

syna Magazine

Le syndicat



Conditions de travail

Le «Baromètre Conditions de travail» analyse la perception qu'ont les employés de leurs conditions de travail. Manque de soutien à la formation continue et horaires peu planifiables sont les points les plus critiqués. La motion politique qui entend rendre les horaires encore plus flexibles passe mal dans ce contexte tendu. **Pages 4 et 5**

Salaires

Des négociations salariales sont en cours dans plusieurs branches. De bons accords ont déjà été obtenus, mais les augmentations de salaire ne compensent souvent que l'inflation – si tant est qu'elles soient générales et bénéficient à tout le monde. **Page 3**

Signaux positifs

En plus de leur travail, de nombreux employés s'occupent de proches qui ont besoin de soins à la maison. Ce faisant, ils risquent souvent leur propre santé. Le Parlement a maintenant adopté des mesures pour améliorer leur situation. **Page 6**

Sommaire

Salaires	Page	3
Baromètre Conditions de travail	Page	4
Temps de travail	Page	5
Proches aidant-e-s	Page	6
Commerce de détail	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
Cours ARC	Page	16
Dons / salaires	Page	17
Santé	Page	18
«Notre travail – notre avenir»	Page	19
Young Syna	Page	20

Professionnel-les de la santé à l'écoute de leurs collègues
0800 000 801
 Gratuit

Impressum

Syna magazine, journal officiel de publications pour les membres Syna

Parutions: 9 éditions par année

Tirage: 7706 exemplaires (REMP 2018)

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: 13 décembre

Clôture de la rédaction: 27 novembre, 12h00

Chers et chères collègues,



Aux pages 3 et 7 de ce numéro, nous apportons un éclairage sur des négociations salariales et des conventions collectives de travail (CCT) couronnées de succès. Ces textes sont le reflet du travail que nous réalisons en partenariat social.

Dans le secteur de l'artisanat en particulier, ces dernières années ont été marquées par des négociations salariales et CCT difficiles. La nouvelle convention nationale du secteur principal de la construction a été mise à l'épreuve à maintes reprises: nous avons dû multiplier les actions et les journées de protestation pour faire pression et faire entendre nos revendications. On observe le même phénomène dans d'autres branches. Les interruptions de négociations impliquant un risque de «vide contractuel» sont de plus en plus fréquentes, même si chacun sait que cette situation n'est bénéfique pour personne. Et si, lors des «tables rondes», les discussions restent toujours correctes et objectives, les employeurs restent sourds à nos revendications.

Flexibilité unilatérale

En effet, les patrons n'ont plus que le mot magique «flexibilisation» à la bouche: flexibilité de la part des employés, appelés à être sans cesse au service de leur employeur. Le temps de travail doit être augmenté et la disponibilité doit être encore accrue. Il y a eu et il y a encore des pressions politiques sur le Code du travail, comme le montre l'article de la page 5. La loi devrait être vidée de sa substance, les horaires de travail assouplis, aussi fatal que cela puisse être pour la santé. La flexibilité est définie unilatéralement

en faveur de l'employeur, tandis que la question de la conciliation entre famille et travail tombe généralement dans l'oreille d'un sourd – sans parler des difficultés rencontrées par les proches aidants, dont il est question à la page 6.

S'engager pour des bonnes conditions de travail

L'insécurité ne cesse de croître dans le monde du travail. L'étude «Baromètre Conditions de travail», présentée à la page 4, en témoigne. Dans ce contexte, il est doublement regrettable qu'il devienne toujours plus difficile de développer les CCT, en particulier en matière de salaires. Pour les employeurs, seule l'inflation est considérée comme un critère de référence. Ils oublient souvent que les loyers et les primes maladie augmentent constamment. Un regard sur les cinq dernières années donne à réfléchir: dans de nombreuses branches, l'évolution des salaires ne suit pas celle des coûts. Et s'il y a des ajustements salariaux, ils ne sont souvent qu'individuels – ils ne bénéficient donc pas à tous, loin de là.

Malgré ce contexte, notre mission est claire et nous continuerons à relever les défis de l'avenir: nous poursuivrons notre lutte pour de bonnes conditions de travail. Avec notre conviction et notre passion, nous pouvons réussir de grandes choses. Les nombreux succès remportés dans les négociations CCT montrent que Syna est sur la bonne voie et que le partenariat social est une réalité. Je vous souhaite une bonne lecture!

À mon sujet

Pour moi, responsable depuis cinq ans du secteur artisanat, membre du comité directeur et vice-président, il est temps de dire au revoir à Syna: le 1^{er} mars 2020, je partirai à la retraite. Mon travail chez Syna a été extrêmement passionnant, stimulant, et porteur de sens. Défendre de bonnes conditions de travail, des salaires équitables, la compatibilité entre famille et carrière sont à la fois une mission et une vocation. Je sais que Syna continuera d'être une voix forte à l'avenir, car il en va de la dignité et du bien-être des employés. Je vous souhaite beaucoup de courage, de bonheur et de succès!

hans.maissen@syna.ch,
Vice-président

Industrie horlogère-microtechnique

Une satisfaction très moyenne

Pour le personnel, il n'y a (presque) rien eu au-delà du renchérissement: il est temps de vraiment augmenter les salaires dans l'horlogerie!

Chaque année, l'arrivée de l'automne coïncide dans l'industrie horlogère avec les négociations salariales. Tout d'abord, il s'agit de la compensation du renchérissement. Or, force est de constater que ce n'est pas vraiment une négociation, puisque dans tous les cas le maximum sera exactement le pourcentage déterminé par l'indice des prix à la consommation. Cette année, ce sont 16 francs qui seront en général versés au personnel de la branche.

Enquête sur les salaires

Nous avons donc voulu savoir si, dans les entreprises, les augmentations avaient été au-delà de ce renchérissement annuel et avons lancé en septembre un vaste sondage en ligne. Le résultat est sans appel: à quelques francs près, l'augmentation est partout limitée au renchérissement. Quand on sait



L'horlogerie a connu une formidable expansion, l'augmentation salariale est partout limitée au renchérissement.
Photo: Adobe Stock

que l'horlogerie a connu une formidable expansion, et que d'autres branches accordent elles aussi ce renchérissement, on ne peut que regretter cette attitude patronale.

L'engagement doit être récompensé

D'ailleurs, le sondage auprès des employés – membres de Syna ou non – montre que la satisfaction vis-à-vis des salaires est très

moyenne. Le message venant de la branche est clair: il est temps d'augmenter les salaires dans l'horlogerie, et de faire bénéficier les véritables artisans des excellents résultats de ces dernières années.

diego.frieden@syna.ch,
secrétaire central de l'industrie
horlogère-microtechnique

Construction en bois

Un signe de reconnaissance

En Suisse alémanique et au Tessin, le salaire minimum dans la construction en bois augmentera de 1,5% en 2020. C'est le résultat des négociations salariales entre les partenaires sociaux.

Les syndicats Syna, Unia, Cadres de la Construction Suisse et la Société suisse des employés de commerce ont négocié un accord complémentaire à la convention collective de travail avec l'Association suisse des entreprises de construction en bois, lequel détermine le nouveau salaire minimal.

Plus d'expérience = meilleur salaire

L'augmentation générale des salaires minimaux de 1,5% constitue une recon-



Les salaires de la construction en bois augmentent de 1,5%.
Photo: Adobe Stock

naissance de la productivité de nombreux employés d'une industrie qui se développe rapidement, et qui bénéficie d'une CCT très progressiste. En plus du salaire minimal, la CCT définit également une augmentation automatique du salaire en fonction des

années d'expérience: selon les tables CCT, les salaires augmentent en moyenne de 1,8 à 2,8% au cours des dix premières années de travail. Environ 70% des employés en bénéficient.

johann.tscherrig@syna.ch, secrétaire
central de la construction en bois

Négociations salariales dans le second-œuvre

En Suisse romande, le secteur de la construction en bois fait partie de la CCT du second-œuvre, où les salaires 2020 sont en cours de négociation. Les employés et les syndicats exigent une hausse générale de 100 francs. La prochaine ronde de négociations se tiendra ces prochains jours.

«Baromètre Conditions de travail»

Moins sain, moins motivant

Le «Baromètre Conditions de travail» met en lumière les principales évolutions des conditions de travail. Au-delà d'un stress en augmentation, la formation est au centre de l'attention: les patrons ne soutiennent pas assez l'apprentissage tout au long de la vie et la formation continue.

