de deux jours de repos consécutifs, des services de piquet convenablement rémunérés, une garantie de récupération suffisant lors de travail en équipes, etc.

Nul doute que ce thème trouvera approbation et soutien de la part de nos membres et de tant de personnes concernées. Certes, nous nous confrontons à un problème resté tu, parce que conséquence de possible perte d'emploi, d'insécurité, de maladie. Toujours nous nous battons pour que les acquis sociaux, la Loi sur le travail et le respect des CCT soient justement respectés.

beatrice.butikofer@syna.ch,
Rédactrice régions Romandes



Vivre dignement de son travail, dans un juste équilibre.

Photo: Syna

Région Jura

Les 35 heures, une solution?

Lors d'une récente assemblée du Comité Syna-Jura, nous avons profité de la présence de Gaëtan Rauber, par ailleurs géologue au canton du Jura et délégué au prochain Congrès Syna, pour lui poser quelques questions.

Pierre-Alain Grosjean: Que t'inspire le thème du congrès «Mon travail – mon temps»?

Gaëtan Rauber: C'est important si on veut gérer le temps. Il faut savoir «où il passe»! Le fait d'enregistrer son temps de travail, ça permet de voir où on en est par rapport à la durée de son travail et ainsi mieux gérer son temps libre, qui est aussi important.

Pour toi, l'équilibre entre temps de travail et loisirs est-il respecté ou difficilement conciliable?

Personnellement, il est respecté. Mais, domicilié à Riaz, Fribourg, et travaillant dans le Jura, ma femme occupée le week-end dans la restauration (cuisine), ma situation se trouve difficilement conciliable.

Ton temps de travail est-il correctement rémunéré ou donnes-tu des heures de travail à ton employeur?

Mon temps de travail est payé correctement, je ne «donne» pas d'heures à mon employeur.

Les pauses sont-elles respectées dans le cadre de ton travail?

Généralement, oui.

Les horaires de travail, dans l'administration qui t'emploie, sont-ils réglementés de manière adéquate, comptage des heures en particulier?

Dans le département où je travaille, nous sommes obligés de timbrer, la durée du travail est donc contrôlée par timbrage et

soumise à loi sur le personnel de l'Etat qui est assez claire.

Question provocante: la semaine de 35 heures est-elle une solution pour toi?

Difficile de répondre oui ou non à cette question! Ca varie d'une branche à l'autre, il faut tenir compte de la pénibilité des tâches. Dans des métiers pénibles, cela serait nécessaire, surtout les métiers usants et soumis aux aléas du temps, par exemple dans la construction. Dans d'autres branches, la semaine de 40 heures est à mon avis une bonne moyenne.

Merci, Gaëtan, pour ta disponibilité et ta franchise. Nul doute que tes remarques sauront trouver un écho favorable auprès de nos membres.

pierre-alain.grosjean@syna.ch,
Responsable régional



Géologue et délégué Syna, Gaëtan se prête au jeu de l'interview.

Photo: Pierre-Alain Grosjean

Région Fribourg

CM de bûcheronnage à Brienz

Le Comité de l'Association du personnel forestier fribourgeois (APFF) a organisé une sortie pour visiter ce championnat du monde (CM) et concours d'épreuves spectaculaires qui se tenait à Brienz début septembre.

Son président, Jacques Galley, s'est bien impliqué dans l'organisation de cette très belle journée placée sous le signe de la bonne humeur et de la convivialité.

Nous étions une quinzaine à avoir participé à cette sortie organisée par l'APFF. Pas trop nombreux, mais les personnes présentes étaient de qualité... Il y avait même des retraités, qui se sont bien plu. Nos participants-es ont pu défilé entre les divers stands sans trop d'embûches et ont pu apprécier les nouveautés exposées. Ceci était prévu pour la matinée. Vers 12h30, nous avons pris un repas en commun à la grande cantine où une table nous était réservée.

Oriflammes aux couleurs de Syna

Comme notre, pardon, votre syndicat Syna était sponsor de cette fête, nous avons pu voir quelques drapeaux flamme le long de la route d'accès à la manifestation et une grande bâche à l'intérieur de la grande cantine aux couleurs



Une sculpture impressionnante!



Un sponsor à l'arrière-plan et une saine convivialité!

Photos: Syna

de Syna. Un merci particulier à notre présidente de la région Syna Fribourg-Neuchâtel, Nicole Aeby-Egger.

Durant l'après-midi, nous avons pu assister à des démonstrations d'abattage avec une précision à couper le souffle et nous avons pu également voir l'équipe de Suisse en démonstration.

Moisson suisse

A l'issue de la fête qui se déroulait sur cinq jours, le team suisse, l'équipe n° 1, constituée de Urs Amstutz, Philipp Amstutz et Balz Recher a fini à la deuxième place, récoltant la médaille d'argent! Bravo à eux (classement par nation)! Pour couronner le tout, l'équipe de Suisse a fini en première place du concours par équipe. Meilleur bûcheron suisse, Urs Amstutz de Moutier, a remporté la quatrième place.

