

# syna Magazine

Le syndicat



Photo: Syna

## Mon travail – mon temps

Nous avons vécu un Congrès à succès. Les 17 et 18 octobre 2014, nous avons élu un nouveau président, voté quatre résolutions et choisi le thème des quatre prochaines années. Les orateurs invités ont présenté leurs requêtes et positions et les délégués et déléguées demandèrent la parole.

Pages 5 à 8

### Non à Ecopop

Immigration de masse, Ecopop, libre-circulation des personnes: ils sont tous interdépendants. Compte tenu de ces rapports étroits et des conséquences multiples, une seule réponse raisonnable est à donner le 30 novembre 2014: Non à l'initiative Ecopop!

Page 3

### Pouvoir féminin au Conseil de jeunesse

Depuis sa récente fondation, la Commission de Jeunesse.Suisse a déjà réalisé de nombreux objectifs. En plus de l'élection de deux membres féminins de Syna au sein du Comité, la fête fut belle lors de ce deuxième conseil des jeunes.

Page 20

**Sommaire**

Initiative Ecopop	Page	3
3 <sup>e</sup> réforme fiscale des entreprises	Page	4
Congrès Syna	Pages	5–8
Pages romandes	Pages	9–12
Pagina in italiano	Page	13
Pagina en español	Page	14
Página em português	Page	15
Brücke · Le pont	Page	16
Artisanat	Page	17
Salaires Coop	Page	18
Horlogerie	Page	18
Nous sommes Syna: Arno	Page	19
Jeunesse.Suisse	Page	20

**Impressum**

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

**Parutions** 10 éditions par année

**Tirage** 8063 exemplaires (REMP 2014)

**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, 19 décembre

**Clôture de la rédaction**  
Mercredi, 3 décembre, 12h00

# Chaleureux merci!



Chères et chers membres,

Merci infiniment pour le soutien que vous m'avez accordé lors du Congrès de Brigue-Glis en m'élisant président de Syna. Je me réjouis beaucoup du travail pour et avec vous. Et grand merci également si vous prenez à cœur la conclusion de cet éditorial. Pas seulement vos voix, mais aussi les nombreuses discussions et félicitations me donnent courage et force d'embrasser cette tâche pleine de responsabilités. En collaboration avec mes collègues de la direction (voir Syna-Magazine N°8/14, page 17) du Comité et les membres et collaboratrices et collaborateurs nous pourrions ensemble améliorer les salaires et les conditions de travail dans ce pays et faire progresser Syna!

## Syna empoigne un mega-thème

Dans cette édition, nous jetons un regard sur le dernier Congrès quadriennal. Syna a reçu de ses membres le mandat de concilier travail et loisirs. Les paroles de nos membres à Brigue-Glis ont une nouvelle fois démontré clairement l'urgence de ce mandat. Des pauses de midi inexistantes, des travaux préliminaires et complémentaires non payés sont le quotidien pour de nombreux imprimeurs. Que cela soit dans la construction, dans la production ou à l'hôpital, une réalité largement répandue existe: on doit travailler plus, et de plus en plus vite, avec moins de personnes. Ces exemples ont été confirmés le dimanche d'après Congrès par une étude récente. La première publication d'un indice du stress au travail est alarmante: 34 pour cent des travailleuses et travailleurs sont légè-

ment ou fortement épuisés. Six pour cent ou 300 000 travailleuses et travailleurs sont proches du burnout. Pas de miracle titrent les médias: «Epuisement au travail est un méga-thème» – et Syna a empoigné ce méga-thème.

## Ensemble!

Pour les congressistes, cela est aussi clair: pour que des revendications et solutions d'équilibre entre le travail et le temps libre voient le jour, nous avons besoin de toutes et tous. Du courage des travailleuses et travailleurs de se mobiliser sur leur place de travail pour obtenir des temps de travail sains. De Syna qui, dans ces lieux, soutient ses membres. Et encore plus de membres afin que nous puissions, avec une force de négociation accrue, améliorer les conventions collectives de travail dans les branches et les entreprises. Et ainsi éviter que la vie de famille et les loisirs ne soient étranglés par la charge de travail. Nous serons toutes et tous sollicités pour éviter que des lois abolissent la saisie des temps de travail ou prévoient que les samedis et les dimanches soient considérés pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs comme des jours ouvrables ordinaires.

## Ne pas donner de leçon

A fin novembre, les urnes nous proposeront de prendre le bon aiguillage et de ne pas donner de leçon. La votation sur l'initiative Ecopop a également des effets sur notre thème du Congrès «Mon travail – mon temps». C'est un motif supplémentaire pour Syna de s'opposer à l'initiative Ecopop. Car Ecopop est dommageable: la charge au travail augmenterait, il y aurait encore moins de personnel pour remplir les tâches dans les hôpitaux, les entreprises de services ou dans la construction. Et Ecopop presse sur les salaires et les conditions de travail: encore plus de pendulaires saisonniers ou porteurs de permis de séjour de courte durée, seraient appelés par l'économie. Ces travailleuses et travailleurs mal protégés accentueraient la pression sur les salaires et les conditions de travail, et cela aussi pour le personnel plus âgé. Ecopop ne résout aucun problème, il en crée de nouveaux! C'est pourquoi je dis non à Ecopop!

arno.kerst@syna.ch,  
Président



Ecopop et la libre-circulation des personnes

## Une situation délicate

**L'acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse engendre le débat sur l'adaptation de la libre-circulation des personnes avec l'UE. Cela est extrêmement difficile et demande beaucoup de temps. Un oui à l'initiative Ecopop détruirait tous ces efforts et simultanément les travailleurs en pâtiraient.**

Le 9 février de cette année, une faible majorité des citoyens et citoyennes a accepté l'initiative contre l'immigration de masse exigeant ainsi que la migration des personnes soit, dans le futur, pilotée d'une façon autonome.

### Libre-circulation en danger

Une conduite indépendante de la migration demande une dénonciation ou une adaptation de l'accord de libre-circulation des personnes avec l'UE. La dénonciation n'est pas requise par les représentants de l'initiative parce que la libre-circulation des personnes est liée aux accords bilatéraux et est, pour la Suisse, d'une grande importance économique. Grâce aux bilatérales, les relations entre la Suisse et l'UE sont clairement définies. Cela est d'ailleurs absolument nécessaire puisque, finalement, 60 pour cent de nos exportations et 80 pour cent de nos importations sont réalisées dans l'espace européen. Un tiers des places de travail en Suisse sont dépen-

dantes de nos relations économiques avec l'UE. Il nous incombe d'adapter les accords actuels. Cela est examiné intensivement. Des rencontres régulières ont lieu sur le plan diplomatique afin de dégager une éventuelle marge de manœuvre dans la négociation. En outre, le Conseil fédéral soumettra prochainement un mandat de négociation afin d'aborder les pourparlers au cours des prochaines années. Toutefois, la libre-circulation des personnes est un élément central pour l'Europe. En résumé: une adaptation s'avérera une démarche difficile et les discussions prendront beaucoup de temps. Ce qui sera déterminant, c'est l'économie qui ne pourra plus hâtivement couvrir ses besoins de forces de travail à l'étranger. Dans ce domaine, le Conseil fédéral permet de contourner cette difficulté en ouvrant l'immigration à du personnel qualifié. L'engagement syndical pour la protection des salaires est également important. Si en Suisse tous les travailleurs et travailleuses sont soumis aux salaires suisses, les employeurs n'ont pas d'avantages financiers à recourir à la main-d'œuvre étrangère. Le 30 novembre 2014, nous voterons en Suisse sur l'initiative Ecopop. Une acceptation ne détruirait pas seulement tous les efforts entrepris mais aurait des conséquences négatives sur les travailleuses et travailleurs.

### Ecopop nuit aux travailleurs

L'initiative limite l'immigration mais simultanément ne s'applique pas aux frontaliers et aux permis de séjour de courte durée. A l'avenir, l'économie se

focalisera plus sur ces catégories. Du même coup, elles seront particulièrement menacées par le dumping salarial et le travail au noir et menaceraient ainsi les salaires et les conditions de travail de tous les travailleurs et travailleuses en Suisse. La limitation de l'immigration voulue par Ecopop est si radicale qu'elle cause un préjudice durable à notre économie. Des branches entières fonctionnent aujourd'hui grâce aux forces de travail étrangères. Ainsi, elles accomplissent par exemple la moitié du volume de travail de l'hôtellerie et restauration et environ le tiers de la santé et de l'industrie. Par leurs déductions salariales, les travailleurs et travailleuses étrangers fournissent une grande contribution au financement des assurances sociales. Ils encaissent nettement moins de prestations que leurs cotisations et sont ainsi des contributeurs nets. A cause d'Ecopop, l'AVS perdrait environ trois milliards de francs jusqu'en 2030. Les travailleurs et travailleuses en Suisse devraient compenser ce manque soit par une augmentation des déductions sociales, soit par une augmentation de l'âge de la retraite. Ecopop exige une limitation rigide de l'immigration. Cela aggrave la pénurie de personnel qualifié en Suisse et accroît la charge de travail des travailleuses et travailleurs restants, le travail devant être accompli avec moins de personnel.

