

syna Magazine

Le syndicat



Joyeux Noël!

Alors que Noël, fête familiale par excellence, approche, un démantèlement massif de la loi sur le travail se profile. Ce projet met en péril la conciliation entre travail et famille. Horaires prolongés, temps de repos écourtés, suppression de la saisie du temps de travail: la santé et le porte-monnaie des travailleurs sont en danger. Un «cadeau» que nous refusons fermement! **Page 3**

Nous négocions des solutions

Cette année, les ouvriers de la construction ont lutté avec force et courage, en particulier dans la rue. Une lutte qui a payé. Une nouvelle convention nationale a été négociée pour 2019, qui garantit aussi la pérennité de la retraite anticipée à 60 ans. **Page 5**

Nous proposons de la formation continue

La digitalisation transforme le monde du travail. Pour s'y affirmer, les travailleurs doivent sans cesse se perfectionner. Notre institut de formation ARC propose de nombreuses formations attrayantes, accessibles gratuitement pour les membres de Syna! **Page 6**

Sommaire

Loi sur le travail	Page	3
Plan d'action Conciliation	Page	4
Construction	Page	5
Formation continue	Page	6
Tertiaire	Page	7
En bref	Page	8
Infos Régions	Pages	9–12
Pagina in italiano	Page	13
Página en español	Page	14
Página em português	Page	15
Conférence de la migration	Page	16
Artisanat/tertiaire	Page	17
Droit/Brücke · Le pont	Page	18
20 ^e anniversaire	Page	19
Young Syna	Page	20

Les limites, c'est sain!



Les images se suivent et se ressemblent: le plus souvent, on y voit une jeune femme ou un jeune homme. Sans enfant, en compagnie d'un chien et d'un équipement électronique dernier cri. Elle est filmée en train de promener son fidèle compagnon en plein milieu de journée. Ou alors il apparaît avec un latte macchiato et son ordinateur portable dans un bistrot branché, ou en train de discuter dans un lieu en vogue. Les récits d'un monde idéal du travail numérique et hyperflexible sont toujours les mêmes. Vie privée et travail se fondent l'un dans l'autre en parfaite harmonie, sans souci, sans stress et avec un revenu confortable. Saisir son temps de travail – pourquoi? Repos ou durée maximum de travail – qui s'en soucie? Certes, sauf que la réalité est aux antipodes de ces clichés idéalisés!



Syna vous souhaite un joyeux Noël!

Impressum

Syna magazine, journal officiel de publications pour les membres Syna

Parutions: 10 éditions par année

Tirage: 8002 exemplaires (REMP 2017)

Éditeur: Syna – le syndicat,

Secrétariat central, case postale 1668, 4601 Olten, www.syna.ch

Rédaction/comp.: kommunikation@syna.ch

Rédaction Travail.Suisse: Linda Rosenkranz rosenkranz@travailsuisse.ch

Impression/expédition:

Merkur Zeitungsdruck AG

Modifications d'adresses à: info@syna.ch

Prochaine édition: 8 février 2019

Clôture de la rédaction: 23 janvier, 12h00

ne tient pas compte de notre réponse à la procédure de consultation, nous lancerons le référendum évoqué lors du Congrès Syna. En effet, préserver des relations de travail saines et équitables exige que des limites soient fixées. Plus d'informations en pages 3, 4 et 20.

Ligne rouge

À l'heure de rédiger cet éditorial, la volonté de notre gouvernement de conclure un accord-cadre avec l'UE, et le prix qu'il était prêt à payer pour ce faire, étaient encore peu clairs. Une majorité du Conseil fédéral était-elle prête à sacrifier la protection des salaires dont bénéficient les travailleurs en Suisse? Ou le Conseil fédéral prenait-il au sérieux la ligne rouge fixée en continuant d'exiger des mesures d'accompagnement (FlaM) non-discriminatoires, comme nous le demandons? Au moment où vous lisez ces lignes, nous savons si notre engagement contre le dumping salarial et une Europe néolibérale sans limite a remporté une victoire d'étape, ou si notre combat pour la protection des salaires et pour une Europe sociale doit être mené de manière encore plus agressive.

Quoi qu'il en soit, je peux vous assurer que lors d'un sommet des partenaires sociaux et des cantons avec les conseillers fédéraux Berset, Cassis et Schneider-Ammann fin novembre, j'ai une fois de plus défendu notre position avec la plus grande fermeté: la voie bilatérale, la libre circulation et un accord-cadre ne trouveront grâce auprès de la population que si des mesures d'accompagnement efficaces les accompagnent. Nous ne transigerons pas sur une protection efficace et autonome des salaires, en particulier au vu des incertitudes causées par la digitalisation du monde du travail.

Joyeuses Fêtes!

En cette période où les mérites de la flexibilisation ne cessent d'être vantés et où la fixation de limites claires est trop souvent décriée, nous autres syndicats sommes souvent mal vus. Ceci est néanmoins un prix que nous sommes prêts à payer pour défendre des horaires sains et protéger les salaires. Je vous souhaite à toutes et à tous de joyeuses Fêtes et me réjouis de continuer avec vous notre lutte pour des conditions de travail équitables et saines en 2019!

arno.kerst@syna.ch, président

Burnout garanti

Ceux-ci sont créés pour préparer le terrain à une attaque massive contre la santé et le porte-monnaie des travailleurs: le conseiller aux États Graber veut autoriser la semaine de 80 heures et le travail le dimanche dans un nombre accru de métiers – burnout garanti. Et la nouvelle conseillère fédérale Karin Keller-Sutter fait fi du compromis obtenu en partenariat social sur les exceptions à la saisie du temps de travail. La suppression de l'enregistrement du temps de travail à laquelle elle aspire toucherait quelque 40 % des travailleurs pour qui le principe fondamental d'un contrat de travail – temps contre rémunération – se viderait de sa substance, ouvrant grand la porte au travail gratuit.

Syna rejette la révision de la loi sur le travail de toutes ses forces. Et si le Parlement

Révision de la loi sur le travail

La protection des travailleurs en péril

Abandon de l'enregistrement du temps de travail, augmentation de la durée hebdomadaire de travail et diminution des temps de repos: la procédure de consultation sur la révision de la loi sur le travail laisse présager un démantèlement massif de la protection des travailleurs. Pour nous, c'est hors de question!

Si elles mettent en avant la flexibilité, les deux initiatives parlementaires des conseillers aux États Karin Keller-Sutter (PLR) et Konrad Graber (PDC) constituent en réalité une attaque frontale contre la protection des travailleurs. En effet, elles proposent de supprimer l'obligation d'enregistrement du temps de travail pour certaines catégories de travailleurs, d'étendre la durée de travail hebdomadaire grâce à une annualisation du temps de travail, de raccourcir les temps de repos et de supprimer l'interdiction de travailler le dimanche.

Majorité des employés touchés

Ce ne sont pas juste de nouvelles exceptions qui doivent être inscrites dans la loi sur le travail; il s'agit en fait d'un important démantèlement de la protection des travailleurs. Preuve en est le flou qui entoure le domaine d'application: ces nouvelles règles doivent s'appliquer aux responsables hiérarchiques et aux professionnels bénéficiant d'un «pouvoir décisionnel conséquent» et «d'une grande autonomie dans leur travail». Ces notions intentionnellement floues doivent permettre d'y soumettre le plus de travailleurs possibles. Potentiellement, jusqu'à 40 % des employés pourraient être concernés.

Vers une semaine de 80 heures

La révision prévue vise en premier lieu une hausse de la durée maximale hebdomadaire du travail. Annualiser le temps de travail rendrait caduque le maximum de 45 ou 50 heures par semaine. En outre, le projet prévoit un allongement de la période d'emploi maximale par jour, alors que les temps de repos seraient eux rac-



Aujourd'hui déjà 40 % des travailleurs souffrent de stress au travail.

Photo: pixabay

courcis. Cela signifie que la durée maximale de travail à fournir sur une semaine pourrait massivement augmenter. Avec des horaires pouvant atteindre 13,5 heures par jour, sans interdiction de travailler le dimanche, la charge pourrait atteindre 80 heures dans des cas extrêmes.

Procédé injuste

La demande de renoncer à l'enregistrement du temps de travail est particulièrement dérangeante. Il y a moins de trois ans, un compromis avait été négocié en partenariat social: la suppression de cette obligation avait alors été acceptée dans la mesure où le temps de travail est régulé au niveau d'une CCT et que les collaborateurs concernés gagnent au moins 120 000 francs par année. Cette nouvelle réglementation fera l'objet d'une première évaluation à la mi-2019. Malgré cela, la révision de la loi sur le travail en discussion prévoit une suppression à large échelle de l'obligation de saisie du temps de travail. Le partenariat social est foulé aux pieds!

Risques pour la santé et travail gratuit

Augmenter la durée du travail hebdomadaire accroîtra les risques pour la santé des travailleurs. En effet, aujourd'hui déjà 40 % souffrent de stress au travail; l'assureur-maladie CSS a observé une hausse de 35 % des maladies psychiques ces 5 dernières années. Cette jungle des horaires rendra toute planification encore plus pé-

rilleuse, et concilier travail, obligations familiales, loisirs, formation (continue) ou activités bénévoles deviendra une vraie gageure. En outre, ne pas saisir les temps de travail conduira inéluctablement à une hausse du travail gratuit. Les 191 millions d'heures supplémentaires effectuées en 2017 selon l'OFS partiront alors purement et simplement en fumée.

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

Notre position

La protection de la santé doit être renforcée dans la loi sur le travail. Non à toute dérégulation. L'affaiblissement des règles concernant le temps de travail, la mise en péril de la santé des travailleurs, l'augmentation du travail gratuit en l'absence de saisie du temps de travail et le sacrifice du dimanche non travaillé sont des attaques que nous combattons par tous les moyens.

Et après?

Durant la procédure de consultation, les associations et les partis ont transmis leur position. La consultation est maintenant terminée, et le projet retravaillé sera débattu au Parlement. Le calendrier toutefois n'est pas encore connu.