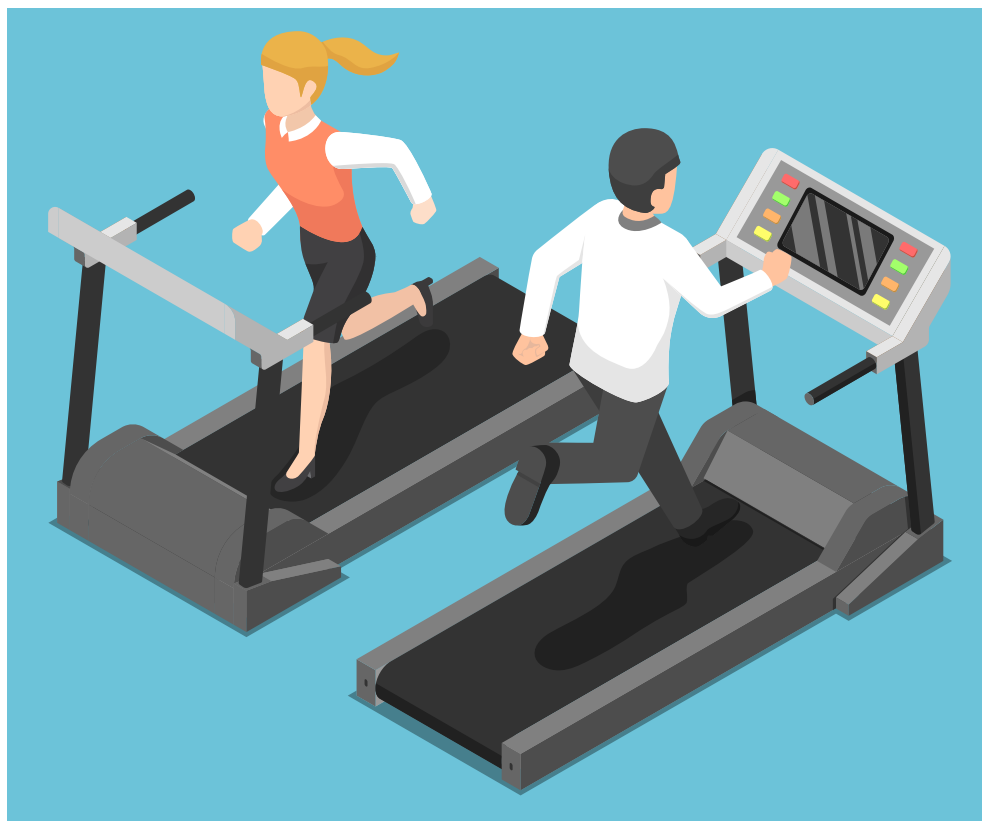
Le travail est de qualité s'il est durable: s'il protège la santé, offre une certaine sécurité et préserve la motivation. Ces principes sous-tendent le «Baromètre Conditions de travail». Ce projet, fruit d'une collaboration entre Travail.Suisse et la Haute école spécialisée de Berne, mesure donc depuis cinq ans les conditions de travail en Suisse au moyen d'une enquête représentative qui prend en compte trois dimensions:

1. Santé: stress persistant

Le stress constitue l'aspect le plus sévèrement évalué par les travailleurs. Près de la moitié des employés se sentent souvent ou très souvent stressés au travail, seulement 7% ne le sont jamais. Un lien avec le nombre élevé et croissant d'heures supplémentaires effectuées est plausible. Les employés ne bénéficient pas de la flexibilisation des horaires. Au contraire: ils ont toujours moins leur mot à dire sur leur emploi du temps. Cet élément était d'ailleurs déjà ressorti du baromètre de l'année dernière. Les initiatives politiques actuelles visant à libéraliser davantage le temps de travail (voir page 5) ne vont pas dans le bon sens... Les résultats montrent en outre que la conciliation entre travail et vie privée souffre de l'assouplissement des horaires de travail: ainsi, la proportion d'employés ayant signalé des problèmes dans ce domaine a considérablement augmenté depuis 2015.

2. Sécurité: où sont les perspectives d'avenir?

La satisfaction à l'égard du revenu a elle-aussi connu une nette détérioration, reflet de la stagnation des salaires de ces dernières années. Une vision plus négative des employés de leurs perspectives à



De plus en plus d'employés n'ont pas suffisamment de possibilités de développement et manquent de soutien en matière de formation continue.
Illustration: Adobe Stock

court terme traduit pour sa part souvent un affaiblissement de la conjoncture: la crainte de perdre son emploi reste un sujet d'actualité. Toutefois, même si la tendance reste stable depuis quelques années, les salariés s'inquiètent surtout de leurs perspectives à moyen terme: plus de la moitié ne croient pas, ou peu, en leurs chances de retrouver un poste similaire s'ils perdent leur emploi. C'est remarquable, et cela soulève des questions fondamentales sur le marché du travail très libéral en Suisse.

3. Motivation: peu de possibilités de développement

Les bonnes nouvelles d'abord: le travail reste porteur de sens, et les salariés estiment que la reconnaissance obtenue est satisfaisante. Les employés s'identifient fortement à leur travail et aux produits et services de leur employeur. Le manque de possibilités de développement est en revanche déploré: les employés sont toujours plus nombreux à estimer qu'ils ne bénéficient pas d'un soutien suffisant pour leur formation continue. Environ 40% des

collaborateurs peuvent décompter la totalité de leur temps et obtenir le remboursement de leurs frais. À l'inverse, un peu moins d'un quart doit se débrouiller soit sans soutien, soit avec un soutien très partiel de son employeur. Les différences entre les sexes sont également frappantes: alors que chez la plupart des hommes, les coûts sont pris en charge, la majorité des femmes ne reçoivent aucune aide financière de leur employeur, ou seulement une aide financière partielle. En outre: une personne employée sur trois n'a suivi aucune formation continue l'année dernière. Un tiers attribue ce fait au manque de soutien de son employeur, et un quart fournit des raisons financières ou liées au manque de temps.

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

Tous les détails de l'étude:
www.syna.ch/barometre

Initiative parlementaire Graber

La santé au travail attaquée

Le «Baromètre Conditions de travail» indique une nouvelle fois que le stress professionnel est en augmentation. Cela n'empêche pas une motion de vouloir assouplir la durée maximale du travail. Le fait que ce projet n'avance pas aussi vite que voulu montre que la pression que nous exerçons est efficace.

La motion du conseiller aux États PDC sortant Konrad Graber semble inoffensive au premier abord: «Flexibilisation partielle du droit du travail et maintien de modèles de temps de travail éprouvés». En réalité, la motion vise à vider la loi sur le travail de sa substance. Pour les salariés assumant une fonction de direction ou des tâches spécialisées, la durée hebdomadaire de travail devrait pouvoir être augmentée jusqu'à 67 heures.

Plus de maladie, moins de prévisibilité

Il est clair que les entreprises de services, en particulier, doivent se montrer plus flexibles face à la numérisation. Cependant, les employés ne doivent pas en assumer seuls les conséquences. La médecine du travail a prouvé que le stress et l'épuisement professionnel augmentent avec l'allongement des heures de travail: des horaires de travail trop longs et peu planifiables sont malsains et peu favorables à la famille – et ne sont donc pas non plus rentables pour les entreprises.

C'est pourquoi Syna a rejeté l'initiative parlementaire Graber, qui ouvrirait la porte à des horaires indûment longs et à des centaines de milliers d'heures de travail gratuit.

Opposition des cantons et du Conseil fédéral

Syna n'est pas seul dans la lutte contre l'érosion du droit du travail: au sein de l'«Alliance contre le stress et le travail gratis» et de l'«Alliance du dimanche», d'autres syndicats, organisations et églises ainsi que des médecins et médecins du travail s'y opposent également. En outre, les inspections cantonales du travail ont clairement rejeté le projet dans le cadre de la procédure de consultation. Le Conseil fédéral a lui aussi recommandé le rejet de l'initiative parlementaire.



Si l'érosion de la législation du travail au Parlement se concrétise, Syna se battra également pour le référendum.
Photo: Adobe Stock

Consultations des partenaires sociaux

La Commission de l'économie du Conseil national n'a en revanche rien voulu savoir. L'initiative y a passé comme une lettre à la poste. Dans le même esprit, la commission du Conseil des États a discrètement inscrit le sujet à l'ordre du jour juste avant les élections – et a annulé les auditions initialement prévues avec les partenaires sociaux. Mais ces discussions ne sont que reportées: avant de prendre une décision, la Commission a l'intention de consulter les représentants des employeurs, des travailleurs et des organisations de la santé.

Référendum si nécessaire

Notre lutte contre la flexibilisation déraisonnable du temps de travail a donc eu un effet. Compte tenu du rejet unanime de toutes parts, nous attendons de la Commission qu'elle renonce à cette initiative parlementaire dans son intégralité. Si le projet est adopté par le Parlement, l'Alliance contre le stress et le travail gratis a déjà annoncé qu'elle lancera un référendum, auquel Syna apportera son soutien.

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

Pour nous, c'est hors de question!

Point principal relatif à la flexibilisation du temps de travail, qui fait actuellement l'objet de discussions au Parlement: les personnes chargées de tâches spécialisées et de direction doivent pouvoir travailler selon un horaire annualisé. Cette demande implique des dispositions particulières:

- La durée maximale de travail hebdomadaire passe de 45 à 67 heures (la moyenne annuelle doit être de 45 heures)
- Le temps de repos journalier peut diminuer plusieurs fois par semaine de 11 à 9 heures (la moyenne sur 4 semaines doit être de 11 heures)
- Le travail le dimanche est possible (en dehors de l'entreprise)

Le nombre de personnes touchées n'est pas clair en raison de la formulation imprécise de la proposition Graber. Syna estime que jusqu'à 40% de tous les employés pourraient être concernés.

La Commission a déjà suspendu une motion de l'ancienne membre du Conseil des États, Karin Keller-Suter, aujourd'hui conseillère fédérale, qui souhaitait supprimer l'enregistrement du temps de travail pour de nombreux employés.

Proches aidants

Répondre aux besoins urgents

Les défis quotidiens auxquels sont confrontés les proches aidants varient en fonction de l'âge, du handicap, de la maladie ou de l'accident de la personne touchée. Leur point commun: le manque de temps.

En septembre, le Parlement a finalement pris des mesures contre la situation préoccupante des personnes qui, en plus de travailler, s'occupent de proches ayant besoin de soins – principalement des enfants ou des personnes âgées. Les mesures adoptées constituent un premier pas vers la sécurité juridique des personnes touchées. Jusqu'à présent, le seul droit acquis consiste en un congé de trois jours en cas de maladie d'un enfant.