Le prochain championnat du monde de bûcheronnage aura lieu en Pologne, dans deux ans. Nous pouvons être fiers de notre délégation suisse car, depuis 15 ans, la

Suisse est ainsi régulièrement dans le top cinq, trois records du monde, un titre de champion du monde et une «moisson» d'autres médailles.

Attente régionale

Sur le plan régional, nous attendons avec impatience un avis de droit pour pouvoir mettre en avant notre convention collective de travail (CCT) et ainsi pouvoir faire valoir la DFO. Un merci particulier va à notre coordinatrice de la région de Tavel, Kathrin Ackermann, qui s'est énormément investie pour la CCT.

En souhaitant vivement que celle-ci nous soit accordée, nous pourrions dès lors faire appliquer la CCT fribourgeoise et faire en sorte que, dans le futur, toutes les personnes qui le désirent soient rassemblées et unies pour ne faire qu'un bloc, en vue des prochaines négociations salariales...

**thierry.jaquet@syna.ch,
Secrétaire régional**

Commissione migrazione

Stop alla xenofobia!

In tempi in cui l'elettorato svizzero è chiamato ad esprimersi ogni sei mesi su temi quali la restrizione dell'immigrazione, l'espulsione di criminali o la limitazione di pratiche religiose urge affrontare anche il tema della xenofobia. La commissione migranti del Syna ha incentrato la sua ultima riunione proprio su questo scottante argomento.

Durante l'incontro, svoltosi il 6 settembre scorso, i due gruppi di lavoro hanno identificato più di dieci ambiti tematici in cui la xenofobia e la discriminazione di migranti sono all'ordine del giorno: la ricerca di un alloggio, il posto di lavoro e i diritti politici figurano tra quelli più diffusi. Ma le discriminazioni non si limitano esclusivamente a questi pochi aspetti: si aggiungono infatti gli aumentati controlli da parte della polizia in caso di targhe estere, le procedure di autorizzazione per le manifestazioni – in particolare dimostrazioni – o la doppia discriminazione, per citare solo alcuni esempi.

Uguale lavoro, uguale salario

Come sindacato possiamo agire soprattutto contro le discriminazioni relative al mondo del lavoro. Studi scientifici hanno provato che la maggior parte delle discriminazioni avviene proprio in questo campo. Gran parte dei casi che la Commissione federale contro il razzismo verifica ogni anno e di cui è a conoscenza ha a che vedere con discriminazioni legate a questioni lavorative.

Spesso si inizia già dalla candidatura. Diverse indagini degli ultimi anni hanno dimostrato che solo in rarissimi casi i dossier di candidatura con nomi esteri riescono a passare il primo turno di selezione. In caso di assunzione, sono soprattutto le persone con minori qualifiche a essere confrontate con ulteriori discriminazioni. Spesso succede che un migrante con una formazione nel settore terziario venga assunto come muratore a una paga da manovale. A questo modo di procedere la commissione migranti si oppone con tutta forza.

A causa dei diversi sistemi di formazione nei singoli Paesi e malgrado dispongano



La commissione migranti vuole che si passi ai fatti.

Foto: Fotolia

di diplomi, i migranti spesso finiscono per lavorare come dipendenti non qualificati. Ciò è discriminatorio soprattutto quando la situazione non cambia per anni ed è evidente che il loro lavoro equivale a quello svolto da un impiegato qualificato. Da una parte vanno accelerate le procedure di recupero e ai migranti va necessariamente concesso un titolo di studio. Dall'altra parte pretendiamo dai datori di lavoro uguale salario per uguale lavoro, a prescindere dalle qualifiche. Il fatto che i lavoratori vengano sfruttati in questo modo è inaccettabile.

Sorvegliare le violazioni

I migranti hanno constatato che nelle diverse regolamentazioni in generale è statuito il divieto di discriminazione, come ad esempio nella costituzione federale, nelle costituzioni cantonali, nel diritto del lavoro, ma anche nei singoli contratti collettivi di lavoro (CCL), come ad esempio quello dell'industria MEM. Nonostante tutte queste disposizioni, le violazioni non vengono alla luce e di conseguenza non vengono inflitte pene. Per queste ragioni, la commissione migranti desidera che il Syna formi persone spe-

cializzate che si concentrino esclusivamente e specificatamente sulle questioni di discriminazione. Solo in tal modo è possibile raccogliere e affrontare con efficacia i casi di questo genere.

Politicamente attivo

Per i migranti sussiste un paradosso in politica. Molte discriminazioni avvengono infatti in ambito politico. La commissione a questo riguardo cita come esempio l'imposta alla fonte. A causa della discriminazione in ambito di partecipazione politica, i migranti fanno doppiamente fatica per fare sentire la loro voce nelle questioni di carattere politico. Il sindacato dovrebbe dedicarsi con maggiore impegno a questo compito e portare le questioni che stanno a cuore ai soci dalla base sindacale alle commissioni fino alla politica. La commissione migranti inoltrerà all'attenzione del congresso Syna una risoluzione che ha come obiettivo di ridurre le discriminazioni e far sì che il sindacato si impegni ancora di più a favore dei migranti e contro le discriminazioni all'ordine del giorno.