**Gabriel Fischer, Responsable de la politique économique, [fischer@travailsuisse.ch](mailto:fischer@travailsuisse.ch)**



*L'acceptation de l'initiative Ecopop aurait des conséquences de longue portée pour la Suisse et pour ses travailleuses et travailleurs.*

*Photo: Fotolia*

3<sup>e</sup> réforme fiscale des entreprises

# Concurrence fiscale

**Le projet de loi sur la réforme de l'imposition des entreprises prévoit l'abolition des régimes fiscaux cantonaux. Hélas, le projet ne prévoit rien pour endiguer la dommageable concurrence fiscale qui se renforcerait et provoquerait des pertes fiscales en milliards de francs.**

Aujourd'hui, les recettes des entreprises étrangères sont soumises à des réglementations fiscales cantonales particulières. La suppression de ces réglementations particulières pour certaines formes d'entreprises est inéluctable. La question est plutôt celle-ci: comment la 3<sup>e</sup> réforme fiscale des entreprises doit-elle être agencée afin de ne pas provoquer une recrudescence de la concurrence fiscale entre les cantons? Les impôts cantonaux sur les bénéfices des entreprises ne sont en outre pas touchés directement par la 3<sup>e</sup> réforme fiscale des entreprises mais ils jouent un rôle central. Sans contre-mesure efficace, la réforme entraînerait une baisse générale au plus bas niveau actuel des impôts sur le bénéfice. Les cantons de Vaud et Genève ont déjà annoncé qu'ils allaient baisser leur taux d'imposition de respectivement 24 et 23 pour cent, à 13 et 14 pour cent pour toutes les entreprises! Leurs taux seront ainsi alignés sur ceux des cantons aux taux les plus bas comme Lucerne (12 pour cent) ou Zoug (14 pour cent). La spirale descendante commence à tourner.

## Solution déterminante et avantageuse

Une solidarité fiscale horizontale entre cantons est un leurre. C'est pourquoi le projet doit inclure un taux d'imposition minimum des bénéfices des entreprises. C'est le seul moyen d'avoir un paquet équilibré qui ne favorise pas une fois de plus les entreprises au détriment de la population. Le niveau du taux devra tenir compte d'un certain nombre de paramètres, en premier lieu l'effet sur les recettes fiscales des cantons et de la Confédération et la nécessité d'éviter le plus possible le départ à l'étranger des sociétés au bénéfice des régimes



*Un taux d'imposition minimum sur les bénéfices des entreprises ne désavantagerait pas la population dans le cadre de la réforme fiscale des entreprises.*

*Photo: Fotolia*

fiscaux cantonaux. Ainsi, si le taux est fixé trop bas (par exemple à 15 pour cent), moins de sociétés partiront mais les pertes fiscales seront trop importantes pour les cantons et la Confédération. Si le taux est fixé trop haut (par ex. 18–20 pour cent), trop de sociétés partiront avec aussi le départ de très nombreux collaborateurs et collaboratrices aux salaires élevés, ce qui alourdira encore plus les pertes fiscales et entraînera aussi des effets négatifs indirects sur d'autres secteurs économiques.

## Rester concurrentiel

C'est pourquoi Travail.Suisse propose un taux d'imposition minimum de 17 pour cent. Un tel taux devrait permettre de limiter les pertes fiscales de la Confédération et des cantons à un faible niveau. La marge de manœuvre fiscale des cantons sera certes restreinte mais la concurrence fiscale ne sera pas supprimée. Car la réduction de l'écart des taux entre les cantons, suite à l'introduction du taux d'imposition minimum, laissera une plus grande marge de manœuvre aux cantons qui ont des taux d'imposition plus élevés. Le taux d'imposition minimum aura finalement comme effet positif de limiter les excès de la concurrence fiscale sans pour autant l'éliminer.

Avec un taux d'imposition minimum de 17 pour cent, qui fera tendanciellement aussi baisser les taux d'imposition des cantons les plus élevés, notre pays restera globalement très concurrentiel sur le plan fiscal en comparaison internationale. En effet, un tel taux reste très en-dessous des taux des principaux pays concurrents de la Suisse, ceux de l'Europe occidentale et les Etats-Unis.

Le projet de réforme de l'imposition des entreprises arrive à un moment où la situation financière d'une majorité de cantons est précaire avec des mesures d'économie déjà en vigueur qui touchent directement la population par des coupes dans le domaine social et de la formation en particulier. Il ne fait guère de doute qu'en votation populaire, les citoyens et citoyennes refuseront un projet de réforme qu'ils devront supporter directement! Un taux d'imposition minimum contribuerait à ce que la réforme n'entraîne pas de fortes baisses fiscales et à ce que la marge financière de la Confédération et des cantons ne soit pas encore plus rognée.

**Denis Torche, Responsable de la politique financière et fiscale,**  
torche@travailsuisse.ch



Première journée du Congrès

# Gare de Brigue bondée

**Plus de 400 délégués, déléguées et illustres invités provenant de toute la Suisse ont débarqué en gare de Brigue lors d'un vendredi pluvieux pour participer au 5<sup>e</sup> Congrès de Syna. Le président sortant, Kurt Regotz, avait souhaité que le Congrès se tienne en Valais.**

Il était un peu plus de 10 heures lorsque les premiers délégués ont déambulé sur le haut de la rampe, remettant leur bagage à la consigne, recevant les documents du Congrès et, pleins d'espoir, faisant une première reconnaissance des locaux du Congrès. Durant pratiquement toute la nuit, l'intérieur de la halle du Simplon a été décoré de façon attrayante. Le bâtiment fonctionnel, mais plutôt triste des années 70, était totalement tourné vers Syna. Un éclairage bleu-rouge illuminait les étoffes drapées spécialement suspendues pour l'occasion, les longues tables autour desquelles les invités et les délégués prirent place, la scène équipée d'écrans, d'un pupitre et de bouquets de fleurs.

Lorsque le gong annonçant le début du Congrès retentit à 12 h 50, ceux qui, jusque-là, avaient apprécié le lunch debout prirent place dans la salle et nouaient ainsi pour la première fois le contact avec les «Synas».

## Une rétrospective amusante

En 16 ans, Syna a atteint beaucoup d'objectifs. Pensons seulement à l'introduction de la retraite anticipée, l'augmentation des allocations familiales et la charge au travail enfin thématisée. De cela, il résulta des revendications pour plus de vacances et pour une compensation équitable des heures supplémentaires. N'oublions pas non plus l'engagement contre l'extension du travail de nuit et du dimanche ainsi que les luttes pour empêcher la détérioration des assurances sociales. L'invitation faite aux membres de discuter sur des thèmes visionnaires tels que le revenu de base inconditionnel (RBI) constituent des succès syndicaux. Syna est loyal et cherche le consensus sans se laisser intimider par les employeurs. Ces principes s'appliquent



*Le tapis rouge a été déroulé par les «Synas» pour Kurt Regotz. Cependant, il fut difficilement atteignable. Photos: Syna*

lors des négociations, même si la lutte est âpre pour obtenir des résultats.

Depuis la fondation de Syna, le secteur tertiaire a été développé pour tenir compte de l'explosion des postes de travail dans la santé, le nettoyage et le commerce de détail. Les travailleuses et travailleurs de ces secteurs n'étaient pas organisés syndicalement et par conséquent étaient peu protégés. Cependant, les secteurs de l'artisanat et de l'industrie ne furent pas négligés et Syna y obtint également des améliorations. Des motifs suffisants et les conditions adéquates pour se congratuler et les «Synas» invitèrent Kurt Regotz à s'avancer sur le tapis rouge. Il dut de battre durement pour y arriver et, même après huit ans de présidence, ne fut pas ménagé. Les jeunes acteurs pleins de mobilité et hautement qualifiés concurent

un programme varié pour les deux jours de Congrès et donnèrent à cette manifestation une note débridée.

## Visite politique majeure

Le Conseiller fédéral Alain Berset, d'excellente humeur, gagna le pupitre et salua les participants et participantes par «Chères et chers collègues» et précisa que le vrai progrès se mesurait par exemple

*Suite à la page 6*



*Le Conseiller fédéral Alain Berset a également reçu une «Glücktricka».*



Le nouveau président Arno Kerst, entouré par le Comité.

Photo: Syna

#### Suite de la page 5

au fait que l'économie était là pour l'homme et non les êtres humains pour l'économie. Ses commentaires sur la concurrence globale, les attentes pécuniaires des actionnaires et notamment la communication mobile entraînent des hochements de tête positifs parmi l'assemblée. Simultanément, la pensée collective était perceptible: «Ce Conseiller fédéral me parle au cœur, ce Conseiller fédéral me comprend.» Il n'hésita pas, lors de la pause, à se mêler aux congressistes et à discuter ardemment avec eux.

Après la pause, le Conseiller d'Etat Jean-Michel Cina ne se fit également pas prier pour tenir un discours drôle sur son canton et l'économie énergétique. Il a ainsi souligné que le Valais était le château d'eau de l'Europe et Syna le plus important syndicat du Valais! Kurt Regotz le remercia également en lui remettant une «Glücktricka», la caisse en bois autrefois utilisée en Valais pour l'élevage bovin et remplie de fourrage concentré afin que les bêtes survivent au rude hiver. Une énergie d'une autre sorte doit aussi revigorer nos invités dans leur activité.

Le Conseiller fédéral Alain Berset a également parlé de la prévoyance vieillesse 2020 et ainsi livré des réflexions pour la première des quatre résolutions qui furent adoptées lors des deux jours du Congrès.