Faible coût

Certains parlementaires peignent le diable sur la muraille lorsqu'il s'agit d'estimer les coûts de ces mesures. Bien sûr, elles ont un prix – entre 168 et 228 millions de francs par an, selon les estimations. Un montant toutefois insignifiant en comparaison avec les quelque 81 milliards de francs de travail de *care* effectué gratuitement chaque année. Cet investissement est important: en effet, la population vieillit et le taux de natalité ne permet pas un renouvellement suffisant des générations. Selon les prévisions de l'Office fédéral de la statistique (OFS), la part des plus de 65 ans passera de 18% en 2014 à 30% en 2065. Par conséquent, les membres de la famille seront de plus en plus amenés à s'occuper de leurs parents ou beaux-parents.

Entre parents et travail

En raison de diverses mesures d'austérité dans les institutions d'aide publiques et privées, le travail de *care* se déplace de plus en plus vers les proches. Aujourd'hui, seuls 19% des tâches de *care* – auprès d'enfants ou d'adultes – sont rémunérés. La durée des séjours en hôpitaux de soins aigus diminue continuellement, et les patients sont de plus en plus souvent pris en charge par leurs proches à domicile jusqu'à leur guérison complète. Or les deux tiers d'entre eux ont un emploi. Ces personnes actives mettent leur santé en danger et, si elles diminuent ou abandonnent leur activité



Les employés qui s'occupent de proches qui ont besoin de soins en plus de leur travail risquent souvent leur propre santé.

Photo: iStock

professionnelle, leur avenir financier. En outre, elles péjorent leur retraite – une réalité qui touche particulièrement les femmes. En parallèle, l'économie se plaint de la pénurie de personnel qualifié, qui va s'aggraver.

impératif de prendre des mesures permettant de concilier l'activité professionnelle et la prise en charge à long terme des proches. Le Parlement nouvellement élu a maintenant l'occasion de faire un grand pas en avant.

Il en faut plus

Les mesures adoptées constituent une première réaction. Mais à plus long terme, il est

Valérie Borioli Sandoz,
responsable de la politique d'égalité,
borioli@travailsuisse.ch

Mesures à l'intention proches aidants

Prolongation des absences de courte durée

Il sera désormais possible d'obtenir des congés de courte durée non seulement en cas de maladie d'enfants, mais aussi d'autres membres de la famille ou de concubins – absences limitées à un maximum de trois jours par cas et de dix jours par an.

Congé de soins de longue durée

Les parents dont les enfants sont gravement malades ou ont un accident bénéficieront d'un congé de soins de longue durée d'une durée maximale de 14 semaines, à prendre dans les 18 mois. Ce nouveau congé sera intégré dans le régime d'allocation pour perte de gains auquel les employeurs et les salariés cotisent.

Bonifications pour tâche d'assistance, aussi hors mariage

Le nouveau système comprendra également des bonifications pour tâche d'assistance pour les personnes vivant en concubinage, ainsi que pour les personnes qui s'occupent de proches souffrant d'une impotence légère contre défraiment.

Pas de suspension immédiate des indemnités

La suspension de l'allocation d'impotent et du supplément pour soins intenses en cas de séjour à l'hôpital d'un enfant prendra effet après un mois civil.

Convention collective de travail Lidl

Un jalon de plus

Syna est partenaire social de Lidl depuis dix ans. La troisième révision de la convention collective de travail (CCT) a apporté une nouvelle amélioration des conditions de travail du personnel de Lidl.

2019 a été placée sous le signe de la renégociation de la CCT de Lidl. Souvent, les discussions CCT sont longues et fastidieuses. Rien de tel dans ce partenariat avec Lidl: quatre rondes de négociations ont suffi à rédiger une nouvelle convention qui prévoit des améliorations notables pour le personnel.

Renforcer la compatibilité

Dans cette CCT, Lidl fait un bond en avant en introduisant un congé paternité de quatre semaines, qui peut être pris de manière flexible dans un délai d'un an après la naissance de l'enfant. Durant cette période, Lidl verse aux jeunes pères la totalité de leur salaire. Les conditions cadres du congé maternité ont également été améliorées, grâce à une prolongation de 16 à 18 semaines avec maintien du salaire. La nouvelle CCT, qui comprend désormais également une prime de naissance de 500 francs sous forme de bons d'achat Lidl, propose ainsi

Moins d'heures négatives

Beaucoup d'employés de Lidl connaissent bien ce problème: les heures négatives s'accumulent parce que, alors même qu'ils sont payés, ils n'ont pas été convoqués au travail. Ils doivent donc «courir après ces heures» tout le temps. Cette situation est également problématique pour l'entreprise, car les salaires doivent être versés même si aucun travail n'a été effectué. Fait réjouissant, la nouvelle CCT limite désormais le nombre d'heures négatives à 25% de la charge de travail mensuelle convenue. D'une part, cette réglementation donne à l'entreprise une marge pour gérer les fluctuations de besoin en personnel, mais d'autre part, elle protège les salariés contre un nombre d'heures négatives trop importantes pour être compensées. Cette nouvelle limite permet de désamorcer une grande partie du problème pour chacune des deux parties.



La convention collective de travail révisée améliore considérablement la compatibilité entre vie professionnelle et familiale pour le personnel de Lidl. Photo: Lidl

une offre familiale complète qui renforce la compatibilité entre vie professionnelle et familiale.

Favoriser l'intégration

La nouvelle CCT stipule en outre que Lidl favorisera également l'intégration des employés à capacités réduites. L'entreprise pourra ainsi offrir à des personnes en situation de handicap ou issues de l'immigration une possibilité de s'insérer sur le marché du travail. À cette fin, une rémunération initiale inférieure au salaire minimal peut être fixée. Néanmoins, la décision finale est systématiquement du ressort des partenaires sociaux, et chaque cas est analysé individuellement.

Valoriser la formation

Autre innovation: des salaires minimaux contraignants seront désormais fixés pour les apprentis et les stagiaires, ce qui constitue un signe important d'appréciation pour les employés en formation. Dans le domaine

de la formation continue, un congé de deux jours sera également accordé pour la préparation aux examens. Des primes de fonction et d'ancienneté supplémentaires complètent les nouvelles dispositions en faveur des salariés.

Un succès pour les deux parties

Les négociations pour la nouvelle CCT de Lidl ont été extrêmement constructives et constituent un excellent exemple de collaboration en partenariat social. Les deux parties sont toujours arrivées prêtes aux négociations et ont préparé leurs interventions avec diligence. Je profite de cette occasion pour remercier mes collègues de la Société suisse des employés de commerce et les représentants de Lidl Suisse pour leur collaboration de qualité, ouverte et transparente. Aux quatre prochaines années de partenariat social réussi!

marco.geu@syna.ch,
secrétaire central commerce de détail

Élections 2019



Lors des élections du 20 octobre, le Conseil national est devenu plus vert, plus jeune et plus féminin. **Syna félicite tous les élus et toutes les élues!**

Des décisions importantes devront être prises au cours de la prochaine législature: la Suisse a enfin besoin d'une politique familiale digne de ce nom, qui permette

entre autres de mieux concilier vie professionnelle et familiale. Dans le domaine de la politique sociale, de nouvelles réformes doivent garantir la prévoyance vieillesse sur le long terme. La politique européenne reste également importante: la voie bilatérale doit être poursuivie – avec un accord-cadre qui préserve les intérêts des travailleurs en protégeant leurs salaires. Et en matière de formation, nous devons agir sur la formation continue. Syna et son organisation faîtière Travail.Suisse continueront de s'engager sur ces questions avec le nouveau Parlement!

Hôtellerie

Depuis octobre, le nouveau site Internet www.l-gav.ch/fr/ est en ligne. Dans un format simple et attrayant, il fournit des informations sur la CCT du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, ses avantages et les formations et perfectionnements proposés avec un soutien financier important. L'application existante sera maintenue.

Accéder au site: www.l-gav.ch/fr/

Gastro Update t'informe par SMS des actualités importantes de ta branche. Inscris-toi ici: syna.ch/gastronomie

Congé paternité

Le Conseil national et le Conseil des États se sont accordés sur un congé de paternité de dix jours. Une première victoire importante pour notre initiative «pour un congé de paternité raisonnable», qui a pu être retirée. Et maintenant?

Un comité bourgeois a annoncé un référendum. Si celui-ci aboutit d'ici fin janvier, nous nous engagerons pour convaincre le peuple d'accepter le projet en votation populaire. Si le référendum échoue, le congé paternité devrait être introduit à partir de juin 2020.

Non à l'initiative de limitation

L'initiative de limitation, qui veut mettre un terme à l'accord de libre circulation avec l'UE, sera votée en mai 2020. **Syna est convaincu que cette initiative xénophobe n'est pas en phase avec son temps!**

Les mesures d'accompagnement ont permis de contrer les effets négatifs que la libre circulation faisait craindre pour le marché suisse du travail. Des contrôles et des sanctions sont donc possibles. L'initiateur Auns et l'UDC ciblent les syndicats et la protection des travailleurs: pour eux, contrôles et conventions collectives de travail (CCT) ne sont rien d'autre qu'une épine dans le pied.

Au cours des dernières décennies, la société suisse a montré qu'elle est capable d'intégrer différentes cultures et traditions: les migrants sont devenus des membres importants de la société et ils enrichissent le monde du travail. Les polémiques des cercles xénophobes ne prennent pas!