**sabine.hunger@syna.ch,
Servizio politiche sociali**

Web Empleo Suiza

Nuevo sitio web para hispanoparlantes

La embajada de España ha creado un nuevo sitio web dirigida a personas hispanoparlantes en búsqueda de empleo en la que pueden informarse sobre las condiciones de trabajo en Suiza.

En el sitio web se encuentran diversas informaciones acerca de la situación legal en Suiza, la página está dirigida especialmente a profesionales y personas que busquen empleo. Hay sugerencias útiles sobre cómo realizar una adecuada solicitud de trabajo y sobre la búsqueda de un empleo, pero también sobre como fundar la propia compañía. Además ofrece información acerca de la libre circulación de personas («Personenfreizügigkeit»), por ejemplo acerca de los diferentes permisos de estadía que existen como también los requisitos que existen para obtener estos permisos. Finalmente se encuentra información acerca del retorno a España.



Sitio web www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/suiza/webtrabajosuiza

Contenidos de una mirada

- Cómo preparar el currículum y la entrevista
- Dónde se publican ofertas de empleo
- Cómo emprender un negocio
- Normativa relacionada con los permisos de trabajo y residencia

- Informaciones prácticas sobre Suiza y retorno a España

sabine.hunger@syna.ch,
Servicio política social

Construcción

Formación profesional en Galicia

La Dirección General de Migraciones del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en colaboración con la Fundación Laboral de la Construcción, la Sociedad Suiza de Empresarios de la Construcción, los Sindicatos Unia y Syna y con el apoyo financiero del Fondo Paritario de Formación del sector principal de la construcción (Parifonds-Construcción) organizan este curso en España, dirigido a trabajadores españoles empleados en la industria suiza de la construcción.

Lugar, fecha y duración

Lugar: El curso se realizará en Arteixo (A Coruña)

Duración: Se realizará entre el 7 de enero y el 27 de febrero de 2015 y tendrá una duración de 320 horas, que se impartirán de lunes a viernes en bloques de aproximadamente 40 horas por semana.

Contenidos didácticos

Encofrado, canalizaciones, entibados y pozos, mampostería de ladrillo, conocimientos básicos de interpretación de planos, seguridad e higiene en el trabajo.

Requisitos para participar

- Acreditar experiencia en el sector de la construcción de Suiza durante, al menos, 6 meses.
- Haber cotizado previamente al Parifond durante seis meses.
- Propuesta del empresario para participar en el curso.

Condiciones de participación

- El participante recibirá una indemnización por asistencia del Parifond, equivalente al 80 por ciento del salario obtenido antes de comenzar el curso.
- El participante que haya finalizado el curso podrá ser clasificado en la categoría salarial «A», si no lo estuviera.
- El trabajador de temporada y su empresario se comprometen a concertar un nuevo contrato de trabajo. Si se trata de un trabajador con permiso «B» o «C», el empresario se compromete a conceder al trabajador permiso para asistir al curso.

Inscripción

La inscripción debe hacerse a través de la empresa y el plazo finaliza el viernes, 7 de noviembre de 2014. El formulario de inscripción puede descargarse pulsando al siguiente vínculo: www.baumeister.ch > Berufsbildung > Kurse in Spanien und Portugal

Iniciativa ECOPOP

Um beco sem saída para os funcionários

A iniciativa Ecopop leva à uma restrição totalmente inflexível da imigração. As consequências são mais sobre trabalhadores transfronteiriços e trabalhadores sazonais, aumentando a pressão sobre os salários e condições de trabalho, mais estresse no trabalho e, provavelmente, na idade de reforma. Ameaça a prosperidade e qualidade de vida.

A iniciativa Ecopop «Stop Superpopulação – para fixar as bases naturais da vida» exige uma garantia da base natural da vida na Suíça. Este objetivo é indiscutível, positivo porque também é procurado por Travail Suisse. No entanto, esse objetivo será alcançado apenas com uma restrição da imigração para 0,2 por cento. Ecopop torna a imigração como a única causa da poluição ambiental e perda de terras aráveis. Mas isso, não é assim: o consumo per capita de terra, energia, água, mobilidade, etc. teve um forte crescimento nos últimos anos superior a população. Os imigrantes são assim tornados bodes expiatórios para o nosso próprio comportamento. Isso é injusto.

Mais dumping salarial e social

Ecopop limitou o crescimento da população residente permanente. Após à aceitação da iniciativa, à economia teria à mão de obra necessária para cobrir ainda mais do que hoje os fronteiriços e trabalhadores de curto prazo. Isso pode, no entanto, levar com mais facilidade pressão dos empregadores e aceitarem salários mais baixos, piores condições de trabalho. O Dumping salarial e social não só é legalizado, mas mesmo estimulada. Mais tarde ou mais cedo, as condições de trabalho e salários de todos os funcionários termina sob pressão. A reivindicação sobre os trabalhadores transfronteiriços, residentes de curto prazo também não é útil, pois aumenta o risco de aumento do trabalho não declarado.