#### Sûr et social

Pour Syna, il est clair que les acquis de l'état social doivent être défendus et que des adaptations raisonnables doivent accompagner les développements de la

société afin d'obtenir une prévoyance vieillesse sûre, solide dans le futur et sociale. Saluons le fait que le paquet de réformes 2020 prévoit un traitement simultané du financement du 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> pilier. On confirma également que la révision était discutable sous les conditions suivantes: intouchable, l'article constitutionnel dont la prévoyance vieillesse doit «maintenir le mode de vie antérieur», intouchable également une diminution des rentes ou une augmentation de l'âge de la retraite des femmes sans obtention de l'égalité salariale. Les retraites anticipées doivent être, grâce à des aides sociales, également possibles pour les bas revenus. En plus, tout doit être entrepris pour que les travailleurs et travailleuses âgés ne soient pas défavorisés sur le marché du travail. Des modèles de temps de travail doivent également être prévus pour eux, que cela soit sous la forme de retraites flexibles ou de retraites anticipées, et ce dans toutes les branches.

#### Contre le racisme et la discrimination

Il est absolument urgent que Syna annonce la couleur et s'engage clairement contre la discrimination et le racisme. A cela appartiennent le démasquage et la sanction de la discrimination, l'exigence de salaires égaux pour le même travail, la reconnaissance de qualifications différentes et l'égalité de traitement dans le domaine des prestations sociales. Lorsque cela est possible, il s'agit de s'entourer de spécialistes sur les questions de discriminations. De même, il fut suggéré que les demandes des migrantes et migrants soient désormais mieux prises en

compte dans les négociations des conventions collectives de travail. Ici, il s'agit de principes éthiques, moraux et de droits humains. Quelle que soit la provenance ou la couleur de peau d'un être humain, des conditions de travail correctes doivent être offertes à tous.

Les délégués-es acceptèrent les deux résolutions à une grande majorité.

#### Un départ est aussi un commencement

Ensuite, l'après-midi fut ponctué d'histoires drôles et de plaisanteries bien fondées de Kurt Regotz. Chaudement remercié pour tout ce qu'il a accompli durant les huit ans de son mandat, il a suscité d'un de ses laudateurs les mots: «C'est réjouissant qu'il continue à œuvrer pour Syna, même au deuxième rang.»

Arno Kerst, le candidat désigné à la présidence, fut recommandé à l'élection auprès de l'assemblée. Sa grande expérience dans le travail syndical fut mise en avant, de même que ses talents de négociateur, sa formation polyvalente et notamment aussi son acceptation et sa popularité dans les régions. Comme cela est prévu par les statuts, il dut quitter la salle avant l'élection. A une abstention près, la salle le nomma président. Un Arno Kerst rayonnant remercia pour la confiance octroyée et confirma simultanément que Syna est le syndicat des membres et qu'il a besoin de tous. En fin de journée, et pour éclairer son propos, il pria le Comité de monter sur scène, faisant déjà suivre ses premières paroles présidentielles par un premier acte.

[colette.kalt@syna.ch](mailto:colette.kalt@syna.ch), Directrice de la communication et des campagnes



Deuxième jour du Congrès

## Maintenant c'est officiel!

**Les 325 délégués et déléguées ont voté: «Mon travail – mon temps» est le grand thème politique des prochaines quatre années. Les résolutions et le document du Congrès ont été acceptés. Le nouveau président de Syna, Arno Kerst, confirma l'objectif. A travers Syna, parvenons à l'équilibre entre travail et loisirs.**

Dans son discours d'investiture présidentielle, Arno Kerst remercia pour la confiance accordée et rendit hommage au travail accompli par son prédécesseur. Il exprima également la responsabilité incombant à Syna de poursuivre intensément ce travail. Le monde du travail doit prendre en considération la dignité et les besoins des êtres humains. L'être humain n'est pas une machine, mais a besoin de période de repos pour la famille et les loisirs. Syna est sur la bonne voie avec le thème du Congrès, débattu antérieurement par les régions et confirmé par les délégués-es avec l'acceptation du document du Congrès et des 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> résolutions.



Arno Kerst lors de son discours d'investiture.

### Transparence et repos

La troisième résolution traite de la saisie du temps de travail. La disponibilité totale, diurne et nocturne, la pression au travail ainsi que l'intensité croissante du travail provoquent une augmentation continue du stress. Syna veut, pour le personnel, un temps suffisant de repos et exige une saisie claire et transparente des temps de travail. Et les travailleurs et travailleuses à horaire variable ont besoin de règles du jeu claires. La flexibilité est un bien dont les entreprises et le personnel doivent profiter de la même façon. Le stress et le surmenage ne doivent plus être tabous; les entreprises doivent suffisamment tôt aborder ce problème avec leur personnel. Les cahiers des charges doivent pouvoir être maîtrisés, les temps libres d'échange de courriels et la limitation de la disponibilité téléphonique clairement réglés, et cela aussi pour le travail à domicile.

C'est pourquoi Syna demande que les employés et employées doivent, d'une part, disposer de suffisamment de temps de repos et, d'autre part, les temps de travail doivent être saisis d'une façon claire et transparente. La Confédération et les cantons doivent de leur côté renforcer les contrôles des temps de travail et de repos et s'engager plus fortement dans la protection de la santé. Syna demande pour toutes les travailleuses et travailleurs la semaine de cinq jours et ainsi deux jours de repos hebdomadaires d'affilée.



La présentation des résolutions a été accompagnée par la diffusion de clips vidéo.  
Photos: Syna

Afin que les travailleuses et travailleurs puissent concilier travail et temps libre, les programmes de travail doivent être disponibles quatre semaines à l'avance. Il est absolument indispensable que le travail du dimanche et de nuit demeurent des exceptions et que leur réglementation soit discutée avec les partenaires sociaux. Beaucoup de travailleuses et travailleurs sont prêts, selon leur disponibilité, à répondre positivement aux besoins de travail flexible de leurs employeurs, en particulier lorsque les conditions sont correctes. Par correctes, nous entendons des règles contractuelles équitables comme la programmation des temps de travail.

Par ailleurs, les travailleuses et travailleurs ont le besoin d'adapter leur horaire de travail à leur mode de vie. La flexibilité en faveur des collaborateurs et collaboratrices signifie par exemple la prise en considération des demandes de congé et d'obligations familiales. C'est pourquoi Syna demande clairement une plus grande flexibilité des entrepreneurs. Des demandes d'engagement professionnel à court terme devraient être compensées par une indemnité de 25 pour cent, mais aussi devraient pouvoir être refusées sans conséquences négatives.

Suite à la page 8

Suite de la page 7

### Des temps de travail corrects pour tous!

Syna met sur un pied d'égalité le travail et le temps libre. C'est pourquoi les périodes de travail et de repos doivent être plus fortement adaptées aux travailleuses et travailleurs avec famille ainsi qu'aux jeunes et au personnel âgé. Par sa quatrième résolution, Syna veut que l'engagement des travailleuses et travailleurs dans la famille et la société soit fortement renforcé.

Concilier la vie professionnelle et le temps libre est particulièrement exigeant pour ceux et celles avec des enfants. Syna veut que les conditions de travail uniquement orientées vers l'économie soient également fortement adaptées aux besoins des familles. La solution pour y parvenir réside en la réalisation de l'égalité des chances et de salaire entre les femmes et les hommes. Syna demande une réévaluation du travail à temps partiel et l'extension du congé maternité et paternité. Le soutien aux parents actifs, dans la prise en charge de leurs enfants, doit être renforcé.

Dès l'âge scolaire, une extension des places payantes en crèche ainsi que la mise sur pied de structures journalières est primordiale. La politique, les employeurs et les partenaires sociaux doivent se mobiliser.

Afin que le déséquilibre entre travail et temps libre, entre stress et repos, se corrige en faveur des travailleuses et travailleurs, Syna exige plus de temps libre payé. Nous nous accrochons à notre revendication de six semaines de vacances pour tous.

Notre société serait avisée de comprendre que les êtres humains ont besoin de temps pour s'engager dans des associations, dans la politique, dans le soin aux parents malades, etc. Des travailleuses et travailleurs qui accomplissent ces prestations doivent être encouragés dans le futur par des «jours joker» payés. L'engagement social des jeunes travailleuses et travailleurs doit être honoré par une augmentation à dix jours du congé de jeunesse payé.

Au lieu de pousser les travailleurs et travailleuses âgés à la roue, on devrait leur permettre, par un congé payé, de nouvelles orientations, d'entreprendre un travail

joyeux jusqu'à la retraite et de se maintenir sur le marché du travail. Syna attend des solutions de la politique, des entreprises et des partenaires sociaux. De même, les solutions de retraites anticipées négociées par les partenaires sociaux doivent continuer à éclore. Syna s'offusque de stages mal payés et du travail gratuit des formations en cours d'emploi. Un salaire équitable et une formation importante et variée doivent être garantis. Syna demande la promotion de l'apprentissage par de bonnes et sûres conditions de travail ainsi que l'inclusion des apprenties et apprentis dans le champ d'application des CCT. Des places de travail sûres avec des temps de travail corrects ainsi qu'un bon salaire sont la base pour des apprentissages attractifs et ainsi diminuer le manque de main d'œuvre qualifiée. La protection des jeunes dans la Loi sur le travail ne doit pas être relâchée, mais doit être adaptée en conséquence.

