

**Document du congrès 2023**

# L'humain est au cœur de nos préoccupations



Document du congrès 2023

## L'humain est au cœur de nos préoccupations

**Le but premier de notre travail syndical est de permettre aux travailleurs et travailleuses d'organiser leur vie de manière autonome et responsable en tant qu'êtres humains libres. Pour ce faire, différents acteurs doivent, en interaction les uns avec les autres, concevoir les conditions-cadres nécessaires. En tant que syndicat représentant ses membres salarié-e-s, Syna est l'un de ces acteurs et, par conséquent, l'un des moteurs du changement social. Nous ne voulons pas seulement accompagner ce changement, nous voulons aussi le porter, le guider et le façonner. En développant la solidarité et la sécurité, nous créons une force qui profite à tous les travailleurs et toutes les travailleuses.**

### Quelle est la situation dans le monde du travail?

Le monde du travail subit depuis quelques années une profonde mutation. Les causes en sont multiples, qu'il s'agisse des progrès de la digitalisation, des nouvelles formes de travail ou encore de la tendance croissante au néolibéralisme. Dans de nombreux domaines, cela suscite chez les salarié-e-s un sentiment justifié d'insécurité et de peur. Les acquis fondamentaux de l'après-guerre qui, pour la première fois dans l'histoire, ont apporté à la majorité de la population la sécurité d'une planification à long terme, se perdent peu à peu. L'insécurité sociale et économique augmente. Si l'on n'apporte pas une nouvelle sécurité aux travailleurs et travailleuses, l'écart entre les riches et les pauvres se creusera davantage et la participation des salarié-e-s aux progrès de productivité diminuera encore. Cela comporte le risque d'un enlèvement de la société, d'une fracture sociale et d'une escalade des conflits.

### Inégalité des chances

La mutation du monde du travail va s'accroissant et les réalités du travail sont toujours plus diverses. Si de nouvelles perspectives et possibilités s'ouvrent aux employé-e-s, elles s'accompagnent aussi de nouveaux défis à relever. Les personnes bien qualifiées sont capables de répondre aux exigences d'un monde du travail qui se digitalise toujours davantage, et tendent à profiter de conditions de travail sûres et planifiables ainsi que de revenus élevés. Mais il y a par ailleurs un nombre croissant de personnes qui exercent leur activité dans des conditions incertaines, pour de bas salaires, et qui vivent dans la crainte permanente de faire les frais de la rationalisation. Pour plus de profit, elles sont peu à peu remplacées par des machines. Les emplois se font par

conséquent de moins en moins nombreux pour les personnes peu qualifiées et les alternatives sont rares. Les femmes et les personnes issues de la migration sont particulièrement touchées. Elles se heurtent de surcroît à des obstacles structurels et sociaux qui les empêchent de s'intégrer sans problème dans le marché du travail ou de saisir des chances de progresser.

Il incombe à l'ensemble du système économique (économie, assurances sociales, employeurs) de doter chaque travailleuse ou travailleur des capacités spécifiques dont elle ou il a besoin pour être apte au marché du travail. S'adapter aux conditions actuelles n'est pas l'affaire individuelle de chaque salarié-e, mais la tâche commune des différents acteurs impliqués pour, d'une part, trouver la main-d'œuvre qualifiée qui fait si cruellement défaut, et, d'autre part, pouvoir employer dans des conditions équitables un personnel en bonne santé psychique et physique.

## Habilitation des travailleuses et travailleurs

La protection de la santé de tou-te-s les salarié-e-s constitue une priorité. Les mesures qui contribuent matériellement à la santé, telles que le port de casques, gants et masques, sont tout aussi importantes que les adaptations au changement climatique et les précautions contre le surmenage physique ou psychique. Le chômage ou le risque de perdre son emploi génèrent du stress et de l'insécurité. Les mesures visant à promouvoir l'employabilité contribuent par conséquent à la protection de la santé et doivent figurer en tête de liste. Il s'agit donc de relever les défis suivants :

- Promouvoir la formation continue pour une meilleure employabilité
- Renforcer la sécurité sociale
- Assurer une meilleure protection de la santé (physique et psychique)
- Reconnaître et rendre possibles les différentes réalités de vie
- Répartir équitablement les revenus

En tant que syndicat, Syna défend les intérêts de ses membres vis-à-vis des employeurs, des autres partenaires sociaux et de l'État, ainsi que des institutions et des assurances. Pour Syna, la sécurité, la liberté et l'autodétermination des personnes ne sont pas concevables sans responsabilité individuelle, initiative personnelle et capacité à faire valoir ses propres droits. L'habilitation des travailleurs et travailleuses à maîtriser ces défis pour leur propre bien doit être au cœur de nos préoccupations. Il faut que les salarié-e-s puissent gérer de manière responsable les changements de situations personnelles et économiques, en ayant la possibilité d'avoir recours, au besoin, à des protections sociales et économiques.