Plus d'informations: www.syna.ch/fr/actualites/initiative-de-limitation-non

Prévoyance de l'industrie graphique



Comme d'autres fonds de pension, la fondation de prévoyance de l'industrie graphique (fpig) a observé une évolution négative de ses investissements au cours de l'exercice 2018.

Le rendement global de sa fortune a atteint -3,05 % en 2018 (année précédente 6,04). Avec un taux d'intérêt technique de 1 %, son taux de couverture atteint 102,69 %

(année précédente 107,93 %). Les actifs de la fpig sont passés de 126 millions à un peu moins de 117 millions de francs.

Les cotisations versées par les 223 assurés et les 63 entreprises ont atteint 1,95 million de francs. Fin 2018, 314 personnes touchaient une rente de la fpig (316 un an plus tôt). Le montant total des rentes versées a atteint 3,87 millions de francs (3,85 millions en 2017).

Rapport annuel 2018 commenté de la fpig: www.pvgi.ch

Chiffre du mois

84

femmes ont été élues au Conseil national le 20 octobre. La proportion de femmes y dépasse les 40 % – plus que jamais auparavant. Grâce à cette évolution, la population suisse est désormais mieux représentée.

La grève des femmes* du 14 juin 2019, qui a encouragé de nombreuses femmes à s'engager politiquement, a apporté une contribution décisive à ce changement historique.

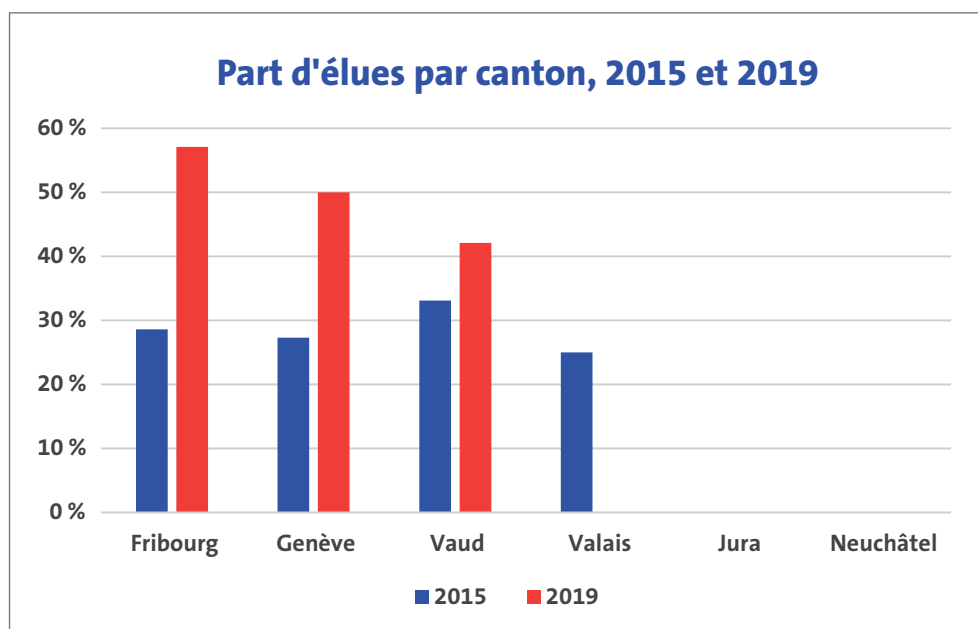
Les campagnes de diverses organisations politiques telles que «Helvetia appelle» ont également eu un impact.

Élections fédérales

Parité: peut mieux faire

La grève des femmes* remonte au 14 juin. L'occasion de rappeler que depuis le 21 octobre, les femmes travaillent statistiquement gratuitement puisqu'elles gagnent environ 20 % de moins que les hommes. La veille, dimanche 20 octobre, la population suisse était appelée à élire son nouveau Parlement.

Portées, peut-être, par le mouvement de la grève féministe et des femmes*, les candidates étaient plus nombreuses que jamais. Comment cet enthousiasme s'est-il traduit en termes d'élues? Les urnes ont rendu leur verdict, avec des résultats mitigés selon les cantons romands. Alors qu'au niveau fédéral, le nombre d'élues fait un bond réjouissant (passant de 32% en 2015 à 42% en 2019), les résultats varient fortement d'un canton romand à l'autre. Si la parité est plus ou moins atteinte dans les cantons de Fribourg (4 élu-e-s sur 7, soit 57%), de



Part de femmes par canton, 2015 et 2019

Source: illustration propre

Genève (50%) et de Vaud (42%), elle est totalement inexistante à Neuchâtel, dans le Jura et en Valais: dans ces trois cantons, aucune femme n'a été élue au Conseil national. Bilan: un petit 34% d'élues romandes au Conseil national... Il convient toutefois de souligner que Neuchâtel et le Jura ont atteint la parité pour le Conseil des États, où les élu-e-s ont été désignés dès le premier tour. Une parité d'ailleurs également atteinte dans les autres cantons romands à l'issue du deuxième tour.

Bastions masculins

Comment expliquer ces disparités? Contextes historiques? Stratégies de partis, qui «poussent» encore trop souvent les candidatures masculines? Manque de confiance en soi des candidates, souvent trop discrètes par rapport à leurs homologues masculins? Manque de visibilité dans de nombreux médias qui continuent de donner plus souvent la parole aux hommes? Manque de solidarité de l'électorat féminin?

Les explications sont sans aucun doute multifactorielles... Mais qui sait, si ce Parle-

ment plus féminin, plus jeune et plus vert sait se montrer convaincant au cours de la législature, alors peut-être contribuera-t-il à faire tomber ces bastions masculins dans quatre ans pour se rapprocher – atteindre – enfin la parité hommes-femmes: pour que les intérêts de chacun soit équitablement représentés, notamment dans les questions de politique familiale, d'égalité salariale, de retraite, ou encore de la reconnaissance du rôle de proche aidant si souvent assumé par les femmes!

Ces résultats, réjouissants dans certains cantons, attristants dans d'autres, montrent dans tous les cas que le chemin vers l'égalité reste encore long et semé d'embûches. Et qu'il ne faut rien lâcher. À Genève, un groupe de courageuses militantes du mouvement de la grève féministe et des femmes* était d'ailleurs dans la rue avant l'aube en ce lundi matin 21 octobre pluvieux afin de rappeler la nécessité d'obtenir l'égalité salariale, maintenant.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice régions romandes

IMPRESSUM ROMANDIE

Rédaction/Coordination

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

Rédaction régionale

Fribourg/Neuchâtel: Véronique Rebetez
veronique.rebetez@syna.ch

Genève: Joël Mugny

joel.mugny@syna.ch

Jura: Loïc Dobler

loic.dobler@syna.ch

Vaud: Thierry Lambelet

thierry.lambelet@syna.ch

Numéro 9/19:

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

Élections 2019 – commentaire

Ensemble, nous sommes fortes

Nous le disions en titre: les élections fédérales du 20 octobre ont fait figure de cataclysme dans le paysage relativement calme et stable de la politique suisse: le prochain Parlement sera plus vert, plus jeune et plus féminin que jamais.

«La politique de papa», notait Le Temps dans son analyse «a vécu». La grève féministe et des femmes* du 14 juin, mais aussi le mouvement des jeunes en faveur du climat, ne sont certainement pas étrangers à ces changements, signes d'une volonté croissante de la population de vivre dans une société plus égalitaire, plus équitable, plus respectueuse aussi. Ces élections démontrent le rôle essentiel de la société civile et rappellent son importance dans l'évolution de nos politiques.

L'occasion de revenir sur le pouvoir que se découvraient les femmes il y a cinquante ans en tant que consommatrices ...

La grève du beurre

Nous sommes en 1967. Lors de son assemblée générale, la jeune Fédération romande des consommatrices (FRC) appelle à la grève du beurre. En effet, elle s'oppose fermement à une décision du Conseil fédéral, qui a récemment décidé une hausse des prix du beurre. Un appel au boycott si bien suivi que, quatre



L'égalité des salaires, maintenant: on ne lâche rien.

Photo: Collectif genevois de la Grève féministe et des femmes 2019*

mois après son lancement, les ventes de beurre ont diminué de 27%. La persévérance des femmes finit par faire plier le Conseil fédéral: le gouvernement revoit le prix à la baisse. Quelques années plus tard, en 1972, la FRC organise le boycott du jambon et de la charcuterie à la suite de l'autorisation d'ajouter des polyphosphates dans le procédé de fabrication – une substance qui permet à la viande de mieux retenir l'eau et la graisse, ce qui en diminue la valeur nutritive. La baisse des ventes atteint alors 50% pour la charcuterie et 75% pour le cervelas!

Les femmes, dans leur rôle de consommatrices, prennent conscience de leur pouvoir. Elles trouvent, dans ce rôle, le moyen d'influencer la société sur des sujets qui leur tiennent à cœur. Des succès à garder en mémoire pour garder confiance dans

la capacité des mouvements en faveur de l'égalité, mais aussi du climat, tous deux fortement portés par des femmes, à initier le changement!

tania.severin@syna.ch,
rédactrice régions romandes

Sortir

L'exposition temporaire «Faire son beurre... de la baratte à l'industrie laitière dans la Broye» explore l'histoire millénaire du beurre, ses secrets de fabrication et les enjeux économiques et politiques de la production de ce mets raffiné que se disputaient les riches et les paysans. À voir au Musée des Grenouilles à Estavayer-le-Lac jusqu'au 30 décembre 2019.