Plan d'action Conciliation

«L'économie et la politique doivent agir»

En Suisse, concilier travail rémunéré, famille et autres activités est une vraie gageure. Valérie Borioli Sandoz, responsable de la politique d'égalité chez Travail.Suisse, travaille beaucoup sur ce thème. Avec son «Plan d'action en faveur de la conciliation», elle dresse un tableau complet de la situation. Celui-ci montre notamment que chaque année, pendant dix ans, il faudra investir au minimum 500 millions de francs.

Pourquoi le sujet est-il si mal perçu en Suisse?

Valérie Borioli Sandoz: Parce que les conditions-cadres sont déficientes. Et si nous ne faisons rien, cela sera bientôt encore pire: le vieillissement démographique, le faible taux de natalité, les exigences croissantes du marché du travail telles que la flexibilisation et les pressions exercées sur l'enregistrement du temps de travail ne vont pas contribuer à améliorer la situation. Il est certain que le prix que paient les travailleurs, déjà élevé, va encore augmenter.

Quelles seront les conséquences?

La pression sur les travailleurs ne cesse de croître. Après une journée de travail stressante, ils doivent aller chercher les enfants à la crèche ou à l'UAPE, puis s'occuper des tâches ménagères en soirée, voire passer du temps à aider leurs propres parents qui ont besoin de soutien. Un emploi du temps qui ne laisse plus de place à l'engagement social, politique, aux amis et aux loisirs, ni même au repos. Et qui met en péril la santé des travailleurs: la Confédération a fait le calcul, et estime que le stress coûte huit milliards de francs par année.

Les personnes touchées ne peuvent-elles pas déléguer certaines tâches? Par exemple le ménage, la lessive, les courses?

Il ne faut pas oublier qu'en Suisse, les gens doivent s'en sortir avec toujours moins de moyens. 600 000 personnes sont touchées par la pauvreté, une tendance en



Mieux concilier travail et famille exige de créer sans délai des places en crèche et d'autres structures d'accueil pour les jeunes enfants. Photo: fotolia

hausse. De nombreuses familles où les deux parents travaillent ont besoin d'un double salaire; ils ne peuvent pas se permettre de dépenser de l'argent pour déléguer des tâches.

Qu'est-ce que cela signifie pour l'avenir de notre société et de notre travail?

Là est tout l'enjeu: le travail et la vie privée doivent impérativement être mieux conciliables. Dans ce domaine, la Suisse accuse un immense retard sur les autres pays européens. Il est maintenant temps que la politique le comprenne, prenne des mesures et les finance. Sinon, la pression sur les travailleurs deviendra encore plus forte. Nous sommes l'un des pays les plus prospères du monde, et nous devrions donc pouvoir dépenser au moins autant que les autres pays de l'OCDE, car chaque franc investi dans une meilleure conciliation en rapporte deux, voire trois.

Que doit faire l'économie?

L'économie est responsable de faire en sorte que le travail n'ait pas d'impact négatif sur les travailleurs. Cela signifie que les temps de travail doivent être enregistrés, que la flexibilité ne doit pas uniquement incomber aux travailleurs, mais aussi aux patrons et, bien sûr, que le travail soit compatible avec la vie privée. La pénurie de personnel qualifié implique que, pour recruter du personnel de qualité, les entreprises doivent offrir quelque chose en échange. La politique et l'économie doivent maintenant investir dans une meilleure compatibilité. Le «plan d'action en faveur de la conciliation» de Travail.Suisse montre ce qui doit être fait et quand.

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

Résolution pour un «plan d'action en faveur de la conciliation»

Le Comité de Travail.Suisse a approuvé une résolution pour un «plan d'action en faveur de la conciliation». Il demande que la Suisse consente des investissements massifs dans la compatibilité entre le travail rémunéré et les autres domaines du quotidien. La Suisse doit investir quelque 500 millions de francs par année durant dix ans, soit cinq milliards au total. Ce montant constitue la somme des coûts nécessaires à la mise en œuvre des mesures les plus importantes, en particulier la création de places en crèches et autres structures d'accueil pour les enfants, des aides financières permettant de diminuer les coûts à la charge des parents, un congé paternité et d'autres congés parentaux, ainsi que des congés pour les proches-aidants.

→ La résolution est disponible sur le site internet www.travailsuisse.ch

Conclusion des négociations CN

Notre lutte a payé

La nouvelle est toute fraîche: les partenaires aux négociations sont parvenus à un accord qui devrait déboucher sur le renouvellement de la convention nationale (CN). Nous revenons sur la manière dont les ouvriers ont lutté durant toute une année, et sur les raisons qui justifient nos revendications salariales.

Globalement, les entreprises suisses de construction se portent bien. Une enquête réalisée en 2016 a montré qu'elles réalisent un bénéfice moyen de 13 000 francs par ouvrier du bâtiment. Et comme la construction est toujours en plein essor, ce chiffre n'a selon toute probabilité pas diminué. Cependant, et bien que la productivité augmente, s'accompagnant d'une hausse du stress et du risque d'accidents auxquels s'exposent les ouvriers, les salaires stagnent depuis 2014.

La demande de 150 francs de salaire supplémentaire par mois, pour laquelle nous sommes descendus pour la première fois dans la rue à l'automne 2017, était donc



Pour faire entendre leurs revendications, les ouvriers de la construction sont descendus plusieurs fois dans la rue.
Photo: Syna

justifiée et raisonnable. Elle doit compenser les profits réalisés et le danger constant que courent les ouvriers de ruiner leur santé dans des conditions de travail difficiles. Un argument que les entrepreneurs ont enfin compris. Après quatre ans, ils se sont finalement déclarés prêts à accorder des augmentations de salaire qui compensent presque entièrement le renchérissement et la hausse

des cotisations RA. Ces augmentations se feront en deux temps: une première hausse de 80 francs par mois est prévue en 2019, suivie d'une hausse de 80 francs supplémentaires en 2020.

guido.schluep@syna.ch,
responsable du secteur principal
de la construction

Sur le chemin de la CN

Le 21 octobre 2017, les ouvriers de la construction sont descendus une première fois dans la rue: ils étaient alors 5500 à demander une hausse des salaires de 150 francs et le maintien de la retraite anticipée à 60 ans. Un signe fort en prévision des négociations pour une nouvelle CN dès 2019!

Absence totale de réaction des patrons. Les ouvriers sont donc à nouveau descendus dans la rue **le 23 juin 2018** pour rappeler leurs revendications, déposées devant les bureaux de la Société suisse des entrepreneurs à Zurich.

En août, les patrons nous ont enfin fait une offre, montrant que des augmentations salariales de 150 francs étaient possibles. Toutefois, cette hausse «généreuse» était alors liée à des conditions inacceptables. Le prix à payer aurait notamment été la flexibilisation complète des horaires: trimer 15 heures par jour en été, et rester à la maison, sans salaire, en hiver. Sans nous!

Un nouveau signe fort était donc indispensable pour relancer les négociations. **En octobre et novembre**, des milliers d'ouvriers de toute la Suisse ont donc cessé leur travail sur les chantiers durant une journée. Ce mouvement, qui a commencé à Bellinzone et à Genève, s'est terminé par un repas de midi sur la Bahnhofbrücke à Zurich.

La dernière négociation, **le 3 décembre**, a enfin permis de parvenir à l'accord tant attendu. Pour autant que les instances des différents partenaires sociaux donnent leur accord, les ouvriers pourront débiter l'année 2019 avec une nouvelle CN.

Informe-toi sur la situation actuelle sur www.syna.ch/secteur-principal-construction

Retraite à 60 ans garantie

La Fondation FAR, cofinancée par les patrons et les travailleurs, permet aux ouvriers de prendre leur retraite à 60 ans, en toute dignité. Les dures conditions de travail entament en effet leur santé au fil des ans.

Début septembre 2017, il a été annoncé que la fondation risquait un déficit de couverture en raison de l'arrivée à la retraite de la génération des baby-boomers. La nécessité d'un assainissement est claire pour tout le monde. Mais les propositions faites par les patrons, qui prévoyaient une diminution des prestations – travailler plus longtemps pour une rente moins élevée – étaient inacceptables. En octobre, un paquet de mesures pour assainir la RA a pu être négocié, qui prévoit des cotisations plus élevées sur une durée limitée afin de préserver la RA dès 60 ans.

Les ouvriers sont prêts à assumer l'entier du coût de ces mesures d'assainissement, ce qui renforce encore le bienfondé et la nécessité de l'augmentation générale des salaires négociée!

formation-ARC.Suisse

Formation et perfectionnement

Chères et chers membres de Syna,

Nous voici déjà à la fin de l'année 2018, et le Team de Formation-ARC.Suisse remercie très sincèrement l'ensemble des participants pour leur présence et pour leur intérêt aux formations qui ont été proposées cette année.

Nous avons le grand plaisir de vous remettre par le biais de ce magazine notre tout nouveau programme de formation ARC 2019.

Vous verrez que nous vous proposons pour l'année à venir de tout nouveaux cours, autant dans le domaine du développement personnel que de la formation continue professionnelle.

N'oubliez pas que ces formations vous sont offertes par votre syndicat Syna et que celles-ci sont gratuites pour vous.

Alors pourquoi ne pas en profiter? Ce n'est que du bonheur acquis!

Pour plus d'informations, vous trouverez le programme Formation-ARC.Suisse 2019 sur notre site www.formation-arc.ch.

N'hésitez pas à vous inscrire directement aux formations qui vous intéressent.

Nous restons également à votre entière disposition au No de téléphone 031 370 21 11, ainsi que par e-mail arc@travailsuisse.ch.

Au plaisir de vous recevoir dans nos formations!

Le Team de Formation-ARC.Suisse vous, souhaite de passer de joyeuses Fêtes de fin d'année et vous envoie ses meilleurs vœux pour la nouvelle année.

Et voici un petit résumé de nos cours pour le 1er semestre 2019.