Mais stress no trabalho

A imigração limite rígido também exacerbou a escassez de trabalhadores quali-



A iniciativa Ecopop leva os funcionários na Suíça, em um beco sem saída.

Foto: Colette Kalt

ficados. Para os demais funcionários, isso leva a um aumento na carga de trabalho. Em muitos lugares – no hospital, na polícia, na escola – o trabalho terá que ser feito de qualquer forma, apenas com menos funcionários. As cargas estão no mundo do trabalho já elevada. Em 2011 os funcionários terão feito na Suíça 219 milhões de horas extras – o que corresponde à 113 mil postos de trabalho em tempo integral. Cerca de um terço da população activa na Suíça frequentemente ou muito frequentemente se sente estressado. Isto é 30 por cento mais do que há 10 anos atrás. A Suva espera que no futuro o aumento de horas de trabalho seja responsável pelo estresse crônico.

Pressão sobre a idade de aposentadoria

A escassez de mão de obra qualificada também reforça a pressão para a idade da reforma. Nos próximos 20 anos, os baby boomers se aposentarão e não podem ser substituídos sem imigração. Portanto, em termos estatísticos a Suíça precisa de mais de 65 anos, de modo que a Suíça, na verdade possa vir a funcionar.

Hoje, os beneficiários da AVS/AHV, aproveitam duas vezes da imigração. Por um lado, os imigrantes são significativamente mais jovens do que a população residente, o que retarda o processo de envelhecimento. Por outro lado, esses imigrantes contribuem com seus impostos na folha de pagamento para um grande financiamento à segurança social. Eles recebem significativamente menos benefícios do que pagam, por isso, são contribuintes líquidos. Com a limitação rígida da imigração irá faltar a AVS/AHV até 2030 cerca de 3 bilhões de francos por ano.

Assim, a iniciativa Ecopop não fornece uma solução para a proteção dos recursos naturais. Não seria necessário um melhor planejamento, maior proteção dos salários e das condições de trabalho, promoção de empregados na Suíça, desenvolvimento de infra-estruturas, de transporte ou nas escolas e hospitais. Com a forte rigidez de limitação da imigração, a iniciativa é insuficiente e leva os funcionários na Suíça, para um beco sem saída.

Martin Flügel, Presidente,
fluegel@travailsuisse.ch

Cours 2014



Cas spéciaux de l'assurance sociale.

Mercredi, le 12 novembre 2014 de 09h00 à 17h00, secrétariat régional Syna, Villars-sur-Glâne.

Contenu: Chômage: mise à jour sur les nouveautés de la jurisprudence, p. ex. licenciements ordinaires (par ex. licenciement pour des raisons en partie dues au collaborateur (mais sans faute grave): pratique du chômage concernant la pénalité à appliquer, moyens légaux de défense contre cette pénalité, à quoi faut-il faire attention dans la lettre de licenciement? Les réflexes à avoir, en tant qu'employé, face à l'assurance chômage, pour éviter des pénalités; convention de départ: aider les collaborateurs à bien la lire et à faire attention avant de la signer. Questions relatives à l'assurance accident et l'assurance invalidité.

Intervenante: Mme Jolanta Krattinger, responsable juridique Syna Suisse romande

Inscription: jusqu'au mercredi 15 octobre 2014

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

Sous pression et sans stress (sur demande de membres Syna).

Jeudi et vendredi, 20 et 21 novembre 2014 de 09h00 à 17h00, hôtel et centre de congrès La Longeraie, Morges.

Thème: Le stress, lorsque nous l'expérimentons de façon équilibrée, est un stimulant efficace qui nous permet de nous surpasser. Tant que nous nous maintenons sur la crête de la vague du stress, nous améliorons nos performances dans notre travail, dans notre vie privée comme dans nos loisirs. Nous sommes alors des aventuriers pleins d'entrain. Cependant, si nous n'arrivons plus à faire face aux tensions, nous basculons dans une position de victime. Le signal en est que la personne ne contrôle plus la situation, mais qu'elle a le sentiment de la subir.

Objectifs: A travers un atelier ou un processus individuel de la Méthode Grinberg, vous pouvez apprendre à prendre conscience de votre réaction physique et automatique face au stress et à la stopper. Ce qui vous permettra d'éviter de vous épuiser ou de vous créer des symptômes physiques tels que migraines, douleurs dorsales, troubles de la concentration ou/et du sommeil, tensions dans la nuque et des épaules, dysfonctionnements au niveau de divers systèmes tels que digestion ou nerfs, manque de motivation, fatigue constante, burn-out ou autres.

Intervenante: Mme Rita Rüttsche, enseignante et praticienne diplômée de la méthode Grinberg

Inscription: jusqu'au mercredi 15 octobre 2014

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



Photo: Fotolia

Inscription au cours

Pour enregistrer votre inscription au cours et autres informations, nous sommes volontiers à votre disposition: tél. 031 370 21 11, arc@travailsuisse.ch, www.formation-arc.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!