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

Interview de délégués

## «Mon travail – mon temps»: qu'en est-il pour toi?

**Le thème du Congrès a une ambition: déposer dans le domaine politique des quatre prochaines années un important et urgent besoin ressenti par les membres de Syna. Lors du Congrès, nous avons interrogé quelques délégués. Ainsi, par exemple, Elvira Wüthrich. Elle est mère de deux enfants adultes et membre de la section de Berne.**



Elvira Wüthrich, déléguée, à l'interview.

Photo: Syna

**Claudia Stöckli: Elvira, à quoi ressemble ton quotidien professionnel?**

**Elvira Wüthrich:** Je travaille à 60 pour cent, comme collaboratrice spécialisée, de mercredi à vendredi de 8 à 17 heures. Nous discutons entre nous, en équipe, qui et quand est présent ou peut faire des pauses que nous organisons bien sûr individuellement. Pour la fixation des vacances et des jours de congé, nous nous organisons en équipe et informons par la suite nos supérieurs, qui confirment nos choix et les inscrivent dans le plan de vacances.

**Est-ce que tu as ton mot à dire pour l'organisation du travail?**

Je n'ai pas grande influence sur le temps de travail car nous dépendons des heures d'ouverture à la clientèle. Nous disposons cependant d'un temps annuel de travail et saisissons ponctuellement nos heures. Selon l'évolution des heures saisies, notre système s'allume en vert, en orange ou en rouge. Lorsque nous approchons de plus ou

moins 60 heures, le système passe au rouge. Ce système de saisie de temps de travail permet de réduire les heures supplémentaires. Nous discutons en équipe des modalités de compensation horaire.

**La planification de tes horaires de travail était-elle importante lorsque tes enfants étaient petits?**

Pour nous, c'était toujours très important que les horaires soient planifiés très tôt. Ainsi, on pouvait s'y référer et par exemple organiser la prise en charge de nos enfants par les grands-parents ou la crèche.

**Qu'attends-tu de Syna?**

Je souhaite que Syna poursuive avec persévérance et pugnacité la négociation et la conclusion de conventions collectives de travail dans diverses branches. Ainsi, les anomalies et le non respect des conditions de travail pourront être corrigées juridiquement et Syna aura aidé ses membres à faire valoir leurs droits.

Sur [www.syna.ch](http://www.syna.ch) encore plus d'images du Congrès



Région Genève

## Fête des recruteurs et recruteuses



Très attentifs aux paroles de Joël Mugny, les recruteurs et recruteuses partagent un moment de convivialité.

Photo: Syna Genève

**Le mercredi 15 octobre, 80 membres de la région Syna Genève ont été invités à participer à un apéritif festif.**

Cette fête avait pour but de les remercier d'avoir permis le recrutement de nouveaux adhérents. Syna Genève a souhaité les accueillir, les féliciter personnellement et à cette occasion, leur remettre les primes.

Joël Mugny, coordinateur régional, a exprimé la reconnaissance de Syna Genève. Il a souligné combien chaque membre compte en ces temps où les conditions de travail sont menacées par les décisions politiques, les difficultés à négocier et à maintenir les conventions collectives de travail ou à contrer les employeurs indécents.

### **Poursuivre nos efforts**

Nos membres s'engagent à promouvoir les valeurs syndicales de Syna et nous

apportent leurs expériences professionnelles, leur idées pour la défense des travailleurs et travailleuses. Ils et elles sont le pilier de notre syndicat, ils insufflent l'énergie qui nous anime durant les longues séances de pourparlers.

Par leur nombre, ils nous permettent de continuer à renforcer notre représentativité. Ils nous soutiennent dans la poursuite de nos efforts dans la lutte toujours renouvelée pour éviter le démantèlement des acquis sociaux et l'amélioration des conditions de travail de nos travailleurs et travailleuses. Le soutien de nos membres est indispensable lors des négociations de conventions collectives de travail de différents secteurs. Il ne faut pas oublier que nombre de branches ne bénéficient pas encore de protections conventionnelles solides.

### **Syndiquez-vous!**

Lors de notre prochaine fête des recruteurs et recruteuses, nous espérons vous accueillir nombreux et nombreuses et

vous encourageons d'ores et déjà à inviter vos collègues ou connaissances à se syndiquer auprès de Syna.

**Team Syna,**  
geneve@syna.ch

## 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 10/14:**

Clôture de la rédaction: 1<sup>er</sup> décembre  
Date de parution: 19 décembre

Région Genève

# Invitation à tout le personnel

**Le jeudi 13 novembre à l'UOG, 3 Place des Grottes (derrière la gare Cornavin), se tiendra l'assemblée générale du personnel des EMS de Genève.**

Beaucoup d'éléments déterminants ont fait évoluer ce secteur dans les dix dernières années. A la demande du personnel, Syna s'est investi pour une meilleure reconnaissance de tous les employés et employées du secteur:

- en lançant une initiative, couronnée de succès en mars 2007 «Pour une meilleure prise en charge des personnes âgées en EMS»,
- en suivant son application, puis son intégration dans la nouvelle Loi sur les EMS (LGEPA) entrée en vigueur en avril 2010,
- en encourageant la mise en place des nouvelles formations ASSC, ASA, ASE ou d'un CFC obtenu via la validation des acquis de l'expérience et leur intégration une fois le diplôme obtenu.

Employeurs et personnel ont dû s'adapter à ces nouvelles données. Par ailleurs, les personnes âgées peuvent bénéficier d'un meilleur encadrement à leur domicile (loi



*Syna vous soutient. Ensemble nous sommes plus forts.*

*Photo: Fotolia*

sur les soins à domicile). Elles arrivent ainsi plus tardivement en EMS et donc avec des besoins accrus en soins ou une prise en charge plus lourde.

### **Votre avis, votre réalité, vos choix!**

De nouveaux EMS ont vu le jour et d'autres ont fermé. Il est donc grand temps de faire à nouveau un bilan, d'échanger et de prendre

des décisions pour l'avenir de votre secteur. Tel est le but de l'organisation de cette assemblée générale, intersyndicale.

Venez et encouragez vos collègues à participer, c'est votre avis qui nous importe, votre réalité quotidienne et vos choix qui comptent.

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

Commerce de détail

## Enfin une CCT!

**A Genève, le commerce de détail bénéficie enfin d'une Convention collective de travail (CCT CD).**

Syna Magazine vous a informé régulièrement de la situation inquiétante dans laquelle se trouvait le personnel travaillant dans la vente, suite à la non-signature d'une nouvelle convention cantonale. Nous nous réjouissons que cela soit désormais du passé.

Le contrat-type de travail, adopté le 22 janvier 2013 par la Chambre des relations de travail (CRCT) sur demande du

Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), avait été prolongé en 2014, faute d'accord entre les partenaires sociaux.

La Convention, signée le 1<sup>er</sup> juin 2014 et étendue par arrêté du Conseil d'Etat du 23 juillet 2014, est entrée en vigueur dès le 1<sup>er</sup> octobre 2014 et restera valable jusqu'au 31 janvier 2018.

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



*Enfin, le personnel de vente genevois est protégé par une convention collective de travail.*

*Photo: Fotolia*



Région 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 vendredi 14 novembre à 19 heures à la Pizzeria du Moléson au Pâquier. L'ordre du jour:

- Salutations du président
- Les comptes de la section
- Informations syndicales
- Jubilaires
- Divers.

### Inscription

Attention: cette assemblée est réservée uniquement aux membres de la section Bulle-Migrants. L'inscription est obligatoire.

Indiquez votre nom et prénom soit par courrier à Syna, Place du Tilleul 9, Case postale 93, 1630 Bulle, ou par téléphone au secrétariat régional de Bulle, 026 919 59 09 (heures de bureau), jusqu'au 10 novembre au plus tard. Merci de respecter le délai d'inscription!

Team Fribourg,  
fribourg@syna.ch



Région Fribourg

## Convocation section Artisanat

**Nous avons le plaisir de vous inviter à l'Assemblée générale de la nouvelle section Artisanat Syna-Fribourg.**

L'assemblée se tiendra le samedi 15 novembre à 18 heures 30 au café-restaurant La Chaumière à Neyruz. L'ordre du jour:

- Salutations du président
- Présentation des membres du Comité
- Situation financière de la section Artisanat
- Election des réviseurs des comptes
- Contribution en faveur de la section
- Infos syndicales
- Divers (jubilaires, etc.).

### Inscription

Attention: cette assemblée est réservée uniquement aux membres de la section Artisanat Syna-Fribourg. L'inscription est obligatoire.

Indiquez votre nom et prénom soit par courrier à Syna, Rte Petit-Moncor 1A, 1752 Villars-sur-Glâne 2, ou par téléphone au secrétariat Syna de Fribourg, 026 409 78 20 (heures de bureau), jusqu'au 10 novembre au plus tard. Merci de respecter le délai d'inscription!

Team Fribourg,  
fribourg@syna.ch



Région Vaud

# Grossesse et congé maternité

**Ci-après, nous vous donnons des informations concernant la révision de l'Ordonnance 1 relative à la Loi sur le travail (LTr) en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2014\*.**

En effet, à la suite de l'initiative parlementaire de la conseillère aux Etats Madame Liliane Maury Pasquier, le Conseil fédéral a adopté une révision de l'Ordonnance 1 relative LTr, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin dernier. Cette nouvelle disposition de la LTr a introduit des pauses d'allaitement payées, lesquelles, fait nouveau, sont graduées en fonction du temps de travail quotidien. Concrètement, la salariée qui allaite dispose, par exemple, de 90 minutes si elle travaille plus de sept heures par jour.