8 mars	NOUVEAU! Pour la journée des femmes: cours de self-défense	8 mai	À NOUVEAU! Les Métaprogrammes/Outils précieux et méconnus
25 mars	Comment construire son image professionnelle via les réseaux sociaux?	9 mai	Droit des assurances (LAA, LAI, LAMAL, etc.)
29 mars	Bien argumenter? Il suffit de connaître les bonnes techniques	13 mai	À NOUVEAU! La PNL accessible à tous et son utilisation professionnelle/privée
3 avril	NOUVEAU! Application du droit du travail dans le domaine de la santé Hôpitaux vaudois	16 et 17 mai	Je suis jeune et je dirige une équipe!! Gestion de soi et d'équipe!
5 avril	Pour les membres de 40 à 55 ans: Comprendre mon règlement de prévoyance professionnelle	23 et 24 mai	Ma retraite dans moins de 10 ans! Comment m'y préparer financièrement et moralement?
11 et 12 avril	NOUVEAU! Parcours professionnel = sens du travail et réalisation de soi dans mon parcours prof.	12 juin	Savoir et oser dire non
17 avril	NOUVEAU! Communication non violente pour des relations constructives	13 et 21 juin	Avoir le sens de la répartie dans les situations difficiles
29 avril	Motivation et confiance en soi: secret de l'anti-burnout	17 juin	NOUVEAU! Nouvelles Technologies: comment améliorer l'utilisation de mon Smartphone ou tablette
2 et 3 mai	Souffrances relationnelles au travail? Comment agir, réagir et prévenir?	26 et 27 juin	Mon profil de couleurs pour mieux gérer ma communication avec autrui
		28 juin	Un dos en forme, même au bureau

Commerce de détail Genève et Fribourg

Pas d'ouvertures prolongées sans CCT

Les récentes décisions politiques d'ouverture prolongée des commerces les samedis et les dimanches dans les cantons de Genève et de Fribourg sont suspendues, grâce à la forte mobilisation à laquelle Syna participe activement.

Le Parlement cantonal genevois a voté en urgence, en septembre, une loi autorisant l'ouverture des commerces trois dimanches en fin d'année. Pour Syna, ce passage en force, qui se moque du partenariat social et contourne l'exigence d'une convention collective de travail (CCT) étendue dans la branche, est tout simplement inacceptable.

Dès lors, le référendum lancé par les partenaires syndicaux était une évidence et a débouché, comme espéré, sur un large succès: près de 8000 signatures récoltées, soit 2500 de plus que nécessaire. La population, qui s'était déjà clairement prononcée en 2016 pour le renforcement de la protection des vendeuses par le biais d'une CCT, sera à nouveau appelée à se rendre aux urnes, sans doute au mois de mai 2019.



La flexibilité se situe toujours du même côté: celui des salariés. Photo: fotolia

Flexibilité à sens unique

La situation est similaire dans le canton de Fribourg. À la décision du Parlement cantonal d'étendre l'ouverture des commerces le samedi, de 16 heures à 17 heures, Syna et ses partenaires ont répondu par le

lancement d'un référendum dont le délai pour la récolte des signatures court jusqu'à fin janvier 2019.

Pour Syna, cette décision d'extension est un pas de plus, inacceptable, vers une libéralisation complète des heures d'ouverture. Nous déplorons que les contraintes de flexibilité soient toujours du côté des employées et mettent encore plus en danger l'équilibre entre travail et vie de famille et vie sociale. Surtout dans une branche, sans CCT, où les conditions de travail sont difficiles: horaires irréguliers, fractionnés, taux d'activité minimales, bas salaires.

Même si les employeurs se sont engagés, en octobre dernier, à négocier dès janvier 2019 une CCT cantonale étendue à toute la branche, il ne s'agit que de promesses. Actuellement, il n'y a rien sur la table. La priorité reste donc la mobilisation absolue pour le référendum et le soutien inconditionnel au personnel.

La mobilisation de Syna ne faiblira pas en 2019. Notre mot d'ordre est simple: défense et protection accrues des vendeuses par le biais d'une CCT étendue à toute la branche.

juan.barahona@syna.ch,
secrétaire central du secteur tertiaire

Neuchâtel: mobilisation pour les négociations 2019

CCT Santé 21: l'heure a sonné!

Restructurations, suppression de postes, licenciements, contraintes financières, pression sur les conditions de travail et les rémunérations: l'année 2018 a été un vrai cauchemar pour le personnel des institutions soumises à la CCT Santé 21. En 2019, l'heure sera à la mobilisation générale.

L'année 2017 s'est terminée sur un sentiment plutôt positif: avec plus de 77 % des suffrages, la population s'exprimait clairement en faveur de la CCT Santé 21

et légitimait le principe d'une convention unique pour tous les professionnels de la santé. Douze mois plus tard, le climat est au pessimisme: désenchantement, peur, ras-le-bol, colère, souffrance.

2018 a été marquée par une vague de restructurations, à l'HNE, au CNP et chez NOMAD. Avec la suppression de plusieurs dizaines de postes de travail et des licenciements. Sans parler de la soustraction à la CCT Santé 21 d'une partie du personnel de l'hôpital neuchâtelois, par l'intermédiaire de l'externalisation d'une partie du secteur nettoyage et l'autonomisation des crèches, contre lesquelles il a été difficile de mobiliser. Avec pour conséquence une péjoration des conditions de travail.

Moment historique

Le personnel a déjà effectué de nombreux sacrifices ces dernières années, sans que cela n'empêche les suppressions de postes et les licenciements. Trop, c'est trop. Les négociations pour le renouvellement de la CCT, qui débiteront au printemps 2019, s'annoncent compliquées mais constituent également un tournant historique. C'est le moment de se mobiliser en masse et de crier notre colère et d'exiger le respect! Rendez-vous le 18 février pour une assemblée générale de tout le personnel.

juan.barahona@syna.ch,
secrétaire central du secteur tertiaire

Temps partiel dans la construction



La convention collective de travail (CCT) de la plâtrerie et peinture en Suisse alémanique compte en tout et pour tout 4 % de travailleurs à temps partiel. Si les femmes sont nombreuses à terminer un apprentissage de peintre, plus d'une sur deux quitte la profession après quelques années. Une situation à laquelle l'association Teilzeitbau, soutenue par les patrons

et les syndicats, veut remédier. **La branche doit être rendue plus attrayante grâce à une hausse des postes à temps partiel, et conserver ainsi plus de main d'œuvre.** L'association souhaite clarifier les possibilités de réglementer le temps partiel dans la CCT ainsi que dans les règlements de la caisse de pension. En outre, les entreprises souhaitant introduire des postes à temps partiel bénéficieront d'un soutien – un pas en direction d'une meilleure conciliation entre travail et famille dans l'artisanat!

Salaires 2019

Syna et son association faïtière Travail.Suisse publient actuellement les résultats des négociations salariales 2019. Au vu des perspectives de croissance et du renchérissement qui se renforce, nous attendons des employeurs des hausses de salaire substantielles, et ce pour tous les travailleurs. Tu trouveras sur www.syna.ch/fr/actualites/salaires2019 des indications quant à notre satisfaction avec les différentes branches.

As-tu des questions sur ton propre salaire? Ton secrétariat régional te conseillera avec plaisir!

Un Non raisonnable, un Oui dangereux

Le 25 novembre dernier, le peuple a opposé un **Non clair à l'attaque frontale de l'UDC contre les droits démocratiques de la Suisse.** Syna se réjouit de ce plébiscite en faveur d'une Suisse ouverte, et contre des expériences inutiles. L'initiative pour l'autodétermination aurait mis en péril plusieurs accords internationaux avec l'Union européenne, notamment l'accord qui protège les droits des travailleurs.

En revanche, **l'acceptation de la modification de la loi sur les espions des assurances** est moins réjouissante. Syna s'oppose à toute fraude aux assurances, mais cette modification de la loi est un raccourci dangereux car elle place les assurés sous suspicion généralisée. Aux assurances maintenant de prendre leurs responsabilités. À elles de faire confirmer l'existence d'un soupçon suffisant, par un service externe, sur une base volontaire, avant de lancer une surveillance. À la Suva, soutenue par les partenaires sociaux, Travail.Suisse et Syna seront chargés de cette vérification.

Chiffre du mois

600

Le nombre d'années depuis lesquelles le milanais serait connu en Suisse. C'est en tout cas ce qu'indique Suisse Tourisme: une délégation suisse se serait rendue à Milan, offrant sur place un sachet de biscuits suisses au Duc de Milan. Même si la réalité de cette histoire n'est pas vérifiée, une chose est sûre: la première recette de milanais apparaît dans un livre de recettes de 1780. Le milanais reste à ce jour le biscuit de Noël le plus consommé en Suisse à Noël.

Artisanat



Les partenaires sociaux de la menuiserie se sont accordés sur une hausse de salaires générale dès 2019. **Tous les menuisiers recevront dès l'an prochain 85 francs de plus par mois, ou 50 centimes par heure.** Cette hausse s'applique également aux salaires minimums. Les augmentations de salaire accordées par les entreprises en cours d'année seront prises en compte.

Tous les travailleurs de l'artisanat du métal bénéficieront pour leur part d'une hausse générale de 1 %. Dès 2019, la nouvelle CCT comprendra également une hausse du supplément pour les repas de midi et le congé de paternité passera de 3 à 5 jours. Les entreprises de métallurgie pourront en revanche augmenter la durée de travail hebdomadaire de 40 à 41 heures, à condition d'augmenter les salaires réels de 2,5 %.

Croissance

20 ans, 20 membres: pour ses 20 ans, Syna avait lancé une action: toute personne recrutant 20 membres jusqu'à fin octobre recevrait une prime spéciale. Quelques membres ont atteint l'objectif fixé. Ils ont été informés ces jours et ont reçu des chèques Reka d'une valeur de 500 francs. Félicitations!

Merci à toutes celles et tous ceux qui ont recruté de nouveaux membres Syna cette année! C'est notamment grâce à vous que le nombre de nos membres a à nouveau augmenté!