Changement au Comité directeur

Faites place s. v. p.!

Au cours des dernières semaines, Syna a procédé à quelques remplacements de personnel. Au secrétariat central, des nouveaux secrétaires centraux ont commencé leur nouvelle activité. A Brigue, un nouveau président sera élu. Un Comité directeur recomposé est prêt à entrer dans la ronde.

Alors que les gros titres posent encore la question, on remarque cependant que les places sont déjà libérées et de nouveau occupées. Alors bonjour! L'année 2014 de Syna peut être taxée de volante. De nouvelles personnes apportent dans toute entreprise, qu'elle soit une fabrique de machines, une menuiserie ou un restaurant, un vent frais. Chez nous, ce n'est pas différent et c'est bien ainsi.

Le Congrès apporte des changements

Le nouveau président sera élu au Congrès de Syna des 17 et 18 octobre. La nouvelle direction se retrouvera déjà le 21 octobre pour sa première séance. En font déjà partie et ne changent pas de fonctions: Beat Schwaller, chef de l'administration et des finances, et Carlo Mathieu, chef du secteur tertiaire. De même qu'Arno Kerst, membre actuel du Comité directeur qui abandonnera le secteur tertiaire pour devenir le président de Syna, pour autant naturellement que les délégués-es du Congrès l'élisent. Ainsi demeurent trois personnes qui assurent le professionnalisme, la stabilité, et le savoir-faire de Syna. Les deux nouveaux compléteront le Comité directeur qui se compose, comme chacun le sait, de cinq personnes. Ces nouveaux sont: Mathias Regotz, qui reprend la direction du secteur de l'industrie, et Hans Maissen comme nouveau chef du secteur de l'artisanat.

Salut et au revoir

Faisons connaissance des deux nouveaux membres du Comité directeur. Le dessinateur en bâtiment et économiste d'entreprise Hans Maissen est avant tout un rétho-romanche. Et on ne dit pas «La joie règne!», mais: «Bien di et bellezial!» Il n'est



Le nouveau Comité directeur dès octobre 2014 (de g. à d.): Beat Schwaller, Carlo Mathieu, Arno Kerst, Mathias Regotz, Hans Maissen
Photo: Lars Walter

pas passionné de tir ou chasseur comme beaucoup de Grisonnais. Plutôt un montagnard qui s'est énormément plu au Canada. Il est marié, a une fille et était, lors des deux dernières années, responsable régional de la région Grisons et pays de Sargans. Des conditions idéales pour se préparer au job de chef de secteur et membre du CD.

Mathias Regotz est juriste et également montagnard. De la région alpine du Valais, il émigra dans la banlieue zurichoise. Polyglotte, marié et père de deux jeunes enfants, il habite aujourd'hui dans la campagne de Gelterkinden. Ces hobbies sont captivants et contiennent de la tension: il bricole tout ce qui touche l'électricité. Il conjugue parfaitement les verbes éclairer, scintiller, étinceler (au juste, est-ce que la demande de fusibles croît). Il doit s'arracher. Il s'éclate aussi dans son groupe de musique métal «When came April», où il est chanteur leader.

Bon envol, tels sont nos souhaits aux deux briscards. Le président sortant Kurt Regotz, qui après plus de 33 ans de services syndicaux n'a pas encore l'âge de la retraite. Durant ses deux dernières années, il remplira diverses tâches pour Syna. Le soussigné (y-a-t'il encore quelque chose à dire de moi? ☺) n'est pas encore tout à fait mûr pour la retraite, mais, après 40 ans de

services, doit se méfier qu'on ne le jette pas dehors! Je m'en irai vers une retraite animée dès la fin de l'année.

Un bon mélange

Trois expérimentés et deux nouveaux, cela va bien ensemble. Des défis attendent Syna. Ainsi par exemple: continuer à se positionner comme organisation solide et compétente dans notre pays, assurer le pluralisme syndical, démontrer clairement aux employeurs et au monde politique que les travailleuses et travailleurs ont des droits, poursuivre avec les régions le recrutement permanent de nouveaux membres et assurer l'emploi de plus de 200 collaboratrices et collaborateurs. En collaboration avec le Comité dans lequel sont intégrés les cinq membres du CD et toutes les collaboratrices et collaborateurs de Syna, le cap doit être maintenu pour les travailleuses et travailleurs. Le nouveau Comité directeur est constitué, l'équipe des secrétaires centrales et centraux complète, les secrétariats régionaux dotés de personnes compétentes et motivées, le futur ne fait pas peur. Syna est prêt et bien structuré. Bon succès à tous.

werner.rindlisbacher@syna.ch,
Membre sortant du Comité directeur

Holzbau Plus

Un bon modèle pour progresser

Avec l'introduction du label «Holzbau Plus» la branche emprunte de nouveaux chemins. Le label de qualité est décerné à des entreprises de construction en bois pratiquant le partenariat social interne et la conduite du personnel. Il est attribué par les partenaires sociaux et revêt ainsi une note unique.