Depuis le 1<sup>er</sup> juin dernier, il n'existe plus de distinction entre temps d'allaitement dans l'entreprise ou hors de celle-ci. Désormais, une femme peut, par exemple, terminer sa journée de travail plus tôt pour allaiter chez elle ou à la crèche et/ou organiser plusieurs pauses d'allaitement durant sa journée de travail. La révision de l'Ordonnance 1 relative à la LTr n'a par ailleurs rien modifié au principe de base, elle complète la Loi déjà en vigueur.

## RH des entreprises sollicitées

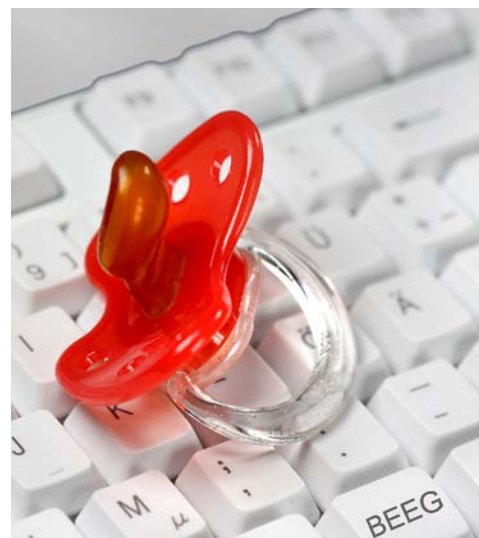
Nous proposons que l'information suivante puisse être diffusée à toutes les personnes concernées et que les services RH

des entreprises modifient les règlements dans le sens de la révision de l'ordonnance car, dans bien des cas, les informations remises aux collaboratrices ne sont plus d'actualité.

«Informations – grossesse et congé maternité», sous la rubrique «Après l'accouchement», à la suite de la réponse à la question «Quelles sont les conditions pour bénéficier du congé d'allaitement?», nous vous proposons par exemple d'ajouter une nouvelle question suivie d'une réponse comme suit:

Puis-je poursuivre l'allaitement lors de ma reprise professionnelle?

- Oui, jusqu'à une année de vie de votre bébé, le temps d'allaitement ou le temps passé à tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail et de ce fait payé.
- La mère dispose de pauses d'allaitement: de 90 minutes pour une journée de plus de sept heures de travail, de 60 minutes pour une journée jusqu'à sept heures de travail et de 30 minutes pour moins de quatre heures de travail.
- Ce temps d'allaitement peut être effectué dans ou hors de l'entreprise et il est modulable: vous pouvez organiser plusieurs pauses d'allaitement durant votre journée de travail et/ou, par exemple, terminer votre journée de travail plus tôt pour allaiter chez vous.
- Sur ce temps, nous mettons à votre disposition un local au sein de notre établissement afin de vous permettre d'allaiter, tirer le lait ou vous reposer.



*Enfin des pauses d'allaitement pendant le travail.*

- La durée de travail quotidienne maximale autorisée est de neuf heures.
- Un certificat médical attestant l'allaitement peut vous être demandé.
- Un entretien avant votre reprise professionnelle avec votre supérieur hiérarchique et/ou les RH est conseillé afin d'élaborer ensemble les meilleures conditions pour la mise en place de cette organisation.

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

*\* Article inspiré par le travail de Mme Sabine Aschwanden, infirmière aux Etablissements hospitaliers du Nord vaudois.*

Fête de Noël

## Vous avez un message...

**...vous informant que la traditionnelle fête de Noël de Syna Vaud a été fixée au samedi 13 décembre à Eclépens.**

Les invitations vous parviendront prochainement mais vous pouvez déjà réserver la date et vous inscrire auprès du secrétariat Syna, Rue du Valentin 18, 1004 Lausanne, tél. 021 323 86 17.

Au nom des enfants, des animateurs et animatrices, des lutins et du Père Noël, je vous remercie par avance de votre nombreuse participation et me réjouis de vous retrouver tous et toutes!

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



*Photos: Fotolia*



Congresso Syna 2014 a Briga

## Quattro risoluzioni

**Oltre 400 delegati e ospiti illustri sono giunti da tutta la Svizzera per partecipare al quinto Congresso Syna. Kurt Regotz ha consegnato il testimone ad Arno Kerst e per i prossimi quattro anni i delegati hanno deciso di mettere in agenda come argomento politico il tema «Il mio lavoro, il mio tempo».**

Nel suo discorso di insediamento, Arno Kerst ha colto l'occasione per ringraziare i delegati della fiducia accordatagli, per elogiare il lavoro del suo predecessore, nonché per sottolineare che Syna continuerà anche in futuro a portare avanti con grande determinazione il suo lavoro. Il mondo occupazionale deve tenere in considerazione la dignità dell'uomo e le sue esigenze. L'uomo non è una macchina: deve avere la possibilità di riposarsi, dedicarsi alla propria famiglia e avere a disposizione tempo libero a sufficienza.

### **Syna si oppone al razzismo e alle discriminazioni**

Per garantire anche in futuro la tutela della dignità dell'uomo è assolutamente necessario che Syna si assuma la propria responsabilità e si opponga con determinazione alle discriminazioni e al razzismo. Questo impegno deve includere la rilevazione e punizione di casi di discriminazione, la rivendicazione di un salario uguale per lavoro uguale, il riconoscimento di qualifiche diverse e la parità per quanto riguarda le prestazioni sociali. Nelle questioni che riguardano la discriminazione, devono essere coinvolti, ove possibile, degli esperti. Durante le trattative per i CCL, in futuro vanno inoltre maggiormente tenute in considerazione le questioni che stanno particolarmente a cuore ai migranti. Si tratta di principi legati all'etica, alla morale e ai diritti umani che – oltre a condizioni di lavoro dignitose – vanno garantiti a tutte le persone, indipendentemente dalla loro provenienza o dal colore della loro pelle.

### **Ospite illustre del mondo politico**

Nella giornata di venerdì è stata poi la volta del consigliere federale Alain Berset che ha tenuto il suo discorso rivolgendosi



*Sergio Scaramuzza, membro da diversi anni della Commissione migranti, durante la lettura della risoluzione contro il razzismo e la discriminazione.*

*Foto: Syna*

ai presenti con «cari colleghi e care colleghe». Il Capo del Dipartimento federale dell'Interno ha sottolineato che il vero progresso è una realtà quando l'economia è al servizio dell'uomo e non viceversa. La concorrenza globale, le aspettative di profitto degli azionisti e non da ultimo la comunicazione mobile sono tutti fattori che minano la tutela dell'orario lavorativo. Durante il discorso di Alain Berset, tra i presenti era tangibile un pensiero comune: «questo consigliere federale mi sta leggendo nell'animo e mi capisce.» Durante la pausa, l'illustre ospite non ha esitato a mescolarsi spontaneamente fra i partecipanti del congresso e a discutere animatamente con questi ultimi.

### **Sicuro e con i giusti ammortizzatori sociali**

Oltre alle risoluzioni inerenti all'orario di lavoro che devono promuovere la conciliabilità tra famiglia e professione, alla rilevazione della durata del lavoro come strumento essenziale e al miglioramento delle condizioni per chi entra nel mondo del lavoro, per il Syna vanno difese anche le conquiste dello stato socia-

le. Sono necessari adeguamenti in linea con gli sviluppi sociali per una previdenza per la vecchiaia sicura, lungimirante e con i giusti ammortizzatori sociali. Il sindacato accoglie quindi con favore che nel pacchetto di riforme 2020 la garanzia di finanziamento del primo e del secondo pilastro sia trattata contemporaneamente. Syna è anche pronto a discutere sulla risoluzione, a condizione che i seguenti presupposti rimangano inviolati: l'obiettivo costituzionale «mantenimento del tenore di vita abituale», la riduzione delle pensioni e l'aumento dell'età pensionabile per le donne senza precedente parità salariale. Va inoltre reso possibile il pensionamento flessibile con ammortizzatori sociali anche per le fasce di reddito più basse ed è doveroso fare tutto il possibile affinché i lavoratori più anziani non siano svantaggiati sul mercato del lavoro. In tutti i rami vanno inoltre creati modelli di lavoro adatti ai lavoratori più anziani sotto forma di pensionamento flessibile o anticipato.

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

Construcción

# Negociaciones salariales con fuego

**La cooperación entre los locutores sociales funciona bastante bien si no fuera por el fuego de barrera y la «Fachstelle Risikoanalyse» que está proporcionando munición extra y así dificultando las negociaciones.**

Una vez más el otoño comienza «caliente» y como casi cada año hay fuego de barrera desde varios frentes. ¿Usted se ha dado cuenta que cada vez que comienzan las negociaciones, de repente aparecen expert@s de economía, diagnosticador@s y otros clarividentes, que prevén un futuro negro? En el fondo eso se repite cada año y la influencia del@s pronosticador@s es grande. Particularmente por eso es difícil obtener sueldos más altos – o sea un porcentaje justo de la economía – en las negociaciones. Si l@s empleador@s además reciben pases del equipo de l@s sindicalizados – obviamente las negociaciones se dificultan.