Les mineurs dans les Mines d'Asphalte. Photo: Mines d'Asphalte de Travers

Région Vaud

Sortie annuelle

Le comité et les participants remercient Michel Bochud, président de la région Syna Vaud, pour l'organisation de cette magnifique journée du 13 octobre 2019.

La visite des coccinelles au Volkswrecks Bar & Museum a enthousiasmé les visiteurs dès le matin, tout comme la découverte de la maison de l'Absinthe avec son apéritif dégusté avec les explications de spécialistes... sans oublier la visite des mines d'asphalte dans l'après-midi après un délicieux repas au Chapeau de Napoléon.

De l'avis des participants, cette excursion dans le Val de Travers, pays de la Fée verte, est à renouveler ces prochaines années. Merci encore à Michel.

thierry.lambelet@syna.ch,
responsable Syna Vaud

Région Vaud

Salaires: ras-le-bol des soignants

La colère gronde chez les soignants du secteur parapublic vaudois. Pour ces professionnels, l'équation est simple: Mêmes patients = même travail = même salaire! Sur le terrain, la revendication a toutefois du mal à se concrétiser.

Depuis plusieurs années, les organisations syndicales et les organisations professionnelles ne cessent de dénoncer les inacceptables inégalités salariales entre les secteurs public et parapublic de la santé et de revendiquer l'amélioration des conditions de travail pour le personnel du secteur parapublic de la santé. Sur le terrain, les blocages persistent. Ainsi, au vu de l'enlisement des négociations avec les représentants des organisations patronales signataires de la Convention collective sanitaire parapublic vaudois, le personnel des EMS, soins à domicile et hôpitaux régionaux vaudois s'est réuni en Assemblée générale le jeudi 3 octobre.

Blocage des négociations

Amer, il a constaté qu'au fil des mois, les représentants des faïtières patronales des EMS (Federems et Héviva), des soins à domicile (Avasad) et des hôpitaux régionaux (FHV) avaient bloqué les négociations et ne respectaient pas les engagements pris d'aller vers une bascule dans la nouvelle grille salariale de l'Hôpital Riviera-Chablais.

Inacceptable pour le personnel

Les délégués des syndicats, dont Syna, ont par ailleurs indiqué avoir dû faire face à des tentatives de division des employeurs qui souhaitent augmenter certaines fonctions mais pas toutes. Pour le personnel, c'est inacceptable: les augmentations salariales doivent concerner tous les secteurs de la CCT, que ce soit les soins, l'animation, ou encore l'intendance et l'administratif. Le salaire minimum de l'ensemble de ces fonctions doit être augmenté et pas seulement celui de quelques fonctions.

Préavis de grève

Face à cet enlisement, le personnel a décidé à l'unanimité moins trois absentions de



Mêmes patients = même travail = même salaire! Une équation logique pour le personnel du secteur parapublic vaudois.

Photo: Adobe Stock

se mobiliser dans tous les établissements du canton le mardi 5 novembre, puis de se rassembler dès 16h30 devant le Grand Conseil. En outre, un préavis de grève a été voté pour le jeudi 5 décembre si aucun accord n'est trouvé d'ici là, pour obtenir:

- les améliorations salariales promises dès le 1^{er} septembre 2019 pour les EMS et dès le 1^{er} janvier 2020 dans les hôpitaux et les soins à domicile, et l'application immédiate de la grille salariale de la Convention collective de travail de l'Hôpital Riviera-Chablais (CCT-HRC) à l'ensemble du personnel du secteur sanitaire parapublic.

- L'application, dans le cadre de la bascule vers la grille salariale de la CCT-HRC, des classifications du catalogue des fonctions du personnel de l'Hôpital Riviera-Chablais à l'ensemble des fonctions exercées au sein des services et établissements du secteur sanitaire parapublic.

Depuis, les négociations ont repris avec l'accompagnement du Département de la santé et de l'action sociale. L'issue de ces discussions déterminera si oui ou non le préavis de grève du 5 décembre sera suivi d'effet.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice régions romandes

Permanences syndicales Vaudoises

Attention! Changement des numéros de téléphone de nos Permanences syndicales vaudoises. Ces changements entrent en vigueur de suite:

Permanence d'Aigle

Syna
Rue du Bourg 26
1860 Aigle

Tél. caisse de chômage: 021 323 86 17
E-Mail: vaud@syna.ch

Permanence syndicale sur rendez-vous:
Responsable M. Humbert: 079 390 09 55

Permanence d'Yverdon-les-Bains

Syna
Rue du Collège 9
1400 Yverdon-les-Bains

Tél. caisse de chômage: 021 323 86 17
E-Mail: vaud@syna.ch

Permanence syndicale sur rendez-vous:
Responsable M. Bochud: 079 258 54 89

Région Genève

Nous, saisonniers, saisonnières

À Genève, l'exposition «**Nous, saisonniers, saisonnières... Genève 1931–2019**» organisée par la Ville de Genève, les Archives contestataires, le Collège du travail et Rosa Brux rend hommage aux travailleurs et travailleuses saisonnières.

Par le biais d'une riche sélection de documents historiques, d'archives personnelles, d'interventions artistiques ainsi que de récits filmés, l'exposition retrace l'histoire des travailleurs saisonniers et des travailleuses saisonnières à Genève, de la création du statut de saisonnier à sa disparition en 2002. Elle s'intéresse également aux enjeux liés à la migration de travail aujourd'hui.

Le statut de «saisonnier»

En 1931, la Suisse crée le statut de «saisonnier» pour répondre à ses besoins économiques. Ce statut assortit l'attribution d'une autorisation de séjour et de travail de neuf mois au maximum à des conditions très restrictives, en interdisant notamment le regroupement familial et tout changement d'employeur et de canton de résidence.

Dans la seconde moitié du 20^e siècle, des centaines de milliers de travailleurs et de travailleuses provenant du Sud de l'Europe – d'Italie, d'Espagne, du Portugal ou des pays de l'ex-Yougoslavie le plus souvent – ont ainsi contribué à la prospérité de Genève et de la Suisse, en particulier dans la construction, l'industrie, l'agriculture et l'hôtellerie.

L'exposition

La première partie de l'exposition s'intéresse à l'histoire du statut de saisonnier, de sa naissance en 1931 à sa suppression en 2002. Une deuxième partie s'arrête tout d'abord sur la difficulté attachée à la décision de partir, de quitter son pays neuf mois par an pour pouvoir gagner sa vie et celle des siens. Elle s'intéresse ensuite aux conditions de travail très dures des saisonnières et des saisonniers et aux nombreux accidents qui les ont frappés. Elle rappelle aussi les conditions de logement indignes,



Exposition «*Nous, saisonniers, saisonnières... Genève 1931–2019*». Le Commun, rue des Bains 28, Genève. Du 30 octobre au 24 novembre 2019. Du mercredi au dimanche, de 11h à 18h. Entrée libre. www.expo-saisonniers.ch

Photo: Christian Murat © Bibliothèque de Genève

à des loyers souvent abusifs, auxquelles ces travailleurs et travailleuses furent confrontés du fait de la volonté d'accélérer au maximum le rythme du développement économique de la Suisse, souvent sans considération pour leur qualité de vie, et notamment de logement. Autre enjeu d'actualité, cette exposition rappelle l'interdiction qui fut faite aux travailleurs saisonniers de venir en Suisse avec leurs enfants pour les avoir auprès d'eux.

Enfin, dans une troisième partie, l'exposition s'intéresse notamment à la presse, et met en évidence les similitudes entre la migration de travail d'hier et celle d'aujourd'hui.

Événements et visites guidées

Dans le cadre de l'exposition, divers événements sont prévus: projections de films, concert-conférence, conférence, rencontre-débat, «café citoyen», échanges d'expériences de migration.

Agenda

- Mardi 19 novembre, 19h00–21h00, Rencontre-débat: Conditions de travail en Suisse et migrations, hier, aujourd'hui, demain. Maison Internationale des Associations, rue des Savoises 15. Entrée libre.

- Mercredi 20 novembre, 18h30, Projection de film: Itinéraires saisonniers: «Le vent de septembre» d'Alexander J. Seiler (2002, 105'), Cinéma CDD, Sentiers des Saules 3.
- Jeudi 21 novembre, 18h30–20h30, Film et café citoyen: «Nous, saisonniers, saisonnières...» à Meyrin. Projection des films «Lettres ouvertes» (extraits), de Katharine Dominicé (2019), et «Les traces», de Pablo Briones (2019), témoignant de la migration de travail hier et aujourd'hui. En présence de la réalisatrice et du réalisateur. Foyer du Théâtre Forum Meyrin, Place des Cinq-Continents 1, 1217 Meyrin. Entrée libre.
- Mercredi 27 novembre, 18h30, Projection de film: Vies confisquées: «Les bouffeurs de fer» de Shaheen Dill-Riaz (2007, 85'). Cinéma CDD, Sentiers des Saules 3.

Visites guidées gratuites les samedis 16 et 23 novembre avec un historien et/ou un-e artiste.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice régions romandes

Industria orologiera e microtecnica

Non proprio soddisfatti dello stipendio

Per (la maggior parte de) i dipendenti null'altro che una compensazione del rincaro: nell'industria orologiera è giunto il momento di aumentare come si deve i salari.

Ogni anno, all'avvicinarsi dell'autunno, l'industria orologiera si prepara alle trattative salariali. Si tratta innanzitutto di compensare l'inflazione. Ma questa non è una vera e propria trattativa; infatti, è l'indice dei prezzi al consumo a determinare l'importo massimo della compensazione – che quest'anno sarà di 16 franchi, concessi a tutti i dipendenti del settore.