Région Genève

Initiative «Zér0 pertes»: le peuple votera

Avec 9417 signatures déposées et 7845 validées, le succès de l'initiative de l'Alternative et de la Communauté genevois d'action syndicale (CGAS), à laquelle appartient Syna, a été confirmé. Un succès dont les autorités devront tenir compte.

À Genève, la réforme de l'imposition du bénéfice des entreprises devra se faire sans pertes de revenus fiscaux pour l'État, sans réduction de prestations publiques pour la population, et sans pertes d'emplois sur le canton. Tel est, en résumé, le message que les 9417 signataires de l'initiative «Zér0 pertes» ont envoyé aux grandes entreprises et aux autorités politiques.

Un message fort

La confirmation de l'aboutissement de l'initiative «Zér0 pertes» est réjouissante et arrive à point nommé. En effet, alors que le Conseil d'État a récemment présenté sa nouvelle mouture de mise en œuvre cantonale de la réforme, il lui faudra désormais tenir compte de l'aboutissement de

cette initiative cantonale, sous peine de se voir une nouvelle fois désavoué par la population dans les urnes.

En l'état actuel, la version cantonale de la réforme de l'imposition du bénéfice des entreprises, avec 434 millions de pertes fiscales attendues sous forme de cadeaux fiscaux

aux grandes entreprises ordinaires (hormis celles à statuts qui verront leur statut supprimé et leurs impôts augmentés) et à leurs actionnaires, est très éloignée de ce que préconise l'initiative «Zér0 pertes». «Le peuple genevois a déjà opposé un non très clair à ce scandale lors du vote sur la RIE III. Il s'agit donc désormais de travailler à une réforme équilibrée, qui préserve le financement des services publics et des prestations à la population, et qui renforce la progressivité de l'impôt à Genève», souligne Joël Mugny, responsable de Syna Genève.

Nombreuses alternatives

Une mission impossible? Bien au contraire, les pistes sont nombreuses. Parmi les possibilités prometteuses: la limitation des déductions fiscales et l'établissement d'un taux d'imposition qui assure le maintien des ressources financières de l'État, les prestations à la population et le service public. «Prétendre que cela induirait une charge fiscale insupportable pour les entreprises aujourd'hui au bénéfice de privilèges fiscaux qui fuiraient toutes le territoire genevois agitent un épouvantail. Certes, quelques-unes partiront peut-être, mais la grande majorité restera. Et la contribution



L'initiative «Zér0 pertes» refuse que les cadeaux fiscaux aux grandes entreprises ne mènent à des coupes dans les services publics. Photo: Fotolia

supplémentaire liée à l'augmentation du taux d'imposition des entreprises à statuts pourrait compenser les départs», relève encore Joël Mugny. D'autres pistes, comme une contribution supplémentaire par les détenteurs du capital, mériteraient également d'être explorées.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice régions romandes

Région Vaud

La crainte d'un impact négatif de la RIE III sur l'imposition des personnes physiques, déjà évoquée cet été, est malheureusement en train de se vérifier. Ainsi, de nombreuses communes, prises à la gorge par une baisse abrupte de revenus générée par l'introduction de la RIE III vaudoise dès 2019 et par la hausse de la facture sociale, n'ont d'autres choix que d'augmenter le taux d'imposition communal des personnes physiques, comprenez par là des citoyennes et citoyens. À cela s'ajoutent des mesures d'austérité qui se répercuteront inmanquablement sur les services offerts à la population.

IMPRESSUM ROMANDIE

Rédaction/Coordination

Tania Séverin
tél. 044 279 71 71
tania.severin@syna.ch

Rédaction régionale

Fribourg/Neuchâtel: Véronique Rebetz
veronique.rebetz@syna.ch
Genève: Joël Mugny
joel.mugny@syna.ch
Jura: Loïc Dobler
loic.dobler@syna.ch
Vaud: Thierry Labelet
thierry.labelet@syna.ch

Numéro 1/19:

Clôture de la rédaction: 21 janvier 2019
Date de parution: 8 février 2019

Région Jura

Hôpital de Moutier: une incertitude qui pèse

La question de l'appartenance cantonale de Moutier a des répercussions sur la situation de l'hôpital et donc du personnel. Le Conseil d'administration de l'hôpital du Jura bernois (HJB) souhaite vendre le site prévotois alors que le Gouvernement jurassien s'y oppose auprès du Tribunal fédéral. Ambiance de crise.

Le 18 juin 2017, la ville de Moutier votait en faveur de son rattachement au canton du Jura. S'en est suivie une longue période d'attente en raison de différents recours déposés. 17 mois plus tard, la Préfecture du Jura bernois a décidé d'annuler le vote. Il y a fort à parier que le Tribunal cantonal

bernois puis le Tribunal fédéral seront saisis de cette question.

Alors que la prudence semblait de mise, le Conseil d'administration de l'HJB a pris tout le monde par surprise en annonçant la mise en vente de l'hôpital de Moutier. Annonce synonyme pour le site et son personnel d'un flou total quant à son avenir proche. Estimant que Berne dilapide un patrimoine qui appartient aux Prévotois, le Gouvernement jurassien a pour sa part décidé de s'opposer à cette vente auprès du Tribunal fédéral.

Vente à un privé?

Parmi les scénarii évoqués pour le futur, celui d'une vente à trois acteurs que sont les cantons de Berne et du Jura ainsi qu'à un privé – peut-être le groupe Genolier – semble avoir les faveurs de Berne. Une perspective inquiétante pour le personnel.

En effet, tout le monde se souvient de

l'épisode de la Providence à Neuchâtel et de la totale absence de volonté de ce groupe privé de jouer le jeu du partenariat social. Si ce scénario venait à être retenu, le partenaire privé ne souhaiterait certainement pas un partenariat social digne de ce nom. Alors que les hôpitaux bernois et l'HJB sont au bénéfice d'une CCT, il serait inacceptable de profiter de la question institutionnelle pour péjorer les conditions de travail du personnel de Moutier.

La décision du Tribunal fédéral quant à la vente du site est donc très attendue du côté syndical. Pour sa part, Syna Jura veillera, indépendamment que l'on soit autonomiste ou pro-bernois, au maintien des conditions de travail de l'ensemble du personnel de l'hôpital de Moutier.

loic.dobler@syna.ch,
responsable régional

Région Fribourg/Neuchâtel

Assemblée annuelle de la section de Neuchâtel

L'assemblée annuelle de la section neuchâteloise de Syna s'est déroulée le 22 novembre 2018 à Chambrélien. Temps forts.

Cette assemblée a été l'occasion pour notre secrétaire central, Juan Barahona, de revenir sur les activités syndicales qui ont marqué l'année 2017. Temps fort principal, le lancement du double référendum pour le maintien de la CCT Santé 21 dans le domaine de la santé, et surtout, l'écrasante victoire en votation, avec 76 % de votes en faveur du partenariat social. Malheureusement, en mars 2018, l'Hôpital neuchâtelois et NOMAD annonçaient déjà des restructurations, avec des diminutions



Assemblée annuelle de la section de Neuchâtel, à Chambrélien, novembre 2018. Photo: V.Rebetez

de postes de travail, et l'externalisation du nettoyage et des crèches. 2019 sera sans aucun doute une année difficile.

Toujours dans la santé, la projection du film «Burning out» organisée par Syna en 2017, a été un moment d'échange et de réflexion sur un phénomène de plus en plus présent dans les établissements hospitaliers.

Se mobiliser pour soi et pour les autres

Syna n'a eu cesse de rappeler que nous sommes un syndicat pour tous, présent

dans toutes les branches. Comme l'a rappelé Juan: «Il est important de se mobiliser, d'abord pour soi, mais aussi collectivement.»

Pour la CCT des Établissements Spécialisés, Syna a révisé deux règlements annexes importants, pour les salaires et pour le temps de travail. Les membres seront consultés durant les premiers mois 2019.

L'horlogerie pour sa part se porte bien, comme nous l'a rappelé Maria-Teresa Caligure: les groupes horlogers font des chiffres d'affaire mirobolants, mais les salaires ne bougent pas. Les employés perdent leur motivation. Les directions doivent enfin accorder de vraies augmentations. D'autre part, il est important de souligner que le salaire minimum cantonal n'est pas encore appliqué partout dans l'horlogerie.

L'objectif principal pour le syndicat, en 2019, sera d'augmenter sa visibilité et sa présence dans les entreprises, les EMS et les hôpitaux.

veronique.rebetez@syna.ch,
responsable régionale

À vos agendas

La prochaine assemblée générale de la section Syna Industrie et Services, se tiendra le vendredi 22 février 2019, à 19h00 à l'Auberge du Chêne, Route de la Gare 87, 1744 Chénens. Plus d'informations dans notre prochain numéro.

Assises Vaudoises sur le Climat

Le climat est (aussi) une question syndicale

Lors des premières Assises Vaudoises sur le Climat, l'urgence absolue d'agir pour diminuer nos émissions de CO₂ a été mise en évidence. Une action à laquelle Syna peut aussi contribuer en tant que syndicat. Et une urgence à garder en tête à l'heure d'entrer dans la course aux achats de Noël.

Sous l'impulsion de la conseillère d'État, Jacqueline De Quattro, le canton de Vaud a tenu ses premières Assises sur le Climat le 12 novembre dernier à Lausanne. L'urgence d'agir pour réduire drastiquement nos émissions de CO₂ a été soulignée par tous les orateurs présents.

La Suisse très exposée

Un été très sec et très chaud, des glaciers qui fondent à vue d'œil, des lacs et des rivières asséchés, mais aussi des orages violents à Lausanne et Sion cet été, de la lave torrentielle en Valais, des pluies diluviennes au Tessin, tant de signes qui ne trompent pas sur la réalité du changement climatique en cours. Des phénomènes qui mettent aussi en exergue notre extrême vulnérabilité: qui aurait imaginé que le trafic fluvial puisse être interrompu sur le Rhin en raison d'un débit trop faible,



Octobre 2018: les effets de la sécheresse sur le lac de Bret

Photo: Johannes Natterer

ou encore que des communes en manque d'eau potable doivent tirer en urgence des tuyaux à travers champs pour s'alimenter chez leurs voisins?