## Más daño que beneficio

Desde hace un tiempo ya protagonistas de la sección Zürich-Schaffhausen del sindicato Unia promueven la «Fachstelle Risikoanalyse». Ese ente al parecer pertenece a l@s líderes supuestamente omnisciente de la sección Zürich de la Unia y se salta todas las vallas. Se constituyó una institución que pretende calificar desde una perspectiva unidireccional si un contrato colectivo de trabajo se esté cumpliendo o no y que le hace competencia a las comisiones paritarias que funcionaron bien hasta ahora. Organizar y llevar a cabo la implementación de los contratos y controlar si en ciertas empresas se esté cumpliendo o no, claramente es tarea de tod@s l@s partidistas involucrad@s. Solo por medio de las instituciones paritarias se garantiza que se obtiene información objetiva e independiente de los diferentes intereses. Otros sistemas están fuera de lugar en el sistema de los contratos colectivos de salario. ¡Ya basta!

## Unia tiene que cerrar ese su servicio

El supuesto servicio a l@s emplead@s nos molesta a nosotr@s tanto como a l@s



Por el actuar arbitrario de la Unia l@s empleador@s tampoco quieren negociar con Syna.

Foto: Colette Kalt

empleador@s. El resultado es que por ejemplo las compañías de pintura y yeso declaran: «¡No habrá ningún tipo de negociación, hasta que no se disuelva la «Fachstelle Risikoanalyse»! Con la misma declaración el presidente de l@s maestr@s de obra Werner Messmer suspendió en octubre las negociaciones para el año que viene. Que l@s carpinter@s, electricistas, metalistas, enlosador@s y otr@s puedan seguir el mismo «ejemplo» se entiende, pero está mal hecho. Me molesta personalmente que las negociaciones paritarias se boicoteen de alguno de los lados. Por eso opino que ¡esa «Fachstelle Risikoanalyse» es el acabose! ¡Hay que cerrar ese negocio!

## Las negociaciones salariales afectan a nuestr@s miembros

L@s empleador@s que se oponen a negociaciones nacionales por supuestas razones «regionales» también están siendo incorrect@s. ¿Qué culpa tienen nuestr@s miembros si algunas personas no entienden el sentido de las negociaciones colectivas en organismos paritarios? Los contratos son para cumplirlos. Los excesos como esta supuesta Fachstelle no pueden y no deben conducir a una negativa, a dar por terminada o suspender las negociaciones

salariales y contractuales. Aquí l@s maestr@s de la construcción, de la pintura y del yeso tienen que cambiar el modo de pensar. No se puede rehusar las negociaciones culpando a instituciones como la «Fachstelle Risikoanalyse». L@s obrero@s de la construcción no se lo merecen.

werner.rindlisbacher@syna.ch,  
Responsable del sector construcción

## Miembros reclutan miembros

Syna está comprometido para un mundo de trabajo con valores.

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

Inscripciones vía [www.syna.ch](http://www.syna.ch)  
o 0848 848 868.



¡Juntos somos fuertes!



As negociações salariais

## Bloqueio de diferentes partes

**Com vista sobre o próximo ano, as negociações salariais entre sindicatos e empregadores começaram. À priori, a parceria social estava a funcionar muito bem se não fosse pela interrupção nas negociações. O motivo para a interrupção foi a «Unidade especializada de análise de riscos».**

Mais uma vez, o Outono começou «ao rubro» e logo iniciou o fogo cruzado entre as diferentes frentes. Ainda não se aperceberam que sempre que o Outono chega e se dá início às negociações salariais no país, economistas, analistas e outros «clarividentes» apresentam um futuro sombrio tanto quanto possível? Anualmente, a postura negativa destes economistas provoca um grande impacto sobre as negociações salariais. Como se não bastasse é cada vez mais difícil negociar aumentos salariais e partilhar assim de forma justa com os trabalhadores os lucros da Economia. Se o Patronato entrar por caminho árduo na negociação com o Sindicato, podemos concluir, que as negociações serão mais difíceis.

### Decisão unilateral

«Unidade especializada em análise de Risco», é assim que se chama o movimento solitário que prejudica mais do que resolve. Há já algum tempo que os exponentes do Unia Zürich-Schaffhausen vêm promovendo esta Unidade. Esta Unidade – notabene sob o comando dos líderes do Unia de Zurique – é «um tiro no próprio pé», uma vez que essa Unidade é uma concorrência às Comissões Paritárias. A supervisão dos Contratos Colectivos de Trabalho, assim como a implementação dos mesmos, é uma função da Comissão Paritária.

Só uma Comissão organizada paritariamente pode assegurar uma fiscalização sobre os Acordos Colectivos de forma correta e imparcial. Tudo o que não seja tratado desta forma carece de credibilidade e a mim pessoalmente cheira-me a trapaça. Este tipo de atitude não é admissível no sistema de negociação dos CCT, basta!



*Através da ação não autorizada da Unia, os empregadores recusam também a negociar com Syna.*

*Foto: Colette Kalt*

### Unia têm que fechar sua unidade especializada

A «Unidade de risco», que deveria supostamente prestar um bom serviço aos trabalhadores, torna-se numa afronta a todos os parceiros sociais, mas, especialmente ao patronato. Os resultados estão já a notarem-se, por exemplo o patronato dos Pintores&Estucadores recusa-se a continuar as negociações caso a Unidade de Análise não seja encerrada – «Nenhuma negociação, seja ela qual for, é possível caso a Unidade não seja encerrada». Com a mesma afirmação também a Sociedade de Empresários Construtores, o Presidente Werner Messmer no início de outubro interrompeu a negociação salarial na indústria da construção para 2015. Outros sectores como carpinteiros, electricistas, metalurgicos, madeira, construção, ladrilho e outros, anunciam tomar a mesma atitude, e é compreensível. Eu, pessoalmente, sou contra a Unidade, quando órgãos paritários são suspensos e prejudicados. Portanto: as atividades da «análise de risco» são Basicamente a última coisa que necessitamos, por isso, fechem a loja de uma vez!

### Membros da Syna são também afetados

No entanto, o Patronato agiu mal ao interromper e cancelar as negociações salariais nacionais por culpa desta má conduta unilateral e regional. O que os nossos membros e milhares de trabalhadores da construção civil não podem aceitar é que teóricos individuais ponham em causa os acordos coletivos e as comissões paritárias?! Neste sentido, Patronato da Construção, Pintura e Estuque, etc. devem repensar a sua decisão, porque todos navegam nas mesmas águas. Os contratos são para ser mantidos. Excessos como esta alegada «Unidade de controle», não podem e não devem levar-nos a uma interrupção nas negociações salariais e muito menos o não chegarmos a acordo nas contratuais. Os trabalhadores da Construção Civil realmente não merecem este desfecho!

**werner.rindlisbacher@syna.ch,  
Responsável do Setor Comercial**

Brésil

# La communication au service du développement

**Reconnu innovateur et professionnel, l'institut Comradio à Teresina au Brésil, offre une formation en communication à des jeunes issus de familles pauvres et dynamise le développement de la région. Brücke · Le pont soutient cette initiative remarquable.**

Les communautés isolées de l'intérieur du Piauí au nord-est du Brésil ont besoin de communication. «J'ai appris que la communication est fondamentale pour le développement personnel et social» déclare Erenildo Carvalho, jeune agriculteur de 24 ans qui ne possède qu'une quarantaine de moutons, une douzaine de ruches d'abeilles et une terre sèche pour cultiver du manioc et des haricots. Il sait que seule la communication permet de progresser et de combler les fossés sociaux entre la ville et la campagne, entre les riches et les pauvres. «Beaucoup de gens ignorent en effet ce que vivent certains de leurs compatriotes et les moyens d'améliorer leur situation et faire progresser le pays», dit-il. En effet, les gens de la ville ne peuvent s'imaginer une vie sans électricité, ni eau courante et ni routes dignes de ce nom. C'est la commune qui apporte l'eau potable au moyen d'un camion-citerne.

## Etre la voix des sans-voix

Par amour pour sa région, Erenildo s'est formé à l'institut Comradio dans la communication sociale et transmet par les ondes des informations critiques et constructives, par exemple sur la réalité de la vie à la campagne, sur les possibilités de développement et sur les jalons politiques qui doivent être posés. Erenildo tient cependant à rester à la campagne et cultiver sa terre. Il ne veut pas abandonner sa fa-

mille pour aller tenter sa chance dans une grande ville. Il dit: «Ma mère, mon père, mes frères et sœurs et les autres membres de ma famille vivent ici, je dois au moins essayer d'améliorer notre quotidien.»

## Accès au marché de travail

Les cours de formation que Brücke · Le pont finance dans une phase de trois ans bénéficient à 240 jeunes de 16 à 29 ans, hommes et femmes. A la campagne, le taux de chômage parmi les jeunes se monte à env. 40 pour cent. L'intérêt et la motivation d'apprendre un métier sont grands. Les jeunes issus de familles pauvres sont acceptés en premier lieu dans les cours de formation. L'approche du projet financé par Brücke · Le pont est double: il vise tout d'abord à former des jeunes dans la communication pour leur donner les moyens d'accéder au marché du travail. Leurs chances sont bonnes, tant les institutions publiques que les entreprises privées recherchent de plus en plus d'experts en communication pour toute sorte de tâches.