Sondaggio sulle remunerazioni

Eravamo curiosi di sapere se singole aziende hanno concesso aumenti superiori al rincaro. Nel mese di settembre abbiamo quindi lanciato un ampio sondaggio online. Il risultato è molto chiaro: ad eccezione di qualche franco supplementare, gli aumenti si limitano all'inflazione. Questo atteggiamento delle imprese è deplorabile,



Nonostante la forte crescita dell'industria orologiera, in questo settore gli aumenti salariali si limitano alla sola compensazione del rincaro.

Foto: Adobe Stock

soprattutto in considerazione della notevole crescita dell'industria orologiera e del fatto che anche altri settori possono permettersi di compensare l'inflazione.

L'impegno deve essere ricompensato

Dall'indagine è emerso inoltre che sia i soci Syna che gli altri dipendenti non sono molto soddisfatti del proprio salario. Syna

sente chiaramente l'appello del settore: è giunto il momento di aumentare i salari nell'industria orologiera – e premiare finalmente i veri fautori del successo degli ultimi anni!

**diego.frieden@syna.ch,
segretario centrale industria
orologiera e microtecnica**

Costruzione in legno

Un segno di stima

Nel 2020 i salari minimi nel ramo professionale della costruzione in legno aumenteranno dell'1,5 per cento in Svizzera tedesca e in Ticino. È il risultato delle trattative salariali tra le parti sociali.

I sindacati Syna, Unia, Quadri dell'edilizia Svizzera e sic Svizzera hanno negoziato con l'associazione di categoria Holzbau Schweiz un accordo integrativo al contratto collettivo di lavoro che regola i nuovi salari minimi.

Più esperienza = più paga

L'aumento generalizzato dei salari minimi pari all'1,5 per cento è un riconoscimento delle prestazioni di molti dipendenti in un settore in rapidissima evoluzione – e che dispone di un contratto collettivo di lavoro (CCL)



Nel settore della costruzione in legno i salari aumenteranno dell'1,5 per cento. Foto: Adobe Stock

molto progressista. Oltre ai salari minimi, quest'ultimo prevede anche aumenti salariali automatici in base agli anni di esperienza: nelle tabelle salariali del CCL, nei primi dieci anni di lavoro i salari aumentano mediamente dell'1,8–2,8 per cento. Gli incrementi annuali tengono conto non soltanto dell'esperienza professionale nella funzione, ma anche della

formazione continua e del perfezionamento individuale e delle diverse funzioni lavorative. Il 70 per cento circa dei dipendenti della costruzione in legno trae vantaggio dall'aumento di livello nei primi dieci anni di esperienza.

**johann.tscherrig@syna.ch,
segretario centrale costruzione in legno**

Negoziati salariali nel second-œuvre

Nella Svizzera romanda, il settore della costruzione in legno è integrato nel contratto collettivo di lavoro per i rami accessori dell'edilizia (second-œuvre), dove si stanno attualmente negoziando i salari 2020. Per l'anno prossimo dipendenti e sindacati chiedono un aumento generalizzato di 100 franchi. Il prossimo round di negoziati si svolgerà in questi giorni.

Construcción digital

¿Gran Hermano en la construcción?

La digitalización tampoco se detiene en la construcción, y el sector se enfrenta a desarrollos técnicos de gran alcance. Como está cambiando la construcción y que significará esto para los trabajadores.

La construcción digital está de moda. Todavía no se trata de que los robots asuman las tareas de los trabajadores de la construcción. Pero la conexión en red entre el hombre y la máquina – la industria 4.0 – es ya un hecho en las obras de construcción. La palabra clave es «BIM»: este método de trabajo supervisa y controla la construcción digitalmente. El objetivo es eliminar los retrasos. ¿Reduce esto el estrés de los empleados en el sector de la construcción y sectores asociados? ¿O la jornada laboral se volverá aún más agobiante?

Oportunidad...

Si uno puede evitar los tiempos de espera y los tiempos vacíos, esto naturalmente trae ventajas. Gracias a BIM y su optimización de los procesos, es posible ahorrar entre un 10 y un 20 por ciento en los costes de construcción. El ahorro generado por los costes corresponde exactamente a los márgenes que las empresas constructoras suizas han perdido en los últimos años bajo la enorme presión de los precios y competencia desenfrenada. Es por ello que BIM se impondrá en el sector de la construcción a medio plazo.

... y el riesgo?

Pero, ¿qué significa para los trabajadores de la construcción si BIM hace posible rastrear



¿El Gran Hermano se convertirá pronto en una realidad con BIM?

Imagen: Adobe Stock

al minuto en la obra quién está haciendo qué y cuándo? De esta manera se puede conocer que tan productivo es un trabajador o todo un equipo de trabajo en la obra. Así, el Gran Hermano orwelliano ha devenido en una realidad. Y la pregunta es justa: ¿Salva BIM a la industria de la construcción gracias a los aumentos de margen de ganancias prometidos? ¿O es que ahora los trabajadores de la construcción se hundirán bajo la presión del trabajo adicional generada por la optimización del proceso?

Lidiando con robots

La pregunta no es si queremos o no BIM. Ya está allí. Pero tenemos que saber cómo enfrentarlo, y con urgencia. Porque la próxima revolución de la construcción digital ya está en el punto de partida. El BIM entrega la base para esto: los procesos 3D, que «imprimen» edificios enteros, y los robots que levantan paredes sin ayuda, abandonarán pronto la fase de prototipo y serán utilizados de forma extensiva en el futuro.

Nueva distribución de roles

Seguirá habiendo trabajadores y trabajadoras de la construcción. Pero su rol debe ser redefinido en consonancia con la digitalización. El propio interés personal por la capacitación continua es también importante. Estos factores tendrán una gran influencia sobre si el cambio digital se convierte en una oportunidad o en un riesgo para los empleados. Syna en este sentido apoya a sus afiliados con su asesoramiento profesional.

guido.schluep@syna.ch,
secretario central sector construcción

¿Qué es BIM?

«BIM» significa «Building Information Modeling». Este método se basa en un plano en 3D que resume todos los datos posibles de un edificio. De este modo, BIM respalda y optimiza digitalmente el proceso de planificación, construcción y gestión.

BIM puede simular digitalmente el proceso de construcción desde el momento de la oferta hasta su planificación y ejecución - el proyecto de construcción puede ser monitoreado y controlado continuamente. Para que el BIM funcione, los programas deben ser sustentados con datos, desde el inicio de la planificación hasta la entrega de las llaves. En resumen: los capataces y jefes de obra deben escanear la obra diariamente con una ayuda técnica como, por ejemplo, un láser. Los datos obtenidos se procesan casi en tiempo real. Esto permite que el programa informe a los proveedores exactamente cuándo despachar a las obras para asegurar un proceso de construcción fluido y optimizado.

Formação para os profissionais

Evitar o sofrimento no trabalho!

Após a implementação do número de telefone gratuito 0800 000 801, a Syna Vaud dá mais um passo no âmbito da prevenção do sofrimento no trabalho no setor da saúde.

«É apenas considerado o tempo de trabalho efetivo junto do paciente. A espera entre dois pacientes e os deslocamentos não são contabilizados como tempo de trabalho. Trabalho regularmente doze horas por dia, mas apenas sete ou oito horas é que são consideradas efetivas. É extremamente cansativo, para além de ser absurdo, uma vez que é totalmente inadequado com a nossa missão», declara uma enfermeira de cuidados domiciliários.

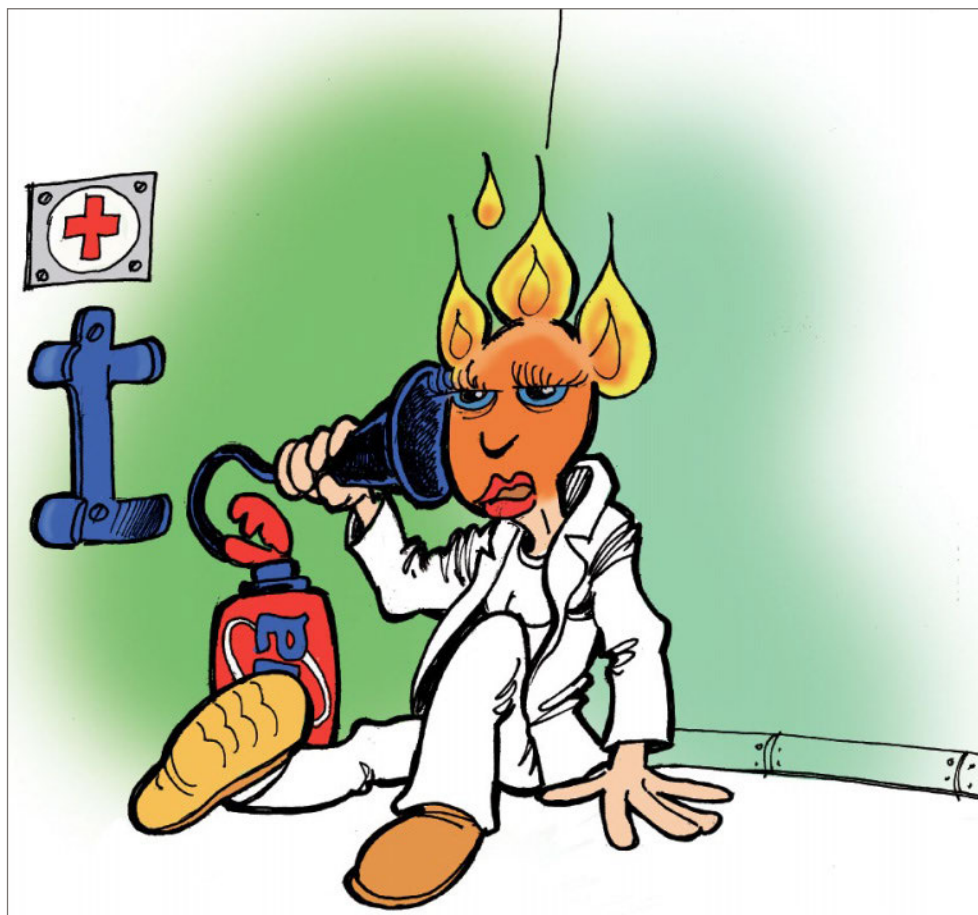
«Disseram-me que tinha o perfil ideal para o novo cargo, mais não me foi atribuído, porque, desta forma, o estabelecimento economizava a minha percentagem e podia contratar uma pessoa suplementar, uma vez que usufruo de um regime AI (seguro de invalidez). Senti-me totalmente desvalorizada», explica uma secretária.