D'où l'urgence d'agir. Et si la gouvernance mondiale, voire nationale, du climat, peine à trouver une ligne claire, alors agissons au niveau cantonal et local, a martelé la conseillère d'État Jacqueline de Quattro. Au niveau cantonal parce qu'on peut y influencer l'aménagement du territoire, les politiques de mobilité et de transports, les politiques énergétiques ou encore d'assainissement des bâtiments. Et au niveau

local parce que nous pouvons tous, à notre niveau, contribuer à diminuer nos émissions de CO₂ – en prenant moins la voiture, en ne surchauffant pas nos habitations, en consommant local, etc.

Synergies entre priorités syndicales et climatiques

Dans l'après-midi, une série d'ateliers thématiques ont permis d'esquisser des pistes dans les domaines des ressources naturelles, des dangers naturels, des espaces bâtis, de la mobilité et de l'économie et des individus ...

Et le monde du travail dans tout ça? Lors de son dernier Congrès, Syna s'est attaché à définir les contours du monde du travail de demain, et a débattu des risques et opportunités qu'il présente. Dans ce contexte, quelles actions faut-il soutenir, ou mettre en œuvre, pour un monde du travail favorable aux travailleurs, mais aussi au climat? Ces deux objectifs doivent être conciliables et conciliés. En effet, le climat et ses enjeux sont aussi des questions syndicales: d'une part, les catastrophes climatiques risquent de détruire de nombreux emplois. D'autre part, la transition énergétique va inéluctablement conduire à la disparition de certains emplois, tout en en créant de nouveaux.

Travailler main dans la main

Employeurs et travailleurs sont donc appelés à travailler main dans la main pour



Leysin, Noël 2015: un fin bandeau de neige artificiel est conservé pour permettre aux skieurs de rejoindre la station malgré une température de près de 15 degrés.

Photo: Tania Séverin



Petite pyramide des cadeaux éthiques

Illustration: Julie Ricard

façonner un monde du travail à la fois climato-compatible et respectueux des droits de chacun.

Travail à domicile, flexibilité permettant à certains collaborateurs d'adapter leurs horaires de manière à éviter les bouchons des heures de pointe, prise en charge par l'employeur d'un abonnement de transports publics, mais aussi meilleure prise en compte des critères de développement durable dans les appels d'offres publics, ou encore formation aux PME et aux travailleurs, comptent parmi les ébauches de solutions entendues en conférence, en ateliers ou à la pause-café. Le Plan Climat qui sera publié en 2019 devrait pour sa part dessiner bien d'autres pistes encore.

- Places de cinéma, de concert ou de spectacle
- Sortie au musée, ou à un événement sportif
- Stage pour apprendre les bases de la couture, de la relaxation ou du graffiti
- Escapade dans un éco-hôtel

Cadeaux fait maison, qui traduisent l'attention particulière que l'on accorde à la personne à qui le cadeau est destiné:

- Conserves (sirop, confiture), caramels, biscuits maison dans un joli bocal réutilisable
- Album photo, livre souvenir, calendrier personnalisé
- Pour les enfants: maison de poupée, cuisinette, château etc. en carton et

Un Noël climato-compatible

Chacun peut, à son niveau, contribuer à améliorer son bilan carbone. Or Noël approche, et avec lui la frénésie d'achats et de cadeaux. Voici donc quelques suggestions de cadeaux au bilan carbone intéressant:

Les cadeaux immatériels: pourquoi ne pas offrir du temps, une expérience, plutôt qu'un cadeau matériel?

autres matériaux recyclés (bouchons, capsules, boîtes, morceaux de tissus, rouleaux papier WC, etc.)

Cadeaux recyclés: plutôt que d'acheter du neuf, pourquoi ne pas privilégier les objets d'occasion? En cherchant un peu, on trouve à peu près tout, à petits prix: jouets, livres, vêtements, vaisselle, déco, bijoux, matériel de sport ... Acheter en deuxième main permet de prolonger la vie de bien des objets encore en parfait état ou presque. Mais pour ce faire, mieux vaut s'y prendre un peu à l'avance en cherchant sur Internet, dans les trocs, les magasins de 2^e main, ou encore les bourses aux jouets.

Paniers gourmands: composé de produits bio et locaux, et de préparations maisons, le tout dans des contenants réutilisables, ils sont à la fois éthiques et utiles!

Dons et parrainages: Noël, moment de partage, constitue une occasion parfaite pour offrir un don ou un parrainage pour une initiative qui tient à cœur de la personne: adopter un éléphant via le WWF, parrainer une ruche, un cartable ou un éclairage solaire via offrir-son-aide.ch, ou encore soutenir la lutte contre le cancer, la sclérose en plaque ou la lutte contre la pauvreté, pour l'égalité, etc. par un don à une association.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice régions romandes



Pour le régal des yeux et des papilles: confitures faites maison

Photo: pixabay

Bonnes résolutions pour 2019

Après vient Noël arrive le changement d'année et ses traditionnelles bonnes résolutions. Alors pourquoi ne pas s'engager à agir pour le climat? Par exemple:

- Utiliser plus souvent les transports publics.
- Aller à la rencontre d'un producteur local.
- S'inscrire dans une bibliothèque/ludothèque
- Boire de l'eau du robinet plutôt que de l'eau en bouteille PET

Et toi, souhaites-tu aussi t'engager?

Tu as une idée qui permettrait d'améliorer le bilan CO₂ de ta branche, de ton entreprise, ou de ton travail? Un projet qui soutient la transition énergétique te tient particulièrement à cœur? N'hésite pas à partager tes idées et suggestions avec nous!

Sindacati e politica degli stranieri

Promuovere il dialogo e abbattere i pregiudizi

Il 24 novembre la commissione della migrazione ha lanciato un invito alla sua conferenza nazionale, che non solo ha offerto nutrite informazioni sulle attività della commissione e proposto un interessante intervento dello storico Francesco Garufo, con successivo dibattito, ma è stata pure l'occasione per allacciare contatti con compatrioti di altre regioni.

Alla conferenza hanno presenziato oltre un centinaio di delegati di quasi tutte le regioni Syna, provenienti prevalentemente da Paesi latini, e anche diversi rappresentanti della nuova sezione albanese. I delegati sono migranti di prima o seconda generazione giunti in Svizzera nel quadro della libera circolazione delle persone o per un ricongiungimento familiare. I singoli gruppi vivono in modo diverso le difficoltà d'integrazione sociale e sul mercato occupazionale, così come diverse sono le prestazioni del sindacato che richiedono; ma ad unirli tutti indistintamente è l'esperienza di migrazione (diretta o indiretta) e il modo di affrontare l'integrazione.

Protezionismo dei sindacati

Eppure i sindacati svizzeri non hanno sempre accolto a braccia aperte i lavoratori migranti, come ha illustrato lo storico Francesco Garufo nel suo intervento: dopo le cosiddette «iniziative Schwarzenbach», negli anni settanta molti sindacati (in particolare quelli di stampo socialdemocratico) hanno ricalcato posizioni xenofobe nella società. Temevano la concorrenza dei lavoratori stranieri sui lavoratori indigeni. Questa concorrenza fu percepita molto negativamente soprattutto in seno all'unione socialdemocratica dell'industria orologiera, come ha spiegato Garufo. Come conseguenza di queste posizioni xenofobe, a metà degli anni '70 i sindacati subirono un'ondata di disdette da parte di lavoratori che non si identificavano più



Monica (a sin.) e Naima sono due soci molto affiatate della regione Basilea. Monica è affiliata a Syna già da dieci anni.
Foto: Sabri Schumacher

con simili atteggiamenti nazionalistici di destra.

Configurare l'avvenire

Se non altro, e questo è positivo, la Federazione svizzera dei sindacati cristiani FSSC (l'organizzazione precorritrice di Travail.Suisse) assunse fin dalla metà degli anni '60 un atteggiamento diverso nei confronti degli immigrati. All'inizio degli anni '80, contrariamente all'Unione sindacale svizzera appoggiò l'iniziativa popolare «Essere solidali», che chiedeva la parità legale e sociale della popolazione straniera e l'abolizione dello statuto di stagionale. Il Sindacato cristiano dell'industria, del commercio e dei servizi FCOM (una delle federazioni antesi-

gnane del sindacato Syna) riconobbe a sua volta chiaramente che solo la solidarietà fra tutti i lavoratori può tutelare efficacemente i diritti del singolo.

La discussione ha poi affrontato la questione dell'odierna posizione dei sindacati rispetto ai lavoratori stranieri. Nelle loro considerazioni conclusive i partecipanti hanno dichiarato che anche internamente il sindacato deve essere un esempio della sua funzione integrativa. È altresì compito del sindacato favorire il dialogo tra i vari gruppi di lavoratori e abbattere i pregiudizi reciproci.

**selina.tribbia@syna.ch,
responsabile della migrazione**

Due domande a Monica e Naima, partecipanti alla conferenza nazionale della migrazione

Perché oggi vi trovate alla conferenza?

Monica: I migranti dovrebbero partecipare attivamente alla vita sindacale, lo trovo molto importante. Ecco perché ho aderito alla commissione Syna della migrazione.

Naima: Sono qui per curiosità, per vedere cosa fa Syna per le migranti e i migranti.

Quale tema vi ha particolarmente interessato?

Monica: Il sindacato è in sé già un grande progetto d'integrazione, e sono molto interessata agli scambi tra nazionalità, gruppi di migranti e altri gruppi d'interesse all'interno di Syna.

Naima: Desidero informarmi su quello che ci si aspetta da me in termini di integrazione e di naturalizzazione. Un giorno vorrei poter dire «ne faccio parte», ma perché la popolazione locale riconosce la mia appartenenza!

Limpieza: Nuevo Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)

Se ha logrado un nuevo hito

El nuevo CCT para el sector de la limpieza en la Suiza alemana es un verdadero logro: además de elocuentes mejoras, otorga a este sector un modelo innovador de formación profesional.