## Une communication engagée

Le projet vise également à promouvoir un développement durable régional, à travers les espaces de communication sociale pour débattre de thèmes pertinents et réfléchir comment résoudre les problèmes que connaît la région. C'est pour cette raison que la formation comprend aussi des modules et des ateliers sur des questions sociales, culturelles et politiques. La philoso-



*A l'institut Comradio, les jeunes apprennent, en plus des techniques de communication, à orienter la population vers un développement durable.*  
Photo: Brücke · Le pont

phie de Comradio est de former des animateurs et animatrices responsables qui s'engagent pour le développement local.

## Une institution reconnue

Comradio est une institution à but non lucratif, fondée il y a quatre ans avec une Ecole de Communication enregistrée en tant qu'entreprise privée. La formation est reconnue par le Ministère de l'éducation et donne droit à l'inscription au registre national des professions. L'appui de Brücke · Le pont a permis à Comradio de renforcer ses compétences, notamment en planification stratégique et en gestion financière. En plus, Comradio a fondé une section régionale du syndicat des journalistes.

[jose.balmer@bruecke-lepont.ch](mailto:jose.balmer@bruecke-lepont.ch)

*Soutenez ce projet innovateur par un don! Brücke · Le pont, 1700 Fribourg, CCP 69-62947-2. Informations sur [www.bruecke-lepont.ch](http://www.bruecke-lepont.ch).*



Négociations salariales

# Tirs de barrage tous azimuts

**Dans la perspective de la prochaine année, les négociations salariales entre syndicats et employeurs ont commencé. Le partenariat social fonctionne plutôt bien, abstraction faite de constants tirs de barrage. Et la munition est livrée par le soi-disant «Service spécialisé Analyse de risque».**

Une fois de plus l'automne s'enflamme, et bientôt éclatent, de différents côtés, les habituels tirs de barrage. N'avez-vous pas déjà remarqué que lorsque l'automne s'annonce et que les négociations salariales sont à l'ordre du jour, les experts économiques, les pronostiqueurs et autres «voyants» présentent l'avenir plutôt en noir? Au fond, cela se répète chaque année et l'influence des pronostiqueurs conjoncturels est manifeste sur les négociations salariales. Il est notamment toujours difficile de négocier des augmentations salariales afin que les travailleuses et travailleurs obtiennent une part équitable du résultat économique. Et quand les employeurs exploitent les passes en profondeur des syndicats, les négociations sont encore rendues plus difficiles.

## Tir internes

«Le Service spécialisé Analyse de risque» est un électron libre qui cause plus de torts que de bien. Depuis quelque temps, des responsables régionaux d'Unia Zurich-Schaffhouse propagent des informations. Ce service spécialisé, organisé sous la prétendue souveraineté des gens d'Unia Zurich, est tellement à côté de la plaque que son action ressemble de plus en plus à un tir dans son propre genou. En fait, c'est un service concurrent aux nombreuses commissions paritaires mises sur pied et desservies par les partenaires sociaux, qui veut juger unilatéralement si une entreprise respecte ou pas la convention collective de travail (CCT). En fait,

l'application de la CCT et les renseignements sur les entreprises quant au respect de ladite CCT sont clairement de la compétence commune de tous les partenaires sociaux. Ce ne sont que par les organes paritaires que nous avons la certitude de la divulgation correcte des informations, selon les mêmes critères pour tous et indépendamment des intérêts particuliers. Tout autre chose à un petit goût fade et, pour moi, sent trop mauvais comme «les magouilles des pays du Sud». Cela n'a tout simplement aucune place dans le système des CCT. Basta.

## Unia doit fermer ce service

Le «Service spécialisé Analyse de risque», qui rendrait prétendument un service aux travailleuses et travailleurs,



*A cause du comportement arbitraire d'Unia, des employeurs refusent maintenant de négocier avec Syna.*  
Photo: Fotolia

est en fait un affront contre tous les partenaires sociaux mais aussi et avant tout contre les employeurs. Avec le résultat que les entreprises de la plâtrerie et peinture expliquent clairement «Pas de négociations sur n'importe quel sujet tant que ce Service spécialisé n'est pas fermé.» Par une déclaration similaire, le président de la Société suisse des entrepreneurs, Werner Messmer, a rompu les négociations salariales dans la construction pour 2015 au début octobre. Que d'autres associations comme les menuisiers, les électriciens, les constructeurs en métal, les constructeurs en bois, les carreleurs, adoptent la même position est même compréhensible. Pour moi personnellement, je n'apprécie pas qu'un des partenaires sociaux mette les bâtons dans les roues des organes paritaires. Nous n'avons absolument pas besoin des activités de ce «Service spécialisé Analyse de risque». Alors, fermez simplement la boutique!

## Les membres Syna également touchés

Pendant les employeurs, qui bloquent ou annulent des négociations salariales nationales à cause de mauvais comportements régionaux et unilatéraux, se comportent incorrectement. Que peuvent nos membres et des milliers de travailleurs et travailleuses de la construction, face à des théoriciens qui ne savent pas à quoi servent une CCT et ses organes paritaires?! Les entrepreneurs, les peintres, les plâtriers, etc. doivent revoir leur position car ils glissent, à mon avis, sur la même pente savonneuse. Les contrats doivent être respectés. Les excès commis par ce soi-disant Service spécialisé ne peuvent pas entraîner un refus ou un abandon des négociations contractuelles et salariales. Les travailleurs et travailleuses de la construction ne méritent pas un tel camouflet!

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

Horlogerie

# Invitation à une rencontre de branche

**L'industrie horlogère et microtechnique est une branche très importante pour l'économie suisse. En tant que partenaire social fiable et engagé, Syna négocie et signe deux conventions collectives de travail (CCT) dans l'horlogerie. Certes, il reste du temps avant les prochaines négociations, mais l'on ne se prépare jamais assez tôt.**

Nos centaines de membres dans l'horlogerie bénéficient en général de bonnes conditions offertes par les CCT Syna/Convention patronale (l'édition actuelle date de 2012), et Syna/VdU pour la Suisse alémanique (l'édition actuelle date de 2013). Malheureusement, il faut reconnaître que les travailleuses et travailleurs de la branche n'ont pas bénéficié totale-

ment des progrès et résultats économiques extraordinaires de l'horlogerie des dernières années. Et tout ce succès, c'est grâce à toi, travailleuse et travailleur horlogère, qu'il a été obtenu!

## Il est grand temps de se rencontrer

Certes, nous ne sommes pas encore à la porte des négociations pour le renouvellement des CCT, mais il faut s'y préparer. De plus, comme chaque année, nos secrétaires syndicaux négocient, avec les associations patronales, les salaires minimaux d'embauche. Et nous savons qu'il y a tant d'autres points à améliorer pour les travailleuses et travailleurs de l'horlogerie! Pour mieux vous défendre et permettre aux membres Syna de la branche de se connaître et de renforcer leurs liens et leur solidarité, nous vous invitons à un échange informel et convivial. La rencontre se déroulera au centre de Neuchâtel (détails, voir encadré ci-joint). Le lieu exact vous sera communi-

qué dès que nous connaîtrons le nombre de participantes et participants. Nous vous remercions tous de votre soutien. Ensemble, nous voulons améliorer les conditions de travail et de vie des travailleuses et travailleurs de l'industrie horlogère. Et cela, dans la droite ligne du Congrès de Syna «mon travail – mon temps».

**diego.frieden@syna.ch,**  
Secrétaire central des industries  
horlogère et microtechnique

### Rencontre de branche à Neuchâtel

*Date: 20 novembre 2014*

*Heure: 16 h 30*

*Lieu: Centre de Neuchâtel. Détails suivent.*

*Inscription: Auprès de votre secrétariat régional jusqu'au 17 novembre 2014 au plus tard.*

Négociations salariales Coop

# Augmentation des salaires en 2015

**Les négociations salariales entre Syna et Coop se sont bouclées cette année par une augmentation des salaires minimums et individuels correspondant à un pour cent de la masse salariale. Syna accepte cette solution mais critique toutefois la tendance persistante des augmentations individuelles.**

Coop augmente le salaire de référence le plus bas de 50 francs à 3850 francs par mois. Dans cette catégorie figurent toutes les collaboratrices ou collaborateurs qui n'ont pas accompli de formation. Les autres salaires minimaux qui concernent le personnel ayant effectué une formation seront augmentés de 100 francs. Pour Syna, ceci révèle un pas dans la bonne direction car la formation doit être reconnue également pécuniairement. Ce principe a été traduit dans les faits par Coop.

## L'expérience professionnelle

Pour Syna, il est important que la part individuelle de l'augmentation de la masse salariale soit répartie le plus largement possible. Car justement des collaboratrices et collaborateurs âgés ou des employées et employés du bas segment salarial courent le danger de ne profiter d'aucune augmentation de salaire malgré de bonnes prestations professionnelles. Le schéma de répartition individuelle est ici trop maigre. Des collaboratrices et collaborateurs fidèles risquent de ne bénéficier d'aucune augmentation salariale. Pour Syna, cela aurait été aussi important que l'expérience professionnelle soit automatiquement liée à une augmentation des salaires. Ainsi la compétence de celles et ceux qui travaillent chez Coop depuis quelques an-

nées doit être également récompensée. Malheureusement, Coop n'est pas entrée en matière sur cette requête. Syna surveillera étroitement la répartition de la part individuelle de l'augmentation des salaires.