«A minha hierarquia pede-me constantemente para demonstrar a mais-valia do meu trabalho, calculando o que a instituição ganha comigo em termos de faturação, uma vez que isto permite justificar um pedido de orçamento para o meu cargo. É uma pressão constante inaceitável, para além de ser absurda: tenho, inclusivamente que financiar o meu cargo para que este não desapareça», afirma uma responsável pela faturação.

Graves consequências para a saúde

Estes exemplos confirmam que o número de telefone gratuito, lançado na primavera passada, responde a uma necessidade realmente sentida, a de poder expressar o seu sofrimento no trabalho. No terreno, o pessoal congratula-se com este novo canal de escuta. No entanto, alguns hesitem em utilizá-lo, dado que sentem algum receio, embora a confidencialidade e a neutralidade sejam garantidas, e muitos por falta de tempo: o pessoal está demasiado ocupado, demasiado concentrado no seu dia a dia, literalmente «sobrecarregado».

Quer seja físico ou psíquico (stress, assédio), o sofrimento no trabalho pode ter



Angústia, baixa autoestima, sobrecarga, esgotamento, depressão, problemas psíquicos... O sofrimento no trabalho apresenta-se sob múltiplas formas. É importante falar nele.

Assinatura: Desenho – Christian Marthe

graves consequências na saúde: sobrecarga, angústia, baixa autoestima, desânimo, esgotamento, depressão, neuroses traumáticas, distúrbios musculoesqueléticos, problemas cardiovasculares, etc.

Obrigação legal do empregador

É essencial prevenir os riscos. Os primeiros responsáveis são os empregadores, devido à sua obrigação legal de proteger a saúde dos colaboradores. Alguns estão conscientes disto e mostram-se até receptivos à implementação do número de telefone 0800 da Syna. Percebem claramente o seu interesse económico em prevenir estes riscos: melhorar a produtividade. O absentismo e o presenteísmo, resultantes de problemas psicossociais, custam, de facto, muito caro às instituições.

Formação em 2020

A Syna Vaud desempenha igualmente o seu papel de parceiro social responsável e

investe na prevenção. Nesta perspetiva, sessões de informação e cursos de formação sobre riscos psicossociais e assédio serão organizados no próximo ano.

juan.barahona@syna.ch,
secretário central setor saúde

Chame e contribua!

Para ajudar-nos a melhorar o serviço 0800 000 801, convidamo-lo(a), caro(a) membro do setor da saúde a compor o número e a deixar o seu testemunho. A sua vivência e o seu sentimento em relação a problemáticas ligadas à organização, relações ou condições de trabalho interessam-nos. Os profissionais de saúde, membros da base Syna Vaud, responderão num espírito de boa vontade. A confidencialidade e a neutralidade são garantidas. Desde já, obrigado!

formation-ARC.Suisse

Cours 2020

Chères et chers membres de Syna,

Nous voici bientôt à la fin de l'année 2019, et le Team de formation-ARC.Suisse remercie très sincèrement toutes et tous les membres de leur participation ainsi que de leur intérêt aux formations qui ont été proposées tout au long de cette année.

Nous avons le plaisir de vous informer que l'année prochaine, le Team de formation-ARC.Suisse vous proposera de toutes nouvelles formations telles que:

- La libération psycho-émotionnelle (exceptionnellement pour les femmes en 2020)
- Apprendre à gérer son stress avec une bonne pratique de relaxation
- L'art de poser les bonnes questions lors d'un entretien d'embauche
- Pour les jeunes de 18 à 35 ans: qu'est-ce que la LPP (caisse de compensation) et à quoi cela me sert-il de cotiser?

Et également des formations sur les nouvelles technologies:

- Comment optimiser mon image professionnelle via Facebook, LinkedIn et Twitter? Personal Branding
- Initiation et premiers pas Smartphones et tablettes

Et bien d'autres encore!

Nous vous rendons attentifs/-ves également que vous recevrez le programme annuel formation-ARC.Suisse 2020 avec votre magazine Syna qui vous sera distribué à mi-décembre 2019.

Le moment est bien choisi pour profiter de la formation continue, afin de développer vos compétences et d'en acquérir de nouvelles.

Les conditions d'inscription au cours sont optimales. Votre syndicat prend tous les frais à sa charge. Il s'agit d'un excellent service de votre syndicat. Soyez curieux et venez participer à ces formations!

Pour vous inscrire, vous pouvez nous contacter, soit par e-mail arc@travailsuisse.ch, soit sur notre site www.formation-arc.ch ou par téléphone au 031 370 21 11.

Nous nous réjouissons d'avance de votre participation.
Avec nos meilleures salutations

Votre Team Formation-ARC.Suisse



Un don, maintenant!

Ensemble, faire une différence

Brücke · Le pont s'engage dans des réseaux qui unissent leurs forces pour défendre et renforcer les droits des travailleurs.

Pour ses projets de développement en Amérique latine et en Afrique, l'œuvre d'entraide de Syna collabore souvent avec des syndicats locaux ou d'autres organisations similaires. Le soutien des réseaux qui exercent des pressions en faveur des droits des travailleurs est particulièrement efficace.

Salaire aussi en cas de maladie

Au Salvador, le réseau CEDM – «Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres» – a obtenu des changements législatifs importants en faveur des travailleurs. Par exemple, des négociations intensives dans le secteur des maquilas (zones de traitement pour



Les conditions de travail dans les usines du Salvador sont souvent catastrophiques et les travailleurs souffrent de maladies chroniques. Photo: Brücke · Le pont

l'exportation), qui emploie des milliers de personnes dans de grandes usines, ont permis d'obtenir que les employés en incapacité de travailler soient enfin indemnisés. Jusqu'à présent, ils ne percevaient aucun salaire au cours des trois premiers jours de maladie.

CEDM a également fait pression pour que les femmes ne soient pas licenciées après leur congé maternité. Le Parlement salvadorien

a décidé d'introduire un délai de protection de six mois pour tous les employeurs. Une belle victoire! On estime qu'un million de femmes bénéficient de ce changement historique de la loi.

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

Chaque don compte

Rejoins le réseau Brücke · Le pont et soutiens des travailleurs d'Amérique latine et d'Afrique grâce à ton don. Un grand merci!

www.bruecke-lepont.ch/fr/dons/

Conseil juridique

Joyeux Noël!

Voici venu le moment où sont versés le 13^e salaire et les primes de fin d'année. Celles et ceux qui en profitent s'en réjouissent. Pourquoi ces allocations spéciales existent-elles, quand sont-elles dues et quand ne le sont-elles pas?

On parle de 13^e salaire lorsque le salaire annuel est divisé en 13 versements. En règle générale, un salaire double est versé en novembre ou en décembre. Cette répartition – le paiement d'un 13^e salaire – n'est pas obligatoire selon la loi. Dans les branches dont la CCT a été négociée par les syndicats, le 13^e salaire est cependant

usuel et régleménté dans la convention collective.

Un employé en poste depuis moins d'une année touchera en règle générale son 13^e salaire au prorata des mois travaillés. Parfois, le paiement pendant la période d'essai est exclu, et des dispositions prévoyant des montants fixes ou des gradations en fonction de l'ancienneté sont également possibles. Il est néanmoins important de retenir que le 13^e salaire ne doit pas être lié à des conditions – à l'inverse d'une prime.

La gratification est volontaire

Le versement d'une prime est un cadeau de l'employeur, un paiement volontaire. L'employeur est libre de décider s'il peut et veut verser une gratification à ses employés.

La prime et le 13^e salaire sont des paiements spéciaux. Attention: ce dernier est toutefois un élément de salaire pour lequel des cotisations sociales doivent également être payées.

silvia.herranz@syna.ch,
collaboratrice juridique

Question sur ton salaire?

Adresse-toi au service juridique de ton secrétariat régional Syna!

Formation pour les professionnel-les

Prévenir la souffrance au travail!

Après la mise en service du numéro gratuit 0800 000 801, Syna Vaud fait un pas de plus dans la prévention de la souffrance au travail dans le secteur de la santé.

«Seul le temps de travail effectif chez le patient est compté. L'attente entre deux patients et les déplacements ne sont pas considérés comme temps de travail. Je fais souvent des journées de douze heures, mais seules sept ou huit sont effectives. C'est très épuisant et un non-sens en totale inadéquation avec la mission qui est la nôtre», témoigne une infirmière de soins à domicile.