A Construction en bois Suisse, la culture d'entreprise fondée sur le partenariat social n'est pas seulement écrite en lettres d'or mais effectivement appliquée. En 2005, lors du renouvellement de la Convention collective de travail (CCT) de la Construction en bois, les partenaires sociaux évoquent pour la première fois l'idée d'un signe de qualité. Un processus long et intensif conduit à la mise sur pied d'une CCT innovante. Ce chemin commun permet de transformer les objectifs des partenaires sociaux en idées nouvelles inscrites dans la CCT, puis réalisées dans les faits. Le label de qualité Holzbau Plus forme une partie de la CCT.

Qualité récompensée

Les entreprises labellisées prouvent qu'elles respectent voire qu'elles dépassent les conditions minimum d'engagement de la CCT Construction en bois (par exemple salaires, temps de travail et assurances sociales) mais aussi qu'elles mettent en pratique des aspects immatériels dans le quotidien de l'entreprise. Parmi ceux-ci figurent des valeurs comme la promotion du personnel, la planification de la formation, l'information sur l'entreprise, la communication ainsi que la sécurité au travail et la protection de la santé

Label

Depuis 2011, 28 entreprises ont déjà été certifiées. Elles figurent sous www.holzbau-plus.ch (site en allemand et italien). Des documents de certification sont disponibles auprès de la Commission professionnelle paritaire de la Construction en bois (SPBH), Schaffhauserstrasse 315, 8050 Zürich, 044 360 37 70, info@spbh.ch.



Hans Rupli président central de Holzbau Schweiz, avec les représentants des entreprises certifiées.

Photo: Holzbau Plus

qui dépassent les exigences de la CCT. Holzbau Plus est décernée par la Commission professionnelle paritaire de la Construction en bois pour une durée de trois ans.

La participation profite à tous

Une certification avec le label de Construction en bois apporte des avantages évidents: les entreprises certifiées peuvent profiter d'avantages concurrentiels lors de l'adjudication de travaux. Les maîtres d'œuvre sont assurés que l'entreprise labellisée respecte toutes les conditions matérielles de la CCT et qu'elle pratique une culture d'entreprise progressiste et partenariale. En plus, l'entreprise tire profit lors du recrutement et de la fidélisation de ses collaborateurs et collaboratrices. Le label augmente aussi bien la confiance interne que l'attractivité sur le marché de l'emploi.

Examinée scrupuleusement

L'entreprise qui souhaite être certifiée s'annonce auprès de la Commission professionnelle paritaire de la Construction en bois, qui démarre le processus de qualification. Dans une première phase, on examine si les dispositions matérielles de la CCT Construction en bois sont totalement respectées. Si tel est le cas, on examine l'engagement de l'entreprise dans le domaine des exigences immatérielles contenues dans la CCT. En plus, l'institut pour la recherche sur le travail et le conseil en organisation exécute un audit comme institution spécialisée neutre. Elle interroge la

direction de l'entreprise, les collaboratrices et collaborateurs et procède à une visite d'entreprise. Puis intervient le contrôle du développement de l'entreprise et de la culture de la conduite du personnel. Un groupe d'experts décide finalement de l'octroi du label. En règle générale, la procédure de qualification, de l'annonce à l'obtention, dure cinq mois. Les entreprises labellisées reçoivent la certification sous la forme d'un diplôme et peuvent utiliser la marque Holzbau Plus à des fins publicitaires.

toni.walker@syna.ch, Secrétaire central de la construction en bois

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!

Gaby Salzgeber

J'aime mon travail!

Apprendre toute sa vie; rien de plus normal pour Gaby Salzgeber. Elle qui, comme jeune femme, ne put entreprendre aucun apprentissage, a pris vraiment goût à la formation au cours des dernières années. Car entre-temps, elle n'est pas que soignante auprès de personnes âgées mais aussi formatrice en kinésithérapie.

«La kinesthésie, c'est l'enseignement du mouvement», dit Gaby Salzgeber, sur les escaliers du secrétariat régional de Viège. Et son enseignement se poursuit instantanément: «Sais-tu comment tu marches, ce qu'accomplit ton corps?» Les explications qui suivent sont si simples et si compliquées à la fois. L'équilibre est important, toujours comparer avec l'autre côté, agir depuis le centre vers l'extérieur, l'inconscient devient véritablement conscient. Développer l'attention sur notre manière de nous déplacer. C'est l'apprentissage de ce supposé simple déroulement de la mobilité, qui permet aux personnes âgées de se mouvoir longtemps et d'une façon autonome. Cela produit beaucoup d'effets et provoque le retour de la joie de vivre, que l'on croyait avoir perdue depuis longtemps. Cependant, et comme cela a été dit, ce n'est qu'une partie de son travail.

Il n'est jamais trop tard

Gaby, née dans une famille nombreuse, ne put, dans sa jeunesse, suivre d'apprentissage. «Tu es une fille et de toute façon, tu te marieras», lui disait-on. Si ses parents lui avaient offert cette possibilité, elle serait devenue infirmière. Mais dans le contexte de l'époque, cela signifiait simplement pour la jeune Gaby: «Va travailler!»