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



*Le personnel de Coop obtient dès l'année prochaine une augmentation salariale de 50 à 100 francs.* Photo: Coop



Arno Kerst

# Le partenariat social est une relation de longue haleine

**Le nouveau président de Syna Arno Kerst est membre du syndicat depuis de nombreuses années. Quelques jours après son élection, il s'affronte à des questions, parle de sa nervosité avant l'élection et évalue ce qui lui manquera le plus dans sa nouvelle fonction.**

***A vrai dire, ta candidature était inattendue. Pourtant ta nervosité était visible avant le Congrès. Pourquoi?***

**Arno Kerst:** Naturellement, la liste électorale était close deux mois avant le Congrès. Mais c'est une tâche pleine de responsabilités que de reprendre la présidence. Et le moment durant lequel j'ai reçu officiellement le mandat des membres, c'est vraiment quelque chose de particulier. Si je n'avais pas été nerveux, cela aurait été un mauvais signe.

***A ton avis, c'est quoi que rend Syna spécial?***

Les thèmes syndicaux sont centraux pour notre organisation. Il y a encore beaucoup d'injustices dans les conditions salariales et de travail. Beaucoup de choses sont à améliorer. Et Syna a une façon particulière d'appréhender les problèmes: sur mandat de nos membres, nous négocions d'une manière constructive et orientée vers une solution. Avec comme objectif constant de permettre un travail et une vie digne.

***Quelles sont les priorités futures de Syna?***

Pour les travailleuses et travailleurs, nous voulons trouver un bon équilibre entre travail et loisirs. Cela signifie aussi par exemple que les salaires les plus bas soient relevés. Ce n'est pas admissible qu'à cause d'un revenu professionnel précaire, les travailleuses et travailleurs doivent sacrifier leurs loisirs et travailler le soir ou le week-end pour améliorer le budget familial.

***Samedi, tu es revenu du Congrès et lundi tu as accomplis tes premiers actes présidentiels?***

Oui, tout s'enchaîne. Mardi, nous avions déjà tenu notre premier Comité directeur dans sa nouvelle composition. Nous avons échangé sur la manière dont nous voulons collaborer, déterminé les thèmes urgents. Et puis, nous sommes aux portes de l'automne salarial. D'importantes négociations nous attendent et nous voulons obtenir de bons résultats. Et d'ici la fin de l'année, nous voulons également planter les premiers jalons pour concrétiser le thème du Congrès.

***Le Comité directeur est à nouveau, uniquement, un cercle d'hommes. Comment penses-tu modifier cela?***

Tout d'abord ce sont quatre collègues compétents qui m'accompagnent. Et avec la collaboration de tous et toutes, nous voulons poursuivre le renforcement de Syna. Nous ne voulons pas nous contenter d'augmenter le nombre de membres syndicaux féminins mais voulons aussi que les fonctions dirigeantes soient occupées par un plus grand nombre de femmes. C'est pourquoi nous accordons, lors de tout nouvel engagement, une grande importance à ce que les femmes occupent toutes les positions de notre association. Et dans ce domaine, nous avons déjà remporté quelques succès. Car Syna, qui place l'humain au centre de ses préoccupations, doit devenir encore un syndicat plus féminin.

***Y a-t-il des choses que tu regretteras dans ta nouvelle fonction?***

J'étais aussi responsable de la branche de la chimie. A ce titre, j'avais des contacts étroits avec la base. Je pouvais élaborer le catalogue des revendications avec les membres. A cela s'ajoutaient la coordination avec les autres syndicats, la fixation de la stratégie de négociation, la conduite des négociations et finalement la discussion des résultats avec les travailleuses et travailleurs. Cela me manquera.

***Qu'est-ce qui te fascine dans la négociation?***

J'aime la recherche du meilleur résultat. Les bonnes conditions de travail ne rendent pas seulement heureux nos membres. L'employeur reconnaît ainsi of-



Arno Kerst, président tout frais émoulu.

Photo: Colette Kalt

ficiellement qu'il peut compter sur des travailleuses et travailleurs motivés. Je lutte volontiers avec persévérance pour améliorer les intérêts des membres et reconnaître le bon moment pour un compromis possible. Pour moi, le partenariat social est une relation de longue haleine. Syna est dur, ferme dans la négociation, mais n'en perd pas moins le respect de ses partenaires. Car si la confiance réciproque est perdue, les prochains résultats de négociations seront moins bons.

***Lors de son entrée en fonction, Kurt Regotz annonçait qu'il se retirerait après deux périodes. Combien en feras-tu?***

25 (rires)! Cela ferait 100 ans. Non, plus sérieusement: j'ai été bouleversé par ce soutien massif. Je le comprends comme la mission de continuer, avec le Comité directeur et le Comité, à faire avancer Syna. Mon mandat présidentiel commence maintenant, j'ai le sentiment qu'il me plaira et il appartiendra au prochain Congrès quadriennal de se prononcer sur la suite.

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

Jeunesse.Suisse

# Pouvoir féminin au Conseil

**Le deuxième Conseil national de la Jeunesse.Suisse a vécu. En plus des ateliers et en podium de discussions, le point de l'ordre du jour Elections furent avant tout captivant: ces jours débouchèrent dans une remarquable entrée des femmes de Syna au comité.**

Le week-end de Jeunesse.Suisse commença déjà le samedi matin à Lucerne par les savants exposés de Bruno Weber de Travail.Suisse et d'Andy Tschümperlin, conseiller national PS de Schwyz et président de la fraction du PS. Après les ateliers «Formation» et «Politique» suivirent «Conseil» avec le conseiller juridique et jeunesse Roger Lang d'Hôtel et Gastro Union et «Réseau» avec Maurus Blumenthal, directeur de l'organisation faîtière des parlements de jeunes. Les participantes et participants prêtèrent in-

tensivement attention aux différents thèmes, formulèrent leurs désirs, corrigèrent les résolutions proposées et planifièrent les offres prochaines de formation. Le soir, à Morschach, les jeunes vécurent intensément la partie conviviale.

## Une année productive

Le dimanche suivit la partie formelle du Conseil Jeunesse. Le président présenta le rapport annuel, la modification statutaire qui octroie à Jeunesse.Suisse un siège au comité de Travail.Suisse, le concept de communication, le nouveau site internet, le Corporate Design, les cours jeunesse et les communiqués ainsi que les SwissSkills. Tout cela fut élaboré et accompli durant l'année passée. Un résultat remarquable pour une Commission nouvellement fondée. Par conséquent, les participants-es acceptèrent le rapport annuel à l'unanimité et avec applaudissements. Deux résolutions concernant la formation et la politique ainsi que l'agenda 2015 ont également été adoptés.

## Elections passionnantes

Avant les élections, l'ancien Comité procéda à des sondages et constata qu'un intérêt manifeste existait pour l'activité de membre du Comité. Sept candidats se présentèrent pour occuper les cinq sièges du Comité. Après le décomptage des voix, on constata que l'actuelle représentante de Syna, Isa Stern, était réélue et que la nouvelle représentante de Syna, Malika Zouaoui, était élue. Philip Zwahlen, président de la section Syna de Thal, fut battu de peu. Avec Isa et Malika, ainsi que les membres Syna Ivan Dennler et Nadine Walker, il prend toutefois place dans la Commission. Le secrétaire central de Syna Diego Frieden dut, à cause de la limite d'âge, quitter malheureusement la Commission. Jordan Kestle fut réélu comme président pour une nouvelle période administrative.

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

Interview

## Cinq questions à Isa et Malika

### Sabine Hunger: Ton modèle?

**Malika:** Je n'ai pas de modèle spécifique. Tous ceux et celles qui ont une forte persévérance m'impressionnent.

**Isa:** Sur le plan syndical, mon modèle c'est mon papa. Dès mon enfance, j'ai vu comment il s'engageait pour des thèmes différents concernant les travailleuses et travailleurs.

### Ton passe-temps?

**Malika:** Je cuisine et fais volontiers des grillades et de là, je me réjouis de la période de Noël. Je me réjouis aussi de l'hiver à cause du snowboard.

**Isa:** Mes passe-temps sont de regarder du hockey, camper, lire et entreprendre beaucoup de choses avec mes collègues.

### Ton travail?

**Malika:** J'ai terminé un apprentissage d'employée de commerce auprès d'une entreprise de transports publics et travaille actuellement à la réception auprès d'Instruments Nationaux.

**Isa:** Je travaille comme éducatrice de la petite enfance dans une grande crèche et m'occupe d'un groupe de onze enfants. En plus, je forme un apprenti.

### Qu'en est-il de ton équilibre entre vie et travail?

**Malika:** Pour le moment, je ne dois heureusement pas m'exercer de grandes recherches d'équilibre. J'accomplis simplement les obligations qui me sont dévolues, et quand cela est terminé, je vis mes loisirs.

**Isa:** Je fais du jogging ou je vais volontiers voir du hockey.

### Ton slogan de vie?

**Malika:** Je suis toujours à la recherche d'un slogan de vie, mais je pense que cela vaut la peine de vivre avec la citation suivante de Buddha. «Peu importe si hier fut pénible, tu peux chaque jour commencer de nouveau.»

**Isa:** Ne rêve pas ta vie, mais vis ton rêve.



Malika Zouaoui, femme de pouvoir.



Isa Stern, femme de pouvoir.

Photos: Syna