Or, cela n'est possible qu'avec les conditions-cadres nécessaires. Il revient par conséquent aux acteurs cités d'assurer activement l'autodétermination des personnes en définissant des règles et des conditions de travail qui permettent aux salarié-e-s de prendre un maximum de responsabilités et d'initiatives. Seule la sécurité crée la liberté et renforce durablement les travailleurs et travailleuses dans leurs droits.

### Revendication de Syna:

- ➔ **Tous les salariés et toutes les salariées doivent avoir – indépendamment de leur origine, de leur sexe ou de leurs compétences – la possibilité de participer à la vie professionnelle dans les conditions équitables. La sphère politique a le devoir de créer les conditions-cadres nécessaires à cet effet.**

## Sécurité sociale



Les assurances sociales suisses ne couvrent plus tous les risques et ne correspondent plus aux différentes réalités de vie des personnes vivant dans notre pays; elles sont lacunaires et régies par un système peu fiable. Si par exemple une déficience de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie se conjugue avec une décision trop tardive de l'AI, il en résulte une interruption de revenu pour les personnes concernées. Parallèlement, les risques psychosociaux sur le lieu de travail augmentent en raison d'un stress et d'une pression croissante sur la productivité, tandis que les salaires stagnent. Cela génère une augmentation des maladies liées au stress et aux burnouts. Une part importante des salarié-e-s travaille pour des salaires très bas, une réalité qui affecte les femmes deux fois plus que les hommes. Les bas salaires créent d'importants problèmes dès la vie active, puis causent la pauvreté à la retraite.

Les assurances sociales, dont le fonctionnement est basé sur un échantillon restreint de trajectoires de vie, excluent de nombreuses réalités de la vie actuelle. Elles ne constituent donc plus une réelle sécurité pour une partie croissante des travailleurs. Il faut intégrer les nouveaux risques et trajectoires de vie et mettre en place une véritable assurance pour toutes les personnes en Suisse.

### Revendications de Syna:

- **Il faut une harmonisation nationale et une extension des assurances sociales pour former un réseau de sécurité sociale sans faille.**
- **Il faut développer une obligation légale de maintien du salaire en cas de maladie et d'accident et l'adapter aux dispositions des conventions collectives de travail.**
- **Il faut supprimer la déduction de coordination dans le 2<sup>e</sup> pilier et introduire un 13<sup>e</sup> mois de salaire obligatoire pour garantir les rentes, y compris pour les bas salaires.**
- **Il faut introduire une assurance obligatoire d'indemnités journalières en cas de maladie.**

## La digitalisation et le droit à la formation continue



La digitalisation est une réalité. Elle génère à la fois des opportunités et des risques, crée des gagnants et des perdants et implique des modifications structurelles fondamentales pour de nombreuses branches. L'industrie a délocalisé le travail à la chaîne et embauché des spécialistes pour surveiller les processus automatisés. Le commerce de détail enregistre un recul des surfaces de vente et un transfert vers la logistique. Le secteur de l'artisanat est toujours davantage confronté au travail par équipes, les outils numériques prennent en charge la planification sur les chantiers. Pour être en mesure d'effectuer leurs nouvelles tâches, les salarié-e-s ne reçoivent souvent qu'une formation interne en entreprise. Cette tendance problématique entraîne une forte relation de dépendance. Il vaudrait beaucoup mieux que les employeurs participent financièrement, et/ou en mettant du temps de travail à disposition, à une formation en externe de leur personnel. Une formation interne à l'entreprise limite les possibilités des travailleurs et travailleuses à améliorer durablement leur situation professionnelle, parce qu'elle n'accroît ni leur indépendance ni leur compétitivité sur le marché du travail.

L'économie et la société doivent donc proposer aux employé-e-s menacés par la digitalisation des offres de formation qui leur permettent, en cas de suppression de leur emploi, de continuer à subvenir à leurs besoins de manière autonome dans un bref délai et en conservant leur statut social. L'objectif premier doit être d'établir et de maintenir l'employabilité des salarié-e-s, qui doivent pour cela bénéficier de formations de base, initiales et continues, dans toutes les branches. Il faut assurer le financement de ces formations par une participation financière des employeurs et par le recours à l'assurance-chômage pour prévenir le chômage, conformément à ce que la loi le prévoit aujourd'hui déjà. Il faut en outre simplifier la reconnaissance des diplômes étrangers pour une meilleure intégration de la main d'œuvre qualifiée étrangère sur le marché du travail. Cela profitera tant aux travailleurs et travailleuses concerné-e-s qu'à l'ensemble de la société, en contribuant à remédier à la problématique pénurie de main d'œuvre qualifiée.