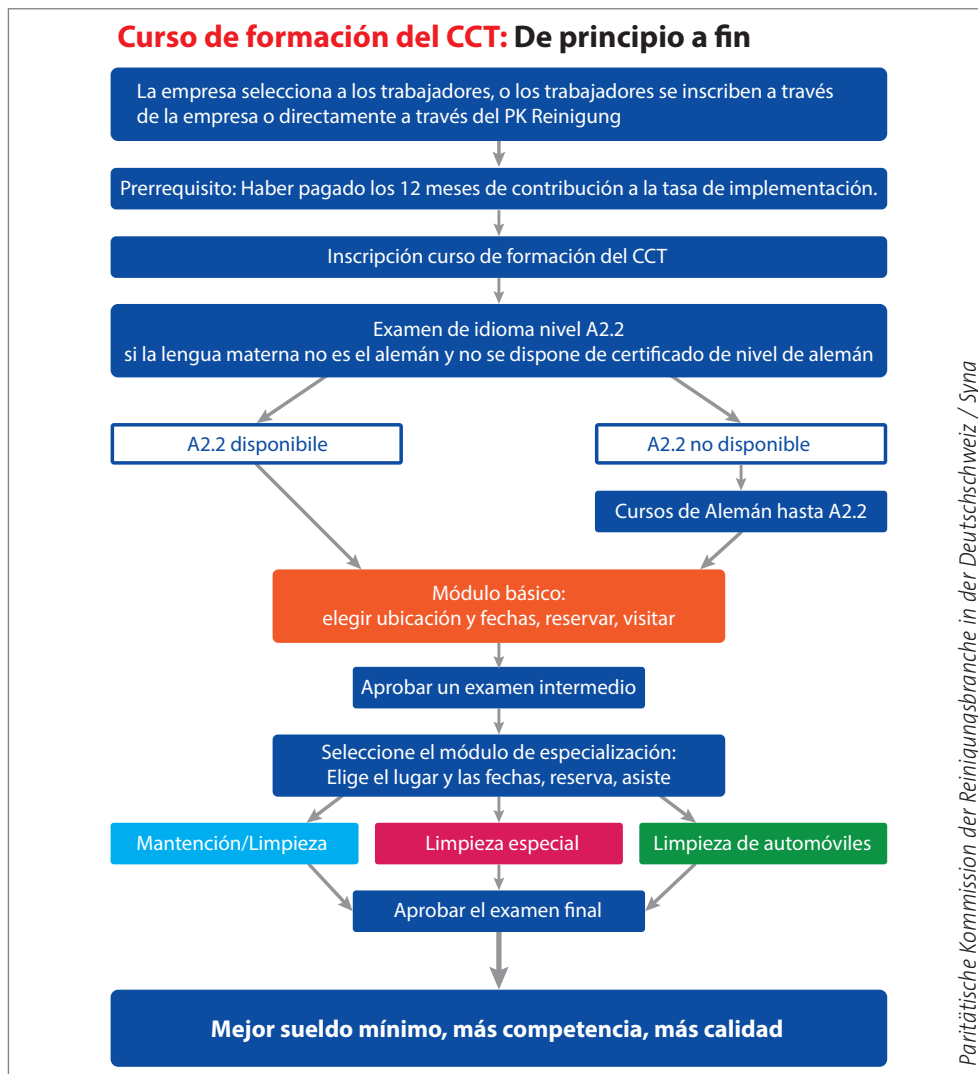
El 1 de diciembre de 2018 entró en vigor el nuevo Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) para el sector de la limpieza. Este contiene varios beneficios; por ejemplo, la aplicación del CCT cubre ahora también el sector de limpieza de vehículos. Por otra parte, los trabajadores que cuenten con un Certificado de Capacitación Federal (EFZ) ganaran un sueldo mínimo de 4500 francos. Estas mejoras están muy por encima de los salarios mínimos en otros sectores, después de obtener el Certificado de Capacitación Federal.

Nuevo formación profesional a través del CCT

Un importante cambio atañe a los empleados sin educación básica: Su sueldo mínimo ya no aumentará vinculado a la antigüedad laboral, sino que después de completar la nueva formación profesional a través del CCT. El curso fue supervisado y desarrollado en conjunto con los interlocutores sociales del sector de la limpieza. Da una respuesta innovadora a la pregunta acerca de cómo los trabajadores con un nivel de alemán básico cercano al A2 que tienen un escaso capital cultural pueden perfeccionarse de forma sistemática en su ámbito.

La formación continua sí vale la pena

Quien haya terminado de forma exitosa la formación, que consta de cuatro módulos y 80 lecciones, se beneficiará de un sueldo mínimo que es aproximadamente un 5 por ciento mayor. La más alta categoría salarial



se mantendrá aún en caso de cambiar de empleador. Todos los cursos son gratuitos para los trabajadores con la condición de haber trabajado en el sector de la limpieza al menos durante un año y pagar los gastos administrativos que exige la ley. Si asisten a la formación durante su horario de trabajo, sus horas serán consideradas como trabajadas y el empleador recibirá

100 francos por día de formación como compensación. Si se asiste a la formación durante el tiempo libre, esta compensación se otorgará a los trabajadores. Quien no fuera apoyado por su empleador, puede de todas maneras inscribirse en el curso.

irene.darwich@syna.ch,
directora del sector de servicios

Algunos datos

La fuerza laboral que se emplea en el sector de la limpieza es cubierta en un proporción de alrededor del 95 por ciento por inmigrantes. En la Suiza de habla alemana laboran cerca de 62.000 trabajadores en la limpieza e higiene de salas de pacientes y quirófanos, tiendas y oficinas, piscinas, escuelas, trenes, laboratorios y plantas de producción de alimentos. La formación para obtener el Certificado de Capacitación Federal (EFZ) para la limpieza de edificios y la educación profesional superior datan de 1998. Esto, en conjunto con un creciente número de participantes en cursos de formación organizados sobre de forma paritaria, ha significado una clara profesionalización en este sector. Cerca de 900 empresas de limpieza con más de cinco trabajadores están incluidas en el contrato colectivo de trabajo, sin embargo, unas 2.300 empresas más pequeñas y con poco tiempo de funcionamiento son la cara visible del sector. Aun así, deberían también cumplir con los salarios mínimos.

Negociações para o LMV encerradas

A luta valeu a pena

Há poucos dias os parceiros envolvidos nas negociações chegaram a acordo: ao que parece, o novo Acordo Coletivo Nacional de Trabalho (LMV) vai tornar-se realidade. Nós apresentamos de que forma os trabalhadores de construção civil lutaram por isso durante mais de um ano e por que razão a nossa exigência salarial era mais do que justa.



Os trabalhadores de construção civil saíram uma vez mais à rua para lutar pelas suas exigências.
Imagem: Syna

As empresas de construção civil estão de um modo geral bem. Um inquérito em 2016 demonstrou que estas ganham em média 13 000 francos por cada trabalhador de construção civil. E a construção civil continua em crescimento, por isso este valor deve pelo menos ter mantido até hoje. No entanto, os salários estagnaram desde 2014, apesar da produtividade ter aumentado e, com isso, ter aumentado também o stress e o risco de acidente para

os trabalhadores de construção civil. A exigência por mais 150 francos por mês de salário, pela qual saímos pela primeira vez à rua no outono de 2017, foi por isso justa e adequada. Como recompensa por gerarem lucro e pelo perigo constante de arruinarem a saúde devido às condições difíceis de trabalho. A Associação dos Construtores Civis finalmente também reconheceu isso. Depois de quatro anos, está disposta ao aumento salarial, que

cobrirá quase totalmente a inflação e o aumento dos contributos para o FAR. Este será distribuído em duas parcelas: Está previsto um aumento de 80 francos do salário mensal para 2019, bem como um outro aumento de 80 francos para o ano de 2020.

guido.schluep@syna.ch,
Responsável do Setor principal da
Indústria de Construção Civil

A caminho do LMV

No dia 21 de outubro de 2017 os trabalhadores de construção civil saíram pela primeira vez às ruas pelo futuro do setor: 5 500 exigiram em Olten y em Lausanne mais 150 francos de salário e a obtenção da reforma aos 60. Um forte sinal no que diz respeito às negociações para um novo LMV a partir de 2019!

No começo, nada aconteceu por parte dos construtores civis. Mas não nos trabalhadores de construção civil que saíram uma vez mais às ruas e, **no dia 23 de junho deste ano**, deram a conhecer claramente de novo as suas exigências junto da Associação dos Construtores Civis Suíços, em Zurique.

Em agosto, os construtores civis apresentaram-nos finalmente uma proposta. Isto mostrou: é claramente possível para as empresas oferecer mais 150 francos de salário. No entanto, este «generoso» aumento salarial veio anexado a condições absolutamente inaceitáveis. Para isso, o custo seria a total flexibilização dos tempos de trabalho, entre outros: No verão, teriam de aguentar 15 horas de trabalho por dia e, no inverno, teriam de ficar sem salário em casa. Não contem connosco!

Foi necessária novamente um tomada de posição forte para avançar com as negociações: **Em outubro e novembro**, milhares de trabalhadores abandonaram os locais de obra em toda a Suíça por um dia respetivamente. Aquilo que começou em Bellinzona e Genebra, terminou com um almoço da construção civil na ponte da estação ferroviária em Zurique.

A última negociação no dia 3 de dezembro trouxe finalmente o tão esperado acordo. Sob a condição dos órgãos competentes dos parceiros sociais darem o seu consentimento, os trabalhadores de construção civil podem começar o próximo ano já com um novo LMV.

Informa-te sobre o atual estado em www.syna.ch/bauhauptgewerbe

Reforma aos 60 salvaguardada

A Fundação FAR, financiada tanto pelos empregadores quanto pelos trabalhadores, permite aos trabalhadores de construção civil uma reforma aos 60 anos e, com isso, um final de trabalho com dignidade. Isto porque as duras condições de trabalho atingem em força a saúde daqueles com idade mais avançada.