Ensuite, elle s'est mariée, a donné naissance à un fils et une fille et puis, un jour, ce fut le divorce. Elle raconte cela en passant, comme si elle n'était plus touchée. Elle se sent bien dans sa peau, est heureuse ainsi et fière de son cheminement. Elle s'achètera prochainement une moto, dit-elle le regard pétillant. Elle est vraiment mordue de la conduite des motos, mais ne s'est plus assise depuis longtemps sur un

tel engin. Puis, le cadeau de sa fille, un tour avec un quad. Gaby est une passionnée. Elle n'est pas le genre à tergiverser, à réfléchir longtemps. Après ces nombreuses années pendant lesquelles elle a gravi les échelons, s'est souciée que ces enfants puissent faire une bonne formation, elle a pensé qu'il était temps de commencer une carrière.

Par voies détournées au job de rêve

Après 20 ans de mariage et de vie de famille, elle a commencé un travail dans le domaine de la santé. D'abord assistante en soins, comme main d'œuvre non qualifiée, ensuite elle n'a cessé de grimper les échelons professionnels. Elle persévère et passe finalement l'examen d'apprentissage de soignante pour les aînés. «Je travaille très volontiers avec des personnes âgées. Dans les soins aux personnes âgées, une relation peut être construite ce qui n'est pas le cas dans un hôpital. Je travaille dans mon job de rêve et suis pleinement heureuse.» Elle exerce volontiers son job de rêve pendant ses loisirs, que cela soit pour répondre à un profond désir d'une femme invalide et de l'accompagner à un pèlerinage à Lourdes ainsi que de lui trouver un sponsor pour financer le voyage. Ou pour accomplir du travail bénévole auprès de la protection civile ou encore pour décharger des proches de la prise en charge de leurs parents âgés qu'elle accompagne en vacances et dont elle assure les soins.

Lorsque nous parlons de ses supérieurs, elle a beaucoup de belles choses à raconter. Il règne une culture ouverte du dialogue, on s'entraide, on peut participer activement, travailler en toute autonomie. Elle trouve particulièrement pratique la possibilité d'emmener chez soi des repas préparés à la cantine. Je trouve cette opportunité super lorsque des enfants vivent encore à



Gaby Salzgeber s'est investie énormément pour trouver son job de rêve.
Photo: Colette Kalt

la maison ou lorsqu'on n'a plus d'envie de cuisiner après le travail. Naturellement, le job est exigeant, mais il est plus facilement planifiable que le travail en hôpital, ce qui automatiquement engendre moins d'heures supplémentaires. Mais Gaby ne tresse pas que des louanges, elle critique aussi: «Le personnel non qualifié est indiscutablement insuffisamment payé.»

Comment ces personnes peuvent vivre avec un si faible pécule, cela reste pour elle une énigme. Et puis, comme nous sommes toujours au secrétariat régional, elle dépose encore un flot de louanges sur son syndicat, dont elle est devenue la vice-présidente depuis mai. «Syna m'a souvent aidée. C'est donc évident pour moi de m'engager.»

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

Jeunesse.Suisse @ SwissSkills

Succès sur toute la ligne

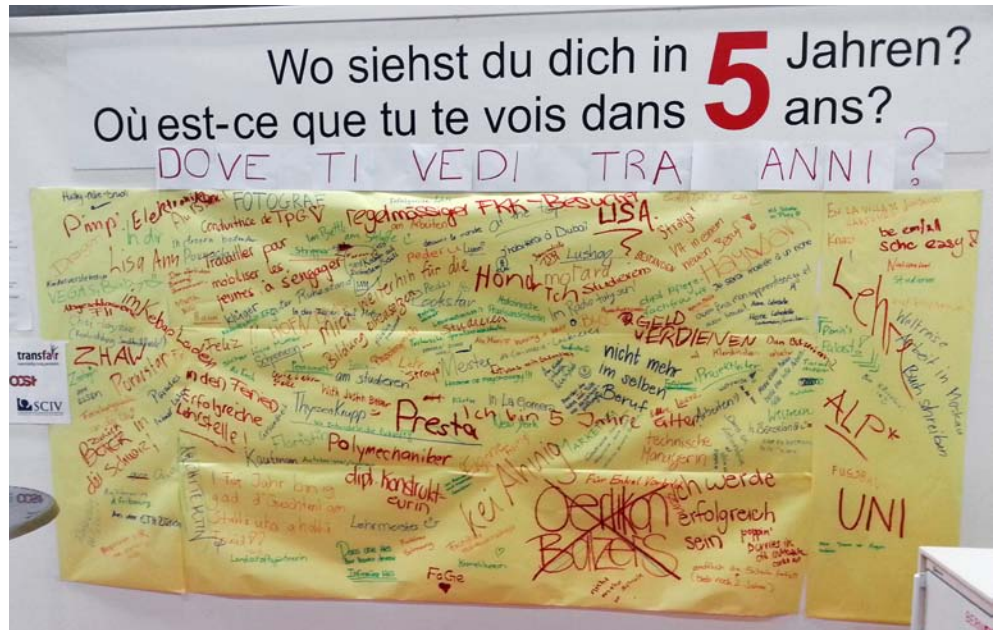
Pas de question: ceux qui ont visité le stand de Jeunesse.Suisse aux premiers championnats professionnels, les SwissSkills, à Berne, l'ont bien compris. Le stand a exercé une attraction magique auprès des visiteuses et visiteurs, avant tout auprès des jeunes. Et c'est surtout ces derniers que nous voulions interpeler.