### Revendications de Syna:

- **Tou-te-s les salarié-e-s doivent avoir accès à la formation de base et continue.**
- **Il faut promouvoir les connaissances linguistiques de bases et l'expression orale pour les personnes peu formées ou issues de l'immigration, afin de leur permettre d'accéder à la formation professionnelle de base et continue.**
- **L'assurance-chômage dit être étendue à une assurance formation de base et continue interprofessionnelle, qui finance des mesures visant à maintenir l'aptitude au marché du travail.**
- **Les employeurs doivent soutenir les formations continues en mettant à disposition du temps de travail ou en fournissant un soutien financier.**

## Égalité des chances



L'égalité des chances implique que tou-te-s les salarié-e-s soient placé-e-s sur un pied d'égalité dans le monde du travail, indépendamment de leur sexe, de leur origine, de leur âge ou de leur orientation sexuelle. Or, les femmes se voient plus souvent refuser une formation continue rémunérée et l'accès à des postes de cadres, tandis que les hommes ont moins souvent la possibilité de travailler à temps partiel. Par ailleurs, le contrôle de l'égalité salariale est lacunaire. Des millions de francs échappent ainsi chaque année aux salariées et aux assurances sociales, ce qui affaiblit la prévoyance vieillesse sur le long terme.

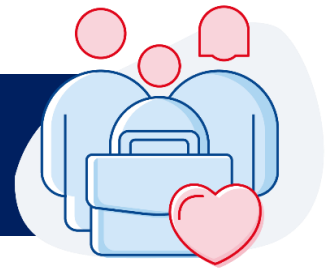
Les personnes issues de l'immigration ont souvent du mal à subvenir à leurs besoins à cause de l'absence, du faible niveau ou de la non-reconnaissance de leurs diplômes. Lors de la recherche d'un emploi, ou lorsqu'il est question de promotions, elles sont souvent désavantagées par leur apparence ou leur nom. Quant aux travailleurs et travailleuses âgé-e-s, ils ou elles sont défavorisé-e-s dans la recherche d'un emploi en raison des cotisations plus élevées au 2e pilier. Trop d'employeurs jugent que leurs compétences et leur expérience ne compensent pas les cotisations sociales plus élevées. Ces dysfonctionnements criants en matière d'égalité sont intolérables. Le manque d'égalité a un coût social, parfois au-delà de la vie professionnelle, puisque des salaires plus bas impliquent des rentes plus basses et que les personnes qui n'ont pas de caisse de pension ou qui ont

une pension peu élevée sont dépendantes des prestations complémentaires une fois à la retraite. L'égalité des salaires et des chances doit donc être activement établie et garantie par l'État et les employeurs.

### Revendications de Syna:

- **Il faut une véritable égalité des chances en matière de sexe, d'origine, d'âge ou d'orientation sexuelle.**
- **L'objectif des décisions politiques, de l'application des lois existantes et des accords entre partenaires sociaux doit être une égalité complète des chances pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses.**

## Compatibilité entre vie professionnelle et vie privée



Il a été prouvé que la flexibilisation excessive et croissante du temps de travail est préjudiciable à la santé. Un déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée est cause de stress, d'isolement social et de maladie. Pouvoir décider de sa propre vie sociale fait partie des besoins fondamentaux de tout être humain: il s'agit indéniablement d'une priorité. Or, une flexibilisation unilatérale du travail en faveur des employeurs et l'érosion croissante de la loi sur le travail, déjà fort peu contraignante, réduisent la possibilité de concilier le droit à l'emploi avec le droit à une vie sociale et familiale.

Toute personne doit pouvoir choisir librement de fonder une famille. Or, à l'heure actuelle, cela représente un risque pour la prospérité et la sécurité sociale des travailleurs et travailleuses. L'économie et la société doivent faire en sorte que le marché du travail permette une adéquation entre le choix de vie et les besoins économiques.

### Revendications de Syna:

- **Les salarié-e-s doivent pouvoir concilier vie professionnelle et vie sociale.**
- **Il faut suffisamment de places d'accueil extrafamilial à prix abordable après le congé parental légal.**
- **Il faut garantir aux parents ainsi qu'aux proches soignants la possibilité d'un emploi à temps partiel.**
- **Il faut une planification obligatoire du temps de travail, avec des horaires socialement acceptables.**
- **En tant que pierre angulaire de la protection de la santé, la loi sur le travail doit être renforcée.**

## Le rôle de l'État



L'État doit contribuer activement à améliorer les conditions de vie des personnes. Pour ce faire, il doit créer des structures et des instruments qui compensent la disparité des chances entre individus. Bien qu'il existe en Suisse une longue tradition de l'intervention de l'État dans de nombreux domaines de la vie, cet interventionnisme a été fortement discrédité et réduit depuis les années 1980, surtout dans l'économie. Le transfert de la responsabilité de l'organisation du travail aux employeurs a conduit à privilégier unilatéralement leurs intérêts par rapport à ceux des salarié-e-s. Cela se reflète également dans la politique fiscale favorable aux entreprises. Par ailleurs, de larges pans du service public (poste, chemins de fer, télécommunications, santé publique, etc.) ont été privatisés, ce qui a entraîné partout une hausse des prix et une dégradation des prestations et des conditions de travail.