No início de setembro de 2017, soube-se que a fundação estava temporariamente ameaçada de subfinanciamento devido aos baby boomers. Ambas as partes reconhecem a necessidade de uma reestruturação. Mas também aqui as sugestões dos construtores civis foram primeiro inaceitáveis: eles sugeriram uma redução dos serviços, ou seja, trabalhar durante mais tempo e uma redução do tempo de reformal. Em outubro foi possível acordar um pacote de reestruturação para o FAR. Por um tempo limitado serão feitas contribuições mais elevadas e assim assegurar a reforma aos 60. Os trabalhadores de construção civil estão assim preparados a suportar totalmente as medidas de reestruturação. Também por isso se justifica e é absolutamente necessário o aumento salarial negociado!

Syndicats et intégration

Oui au dialogue, non aux préjugés

La commission de la migration a organisé une conférence le 24 novembre. Outre les informations relatives au travail de la commission et une conférence-débat passionnante de l'historien Francesco Garufo, cet événement a permis de nouer des contacts avec des compatriotes d'autres régions.

Plus de 100 délégués de pratiquement toutes les régions Syna avaient fait le déplacement. Si la plupart venaient de pays latins, la nouvelle section albanaise avait également répondu présent. Les délégués sont des migrants de la première ou deuxième génération, arrivés en Suisse grâce à la libre circulation ou au regroupement familial. Les différents groupes sont confrontés à des difficultés d'intégration sociale diverses, et ont besoin d'un soutien différencié de Syna. Toutefois, un lien les unit: celui de l'expérience directe ou indirecte de la migration, et des moyens d'y faire face.

Protectionnisme des syndicats

Comme l'a rappelé Francesco Garufo dans sa conférence, les syndicats suisses n'ont pas toujours accueilli les migrants à bras ouverts. Différents syndicats, en particulier les organisations de tendance socio-démocrates, ont contribué au climat anti-étrangers qui a suivi «l'initiative Schwarzenbach» dans les



Monica (gauche) et Naima sont deux membres engagées de la région Nordwestschweiz. Monica est membre de Syna depuis déjà dix ans.
Photo: Sabri Schumacher

années 70. Ils craignaient en effet que les travailleurs étrangers ne fassent concurrence à la main d'œuvre indigène. Ainsi que l'a souligné l'historien, le syndicat socio-démocrate de l'industrie horlogère voyait cette concurrence d'un particulièrement mauvais œil. Conséquence de cette attitude hostile aux étrangers, au milieu des années 70, les syndicats ont subi une importante vague de démissions de membres qui n'acceptaient plus ce nationalisme ambiant.

Façonner le futur

Pour sa part, la Confédération des syndicats chrétiens de Suisse (CSC, qui

a précédé Travail.Suisse), a affiché une attitude différente face aux migrants dès le milieu des années 60. Au début des années 80, elle a, contrairement à l'Union syndicale suisse, soutenu l'initiative «Être solidaire» qui prônait une égalité entre population indigène et étrangère sur les plans juridique et social ainsi que l'abrogation du statut de saisonnier. Le Syndicat chrétien de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (une des organisations qui a donné naissance à Syna) avait lui-aussi estimé que seule une solidarité entre tous les travailleurs permettrait de défendre efficacement leurs droits.

Durant la discussion qui a suivi, les participants se sont demandé comment les syndicats se positionnent aujourd'hui sur la main d'œuvre étrangère. Dans leur résolution finale, ils ont demandé que le syndicat joue son rôle d'intégration sur le plan interne également. En outre, le rôle des syndicats dans la promotion du dialogue entre les différents groupes de travailleurs et dans la lutte contre les préjugés a également été mis en avant.

selina.tribbia@syna.ch,
responsable du service migration

Deux questions à Monica et Naima, participantes à la conférence sur la migration

Pourquoi êtes-vous venues aujourd'hui?

Monica: «Les migrants doivent s'impliquer dans la vie du syndicat, c'est important. C'est pour cela que je suis aussi membre de la Commission migration de Syna.»

Naima: «Je suis là par pure curiosité, pour voir ce que Syna fait pour les migrants.»

Quels sujets vous ont-ils parus le plus important?

Monica: «Le syndicat constitue en lui-même un important projet d'intégration, et les échanges entre nationalités, entre migrants et autres groupes d'intérêt chez Syna m'intéressent beaucoup.»

Naima: «J'aimerais m'informer sur ce que l'on attend de moi en termes d'intégration et de naturalisation. Un jour, j'aimerais pouvoir dire «je fais partie du groupe» parce que la population indigène m'accepte comme telle.»

Installations électriques et de télécommunication

Pour une branche d'avenir!

Les professionnels des installations électriques ont été jusqu'à manifester devant le siège de leur association patronale pour demander de meilleures conditions de travail. Ils poursuivent leur lutte dans le cadre des négociations CCT.

La convention collective de travail (CCT) en vigueur arrivera à échéance mi-2019. Les syndicats et l'association patronale USIE ont donc entamé il y a un an des négociations en vue de son renouvellement. Les propositions des patrons ont créé une onde de choc chez les travailleurs: hausse massive du temps de travail et suppression du salaire minimum.

La pétition lancée en signe de protestation a été en partie couronnée de succès,

les employeurs renonçant à ces mesures. Néanmoins, d'autres questions restent en suspens. Ainsi, les syndicats s'opposent à ce que les temps de trajet soient à la charge des employés, et à la suppression du supplément de 25 % sur les heures supplémentaires à la fin de l'année. Les négociations se poursuivent, il reste encore six mois.

dieter.egli@syna.ch,
responsable de la communication



Deux questions à Gregor Deflorin, négociateur

Pourquoi lutter pour de meilleures conditions dans la CCT?

Gregor Deflorin: Les professionnels des installations électriques doivent avoir une formation solide et se perfectionner constamment. Ils travaillent sur les chantiers par tous les temps. Les salaires sont bien trop bas en regard des exigences de leur métier! Beaucoup de jeunes quittent une profession où ils ne se sentent pas reconnus. Ceci n'est pas non plus dans l'intérêt des patrons.

Quels sont les défis principaux que devra relever la branche?

La mutation technologique – la digitalisation – est extrêmement rapide et les installations électriques et de télécommunication jouent un rôle important. Il faut des professionnels qui connaissent les dernières technologies. Mais si les conditions de travail ne s'améliorent pas, ils seront difficiles à trouver. Je suis donc confiant que nous finirons par nous faire entendre dans les négociations en cours.

Gauche: Gregor Deflorin, secrétaire central installations électriques et installations de télécommunication Photo: Syna

Boulangers-pâtisseries et confiseurs

Nouvelle CCT pour tous

Les revendications de Syna ont enfin été entendues: la nouvelle convention collective de travail (CCT) pour les boulangers-pâtisseries s'applique désormais à tous les travailleurs de la branche. Et des améliorations significatives en matière de salaires minimaux et de suppléments ont été obtenues.

Le Conseil fédéral a tranché et accordé la déclaration de force obligatoire dès 2019. En outre, les personnes non qualifiées ou qualifiées dans une autre branche seront également soumises à la CCT.

Travail de nuit mieux rémunéré

Bonne nouvelle aussi sur le front des salaires minimaux, qui augmenteront de 1 %. Quant au 13^e salaire, qui n'était jusqu'à présent pas accordé en cas de licenciement durant la première année de service, il sera désormais dû dès la fin du temps d'essai.

Une amélioration significative a également été obtenue en matière de supplément subobligatoire pour travail de nuit. Celui-ci s'applique entre 22h et 3h au personnel qualifié et peut être versé sous forme de forfait ou en tant que partie intégrante du salaire. La part de 0,4 % de salaire mensuel contractuel est également due durant les vacances et en cas de maladie, et doit être payée au prorata du nombre d'heures hebdomadaires travaillées.

Les conditions de l'assurance obligatoire d'indemnités journalières ont également été clarifiées. Celle-ci doit couvrir 730 jours par cas de maladie et peut comprendre un délai de carence maximum de 60 jours. Fait positif, les employeurs sont tenus de verser 88 % du salaire durant cette période. Et seule au maximum une moitié de la prime peut être déduite à l'employé.

claudia.stoeckli@syna.ch,
secrétaire central du secteur tertiaire

Bon à savoir

Syna rembourse à ses membres la totalité de la contribution aux frais d'exécution, soit 5 à 10 francs par mois.

Question d'un membre de Syna

Heures négatives sans faute de ma part

«Je travaille à 40 % dans le commerce de détail. L'an dernier, j'ai accumulé 50 heures négatives parce qu'on ne m'a pas attribué suffisamment d'heures ou parce qu'on m'a demandé de rentrer plus tôt à la maison. Mon chef me demande maintenant de rattraper ces 50 heures manquantes en décembre.»

Puis-je refuser d'effectuer ces heures?

L'employeur est responsable de s'assurer que les heures attribuées à son personnel sont suffisantes. Dans le cas contraire, il est en demeure. Il appartient alors au collaborateur d'attirer son attention sur la situation et de lui proposer d'effectuer les heures dues. Si les heures ne sont toujours pas attribuées, l'employé est alors en droit de refuser de rattraper les heures négatives accumulées.

Souvent, une durée de travail annuelle est convenue: un solde d'heures positif ou négatif peut ainsi apparaître, qui doit revenir à l'équilibre d'ici la fin de l'année.

Ce lissage doit toutefois s'effectuer de manière acceptable sur le plan social. Ainsi, on ne peut pas attendre d'une personne travaillant à 40 % qu'elle effectue 50 heures supplémentaires en un mois. L'employeur peut néanmoins présenter un plan permettant de récupérer ces heures sur six mois.

Est-ce que mon salaire pourrait être réduit, ou devrai-je même effectuer un remboursement?

Le principe qui prévaut est que seul le travail effectué doit être payé. Seule une demeure de l'employeur constitue une exception. Le salaire est alors dû si l'employé a informé son employeur de ses heures négatives et proposé ses services. Dans tout autre cas, l'employeur est en droit de diminuer le salaire ou de demander sa restitution.

Important

Attirer sans délai l'attention de l'employeur sur les heures négatives qui existent ou qui se profilent, ce de préférence par écrit afin d'en garder une trace.