Un peu sur les bords, un peu isolé et un peu en retrait se trouvait le stand de Jeunesse.Suisse. Cependant il remporta du succès. Plus visité que certains stands équipés de gadgets techniques. Quatre tables avec tabourets, des flyers et brochures, un flipchart ainsi qu'une association de couleurs noire, rouge et blanche partant du sol, recouvrant la paroi, ainsi que les vêtements des collaboratrices et collaborateurs. C'est cela, la recette à succès de Jeunesse.Suisse. Et avant tout une question simple et directe:

Où t'imagines-tu dans cinq ans?

Particulièrement jeudi, vendredi et samedi, nous dûmes changer souvent le papier tant les réponses des visiteurs étaient nombreuses. Les jeunes arrivaient en groupe, lisaient la question, ralentissaient le pas, commençaient à lire les réponses déjà inscrites et se dirigeaient ensuite sans invitation pressante vers le stand. Là, ils écrivaient avec des feutres épais, où ils s'imagineraient dans cinq ans. Les réponses ont été multiples. Nous serons des professionnels qualifiés comme infirmière en soins ou mécanicien sur motos ou dirigeant d'entreprise ou multimillionnaire! Pratiquement aucune profession présentée aux SwissSkills de Berne ne figurait sur le tableau. Une pléthore d'autres réponses ont rempli ces feuilles.

Pendant que les jeunes visiteuses et visiteurs répondaient à la question indépendamment et sans sollicitation, cela sem-



Interaction avec les visiteurs. Le stand de Jeunesse.Suisse aux SwissSkills de Berne.

Photo: Roman Helfer

blait plaire terriblement aux plus âgés. Ceux-ci aussi demandaient régulièrement aux responsables du stand d'écrire sur le tableau. Finalement, la question n'est pas dépendante de l'âge. Ainsi, un aîné lut la question, se rendit vers le tableau et peignit avec un feutre vert une croix, comme signe de la mort. A la demande étonnante d'Isa, membre du Comité de Jeunesse.Suisse, le monsieur répondit: «Je pense que c'est le plus réaliste. Même si je ne le désire pas, c'est comme ça!» Une minorité alla aussi loin. Etonnant aussi de constater que beaucoup de visiteurs âgés écrivaient avec plus ou moins de joie «à la retraite».

Grand intérêt

Souvent, une question revenait: Jeunesse.Suisse, qu'est-ce que c'est? Avant de se lancer volontiers dans une discussion. Les orienteurs professionnels du stand voisin vinrent souvent chez nous pour connaître les vœux des jeunes. Pour eux, l'orientation commence souvent par un rêve, et de tels rêves ont été écrits en grand nombre sur notre paroi. Certains jeunes vinrent au stand et nous demandèrent de quelle profession il s'agissait ici. La minorité d'entre eux avaient entendu parler des syndicats. Mais au moins ceux qui ont visité notre stand et qui ont parlé avec nous, savent maintenant qui nous sommes. Celui qui a

passé une fois à notre stand, a pu découvrir des informations sur le Conseil de la jeunesse, sur la maîtrise de l'apprentissage ou les opportunités après l'apprentissage, la confrontation au marché de l'emploi. Les prix incitèrent beaucoup à se pencher sur les questions. Tous les collaboratrices et collaborateurs du stand, provenant de la Commission jeunesse ou qui sont apprentis-es de Syna ont fait un super job. Grâce à leur présentation engageante, les jeunes n'oublieront plus qui est Jeunesse.Suisse et quelle est son champ d'action.

Et ainsi, cela se poursuit

Après cette première présentation publique de Jeunesse.Suisse couronnée de succès, cela se poursuivra par des actions ponctuelles. Déjà les 11 et 12 octobre 2014, le deuxième Conseil de Jeunesse.Suisse se déroulera en Suisse centrale. Dans la prochaine édition, vous pourrez lire ce que les jeunes ont décidé et ce qui sera à l'ordre du jour de Jeunesse.Suisse, l'année prochaine. Tu peux t'informer régulièrement sur notre site young@syna.ch ou par Facebook. Curieux, intéressé? Alors annonces-toi sans tarder et rejoins-nous! Jeunesse.Suisse est ta voix, utilise-la!

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

Jeunesse.Suisse online

Web: jeunessesuisse.ch

Facebook: [facebook.com/jeunesse.suisse](https://www.facebook.com/jeunesse.suisse)