Il en résulte une inégalité croissante des chances en Suisse. Les personnes qui sont en difficulté sur le marché du travail ou qui se trouvent en dessous du seuil de pauvreté ne sont pas assurées de bénéficier d'une aide réelle de la part de l'État. Certaines sont même brimées et humiliées par ces institutions, par exemple en cas de chômage. Cette situation est intenable. Les travailleurs et travailleuses doivent avoir l'assurance que l'État s'engage activement pour leurs droits, leur bien-être et la protection de leur santé. Il incombe à l'État de maintenir un service public qui offre à toutes et tous des prestations de qualité et abordables, indépendamment du revenu. Il doit en outre fixer des normes minimales en matière de conditions de travail et de salaires, afin que les coûts sociaux de mauvaises conditions de travail ne puissent pas être répercutés par les employeurs sur la collectivité. Si l'État confie aux syndicats des tâches structurelles de régulation du marché du travail, reconnaissant ainsi l'utilité du travail syndical pour une économie nationale forte et stable, il doit les indemniser financièrement.

### Revendications de Syna:

- **Il faut rétablir un service public qui intervienne efficacement dans les domaines vitaux pour les travailleurs et travailleuses.**
- **L'État doit contribuer activement à établir de bonnes conditions de travail et à protéger la santé des travailleurs et travailleuses.**
- **La délégation de tâches étatiques aux syndicats doit être compensée financièrement.**
- **Il faut une politique fiscale durable.**

## Solidarité et organisation syndicale



Ces dernières années, de nouvelles formes de services et une forte concurrence des prix ont fait apparaître des formes de travail inédites, dont les conditions sont souvent très précaires. En tant que consommateurs, les travailleurs et travailleuses profitent de ces nouvelles offres et prestations. Ils et elles doivent cependant se montrer solidaires avec les salarié-e-s de ces branches et les soutenir dans leur lutte pour de meilleures conditions. Une main-d'œuvre solidaire, unie et organisée collectivement, qui utilise activement les

conventions collectives de travail, est le seul moyen de revendiquer et de maintenir les droits des salarié-e-s dans un environnement économique volatile. Sans organisation syndicale des travailleurs et travailleuses, il ne peut y avoir de partenariat social. Et le partenariat social existant perd sa légitimité s'il n'est pas soutenu par une base solide et active de travailleurs et travailleuses. Cette base revêt une importance cruciale pour la capacité de fonctionnement des syndicats et la création de bonnes conditions de travail.

## Revendications de Syna:

- ➔ **Les travailleurs et travailleuses doivent assumer leurs responsabilités, individuellement et collectivement.**
- ➔ **Il faut développer les conventions collectives de travail et étendre leur force obligatoire, à la fois dans les branches existantes et dans les branches émergentes, pour garantir et améliorer durablement les conditions de travail.**
- ➔ **Tous les salariés et toutes les salariées de Suisse devraient adhérer à un syndicat auquel ils ou elles accordent leur confiance.**

## Problématiques et revendications par secteurs

Syna représente quelque 60 000 membres et, par le biais de conventions collectives de travail, plus d'un million de travailleuses et travailleurs dans de nombreuses branches. En tant que syndicat interprofessionnel, il contribue à définir les conditions de travail dans les trois principaux secteurs de l'économie suisse. Syna émet des revendications concrètes pour les professions de chacun de ces secteurs:

### Artisanat:

- Travail à temps partiel
- Formation continue payée
- Amélioration des conditions d'hygiène sur les chantiers
- Amélioration de la protection de la santé par des contrôles accrus et des moyens techniques
- Limitation et contrôle de la sous-traitance
- Augmentations salariales
- Indemnités de repas et de temps de trajets
- Garantie et développement de la retraite anticipée
- Protection accrue contre les conditions météorologiques de plus en plus extrêmes et réorganisation du travail en plein air

### Tertiaire:

- Planification des horaires travail, qui doivent être socialement acceptables
- Formation continue payée
- Hausse du niveau des salaires
- Égalité salariale
- Large couverture CCT
- Valorisation du travail accompli
- Effectifs de personnel adéquats pour accomplir la charge de travail
- Rafraîchissement des locaux par forte chaleur

### Industrie:

- Maintien de l'employabilité
- Formation interprofessionnelle de base et continue



- Travail par équipes socialement acceptable
- Droits de participation étendus et garantis
- Augmentations salariales
- Rafraîchissement des locaux par forte chaleur