Une personne qui accumule des heures négatives sans faute de sa part doit les rattraper dans la mesure du raisonnable. Photo: Fotolia

Existe-t-il un risque que mon taux d'activité soit réduit?

Ce risque existe. Le fait qu'une personne accepte de travailler moins que ce que prévoit son contrat de travail sans réclamation, peut être interprété comme un accord de sa part de diminuer son taux de travail.

silvia.herranz@syna.ch,
collaboratrice juridique

Brücke · Le pont

Bonne année à toutes et à tous!

Noël arrive, au Salvador comme chez nous. Là-bas, le temps et l'argent manquent souvent pour fêter. Faites de Noël une fête pour tous les travailleurs du monde! Brücke · Le pont vous remercie de votre soutien.



Isela a besoin de vos dons – comme elle, des milliers de travailleurs et leurs familles vous remercient pour votre soutien. Photo: Brücke · Le pont

Isela est ouvrière à domicile au Salvador. «Je travaille depuis 18 ans comme brodeuse. J'ai deux enfants. Comme le salaire de mon mari ne suffit pas, j'ai dû chercher du travail. Je pensais que cet emploi à domicile me permettrait de garder mes enfants tout en travaillant.» Mais une réalité tout autre attendait Isela. Elle travaille jour et nuit, n'a pas de temps pour

ses enfants et son salaire est misérable. En travaillant 15 heures par jour, elle gagne entre 80 et 125 francs par mois, au maximum. Un montant qui correspond à la moitié du salaire minimum dans les

fabriques textiles, et qui est loin d'être suffisant pour vivre.

Brücke · Le pont s'engage pour les travailleuses comme Isela, en leur offrant notamment des formations qui leur permettent de mieux s'organiser et de faire respecter leurs droits. Au Salvador, l'œuvre d'entraide collabore avec des services de l'État et des syndicats locaux, et parvient souvent à obtenir le remboursement de salaires et de prestations sociales non versés.

Merci de contribuer à offrir plus de justice aux travailleurs d'Amérique latine et d'Afrique.

Don en ligne: www.bruecke-lepont.ch/fr/dons/

fabienne.jacomet@bruecke-lepont.ch,
communication et
politique de développement

Un regard sur le passé et vers l'avenir

Syna, notre syndicat

Le 20^e anniversaire de Syna a constitué notre fil rouge tout au long de l'année. Les nombreux défis que doit relever le monde syndical ont toutefois laissé peu de place à la fête. C'est pourquoi durant notre congrès, nous avons pris le temps de célébrer.

Chacun dans leur langue maternelle, trois membres engagés ont porté un regard sur «leur» Syna, et sur le travail réalisé ensemble. Morceaux choisis, et souhaits exprimés pour le futur de Syna.

«Nur Mitdenkerinnen und Mitdenker» Aide et accompagnement



Angefangen hat es wie bei vielen: Ich war einfach ein Syna-Passivmitglied. Die Änderung kam, als ich am Arbeitsplatz gemobbt, mir sogar mit der Kündigung gedroht wurde. Bereits die Erwähnung, dass ich diese Androhung mit der Gewerkschaft besprechen würde, löste beim verantwortlichen Vorgesetzten fast einen Schock aus. Jetzt wollte er plötzlich mit mir reden. Aber ich nicht mehr mit ihm, sondern mit dem Syna-Sekretär. Seine Kompetenz, sein gutes Zuhören, seine Objektivität haben mich tief beeindruckt.

Darum wurde ich vom Passiv- zum Aktivmitglied. Ich lernte die Errungenschaften der GAV zu schätzen und sehe, mit welchem Einsatz sich Syna-Frauen und -Männer Jahr für Jahr für diese Verträge einsetzen.

Keine einzige Sitzung mit meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand bereue ich, denn bei uns gibt es keine «Beisitzer», nur Mitdenkerinnen und Mitdenker.

Was wünsche ich von einer zukünftigen Syna?

Dass aus vielen Syna-Passiv- Aktivmitglieder werden. Ich möchte, dass unsere Mitglieder mehr Rückgrat zeigen und sich als Syna-Mitglied outen. So wird von Syna geredet und wird Syna wahrgenommen!

Othmar Widmer,
président région Ostschweiz



La réalité tous les jours, pour toi, Syna, c'est le travail de tes collaboratrices et collaborateurs qui nous accueillent nous, les travailleurs et les travailleuses, les employé-e-s lorsque nous sommes en situation de détresse suite à un licenciement, la fermeture d'une entreprise, un conflit, un problème de contrat, voire la difficulté de savoir quels sont nos droits en lien avec la loi sur le travail. Donc, pas de grands titres dans les journaux, mais l'accompagnement et l'aide aux personnes toujours dans des situations de détresse ou de crise.

Et il y a de grandes parties qui, comme dans les icebergs, restent longtemps invisibles. Ce sont les négociations pour les CCT qui prennent du temps, de la patience et encore du temps, au mieux pour obtenir des progrès sociaux et au pire, pour garder le statu quo. Dans toutes ces actions, ce qui te caractérise, c'est le respect de tes membres, le respect de tes interlocuteurs.

Un de mes vœux pour ton avenir, Syna:

Que le taux de syndicalisation dans les différentes branches soit aussi important que celui du domaine de la construction. Tu bénéficieras ainsi de plus de moyens, de poids et de force dans les négociations des CCT.

Nicole Aeby-Egger,
présidente région Fribourg/Neuchâtel

«La dignità umana conta più»



Quello che ha contraddistinto Syna in questi primi 20 anni, è stato il valore di affermare con forza che: la dignità umana conta più, del potere mercato e degli azionisti!

Il sindacato è certamente l'unica organizzazione che conosce le necessità, i problemi e gli interessi dei lavoratori. Se noi vogliamo cambiare qualcosa, allora il sindacato rappresenta «semplicemente» una necessità fondamentale!

Ognuno può sostenere questa lotta facendo a meno del sindacato, certo. Ma, come lavoratori e come uomini, noi sappiamo di poter raggiungere qualcosa solo, se siamo uniti e se siamo in tanti!

Parliamone dunque, in ogni opportunità che abbiamo, sul significato e sul senso del nostro sindacato Syna.

Cosa mi aspetto per i prossimi 20 anni?

I soci di lingua straniera, che rappresentano circa il 50% dei soci Syna, devono avere una giusta e corrispondente rappresentanza, sia al livello sezionale, come al livello regionale e soprattutto nazionale!

Pietro Di Martino,
président section Rapperswil Immigrati,
Membre du Comité central

→ Les messages complets sont disponibles sur notre site Internet sous «Actualités», catégorie «20 ans Syna».

Indépendance fictive

Me, myself and my Gig

Malgré la responsabilité et les risques que cela implique, travailler en indépendant peut être très valorisant. Rien de tel pour les indépendants fictifs de Uber & co.

Au-delà de l'épanouissement personnel, l'indépendance comporte aussi des risques. En effet, les indépendants, qui assument seuls tous les risques financiers, tendent à se surmener. Comparés aux salariés, ils travaillent en moyenne huit heures de plus chaque semaine. Et comme les mandats arrivent parfois à court terme, ils doivent faire preuve d'une grande flexibilité dans leurs horaires. En outre, ils prennent moins de vacances. Souvent, la frontière entre travail et vie privée disparaît, au détriment de la santé parfois. En moyenne, sur six mois, les travailleurs indépendants sont plus longtemps malades que les salariés.

En revanche, le fait de pouvoir décider eux-mêmes de leurs conditions de travail accroît leur satisfaction.

Indépendance ≠ indépendance

Les conditions de travail des indépendants varient toutefois fortement. De manière générale, mieux ils sont formés, meilleures sont leurs conditions de travail. Les moins bien lotis sont ceux que l'on surnomme les «gig workers». Il s'agit de travailleurs indépendants comme les chauffeurs Uber ou les coursiers à vélo de Notime, qui travaillent surtout pour un seul client pour lequel ils accomplissent des missions courtes à brève échéance.

Cette «gig economy» existe en réalité depuis longtemps, et des services en ligne comme Airbnb, Uber etc. lui ont permis de s'étendre très rapidement. De plus en plus de services, du nettoyage à l'artisanat, sont offerts via le web.

Apparences trompeuses

Les entreprises derrière ces services ne se considèrent pas comme des employeurs, mais comme des intermédiaires entre clients et exécutants. Une astuce ren-



Uber laisse peu de place à la discussion et fixe les règles.

Photo: Fotolia

table, qui leur permet de transférer tout le risque entrepreneurial aux travailleurs. Pas de salaire garanti, pas de rentrées financières en l'absence de mandat ou pendant les vacances. Comme les indépendants traditionnels, ces indépendants fictifs doivent également s'acquitter des charges sociales et acquérir leurs outils de travail. À l'inverse, les entreprises leur imposent souvent des règles, comme le prix facturable au kilomètre chez Uber par exemple.

Comme les indépendants fictifs ne sont par définition pas des salariés, les règles concernant les périodes de repos, les vacances et les absences pour maladies rémunérées ne s'appliquent pas. Hormis la liberté de se faire exploiter pour des montants misérables, les «travailleurs gig» ne bénéficient que marginalement des libertés inhérentes à l'indépendance.

Let's get connected

Sans autonomie de décision et d'action, l'indépendance n'est favorable ni à la motivation ni à la santé des travailleurs. En tant qu'entrepreneur, chaque autre travailleur se mue en concurrent susceptible de s'accaparer un mandat. D'où la nécessité d'être sans cesse disponible et d'optimiser son travail pour s'affirmer sur le marché du travail. Cela peut être synonyme de stress et, en fonction des ressources personnelles de chacun, source d'angoisses.

Ces formes de travail se répandront encore à l'avenir. Syna s'engage pour que ces employés bénéficient de conditions de travail équitables. Cela implique toutefois que les indépendants fictifs unissent leurs forces et s'engagent ensemble pour de bonnes conditions de travail.

sabri.schumacher@syna.ch,
service Jeunesse et égalité