«On m'a dit que j'avais le profil parfait pour le nouveau poste, mais on ne me l'a pas attribué car ainsi l'établissement économisait mon pourcentage et pouvait engager quelqu'un de plus, vu que je suis au bénéfice d'une mesure AI. Je me suis sentie totalement dévalorisée», explique une secrétaire.

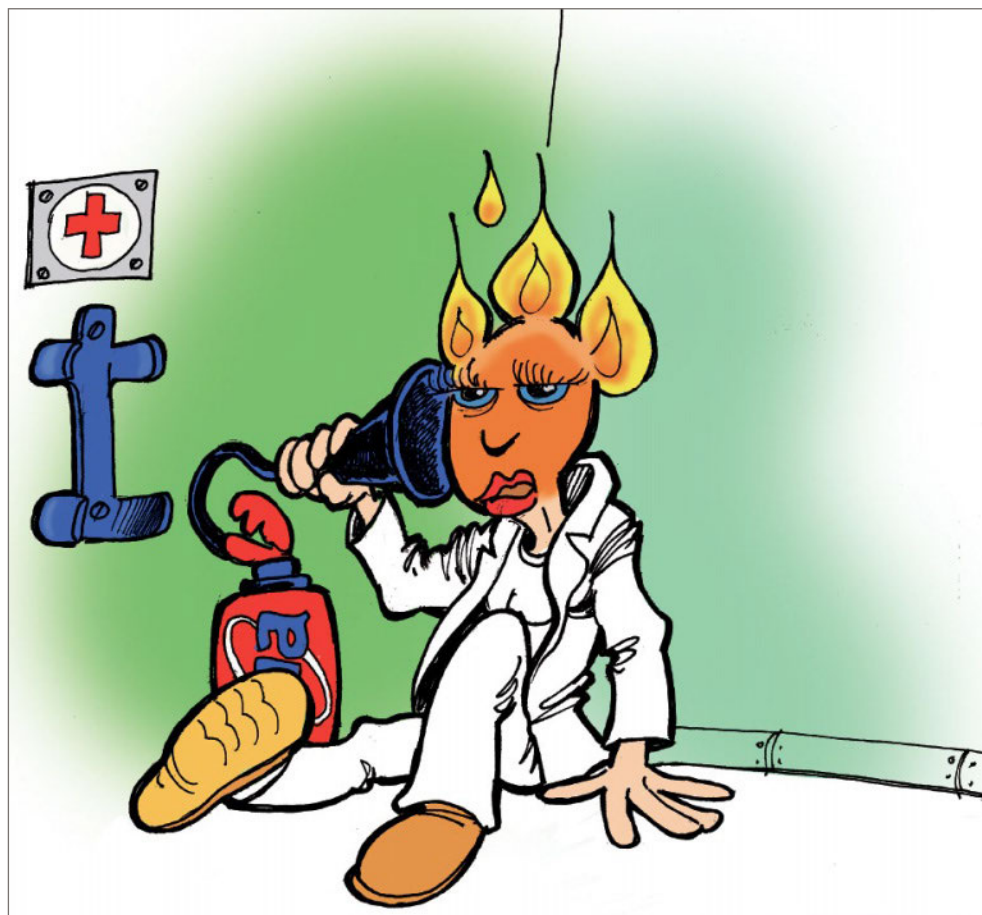
«Ma hiérarchie me demande constamment de démontrer la plus-value de mon travail en calculant ce que je fais gagner à l'institution en termes de facturation, car cela permettrait de justifier une demande de budget pour mon poste. C'est une pression constante inacceptable. Et totalement absurde: je dois moi-même financer le maintien de mon poste», s'insurge une facturiste.

Graves conséquences sur la santé

Ces exemples confirment que le numéro gratuit, lancé au printemps dernier,

Appelez et contribuez!

Pour nous aider à améliorer le service 0800 000 801, nous t'invitons, chère-cher membre qui travaille dans la santé, à composer le numéro et témoigner. Ton vécu et ton ressenti quant à des problématiques en lien avec l'organisation, les relations ou les conditions de travail nous intéressent. Des professionnelles de la santé, membres de la base Syna Vaud, te répondront avec bienveillance. La confidentialité et la neutralité sont garanties. D'avance merci.



Angoisse, baisse de confiance en soi, surcharge, épuisement, dépression, problèmes physiques... La souffrance au travail a de multiples formes. Il est important d'en parler.

Signature: Dessin – Christian Marthe

répond à un vrai besoin, celui de pouvoir exprimer sa souffrance au travail. Sur le terrain, le personnel se félicite de ce nouveau canal d'écoute. Cependant, certains hésitent à l'utiliser, un peu par crainte, bien que la confidentialité et la neutralité soient garanties, et beaucoup par manque de temps: le personnel est trop pris, trop plongé dans son quotidien, littéralement «sous l'eau».

Qu'elle soit physique ou psychique (stress, harcèlement), la souffrance au travail peut avoir de graves conséquences sur la santé: surcharge, angoisse, baisse de confiance en soi, découragement, épuisement, dépression, névroses traumatiques, troubles musculo-squelettiques, problèmes cardiovasculaires, etc.

Obligation légale de l'employeur

Il est impératif de prévenir ces risques. Les premiers responsables en sont les

employeurs, de par leur obligation légale de protéger la santé des collaborateurs. Certains en sont conscients et se montrent d'ailleurs plutôt réceptifs au 0800 de Syna. Ils perçoivent clairement leur intérêt économique à prévenir ces risques: améliorer la productivité. L'absentéisme et le présentéisme découlant des problèmes psychosociaux coûtent en effet très cher aux institutions.

Formation en 2020

Syna Vaud endosse également son rôle de partenaire social responsable et s'investit dans la prévention. Dans cette perspective, des séances d'information et des cours de formation en matière de risques psychosociaux et de harcèlement seront mis sur pied l'année prochaine.

juan.barahona@syna.ch,
secrétaire central de la santé

Construction numérique

Big Brother sur les chantiers?

La numérisation touche aussi le domaine de la construction, qui va au-devant d'évolutions techniques d'envergure. Quelles sont les implications pour la branche, et pour celles et ceux qui y travaillent?

La construction numérique est en vogue. Certes, sur les chantiers les robots n'ont pas encore remplacé les travailleurs. Mais la mise en réseau entre l'homme et la machine – l'industrie 4.0 – y est désormais une réalité. Le mot magique est «BIM»: une méthode de travail qui permet de suivre et contrôler numériquement le processus de construction, et qui doit permettre d'éviter les temps morts. Cela aura-t-il pour effet de diminuer le stress des travailleurs du secteur principal de la construction et du second œuvre? Ou leur quotidien est-il appelé à devenir encore plus stressant?

Une chance...

La capacité d'éviter les temps d'attente et les temps morts comporte évidemment des avantages. Le BIM et l'optimisation des processus permettent d'économiser entre 10 et 20% des coûts de construction. Une diminution qui correspond exactement aux marges que les constructeurs suisses ont perdues ces dernières années en raison de la pression énorme sur les prix et de l'intensification de la concurrence. À moyen terme, il est donc certain que le BIM s'imposera dans la construction.

... et un risque?

Mais pour les travailleurs de la construction, que signifiera le fait que le BIM permette d'enregistrer à la minute près qui fait quoi et quand sur le chantier? La productivité d'un ouvrier ou d'une équipe entière peut désormais être évaluée sur un chantier. Le contrôle total des ouvriers est ainsi devenu réalité. La question est justifiée: le BIM sauvera-t-il le secteur de la construction grâce aux augmentations de marge promises? Ou alors les ouvriers finiront-ils par craquer sous la pression supplémentaire générée par cette optimisation des processus?



Le BIM placera-t-il les ouvriers de la construction sous contrôle total?

Photo: Adobe Stock

Travailler avec les robots

Que nous soyons favorables ou non au BIM n'est pas pertinent. En effet, il est d'ores et déjà une réalité. Mais nous devons savoir comment l'appréhender; il y a urgence. La prochaine révolution de la construction numérique est déjà dans les starting-blocks. Elle aussi repose sur le BIM: les processus 3D, qui «impriment» des maisons entières, et les robots, qui érigent seuls des murs entiers, sortiront bientôt de la phase de prototype et pourront être utilisés à l'échelle industrielle.

Nouvelle répartition des rôles

Il y aura toujours des ouvriers dans la construction. Cependant, la numérisation nécessite de redéfinir leur rôle. L'intérêt personnel pour le développement et la formation continue est un facteur essentiel. Ces éléments seront en effet déterminants pour savoir si cette évolution se muera en opportunité ou en risque pour les travailleurs. Syna soutient ses membres, auprès des employeurs et avec des conseils.

guido.schluep@syna.ch,
secrétaire central de la construction

Qu'est-ce que le BIM?

BIM signifie «Building Information Modeling». Cette méthode repose sur un plan 3D qui synthétise toutes les données d'un bâtiment. Le BIM soutient et optimise numériquement le processus de planification, de construction et de gestion.

Le BIM peut simuler numériquement la construction, de l'offre à l'exécution en passant par la planification – le projet de construction peut ainsi être suivi et contrôlé en continu. Pour que le BIM fonctionne, les programmes doivent être alimentés en données, du début de la planification jusqu'à la remise des clés. Concrètement, contre-maîtres et chefs d'équipe doivent procéder quotidiennement à un scan du chantier à l'aide de moyens techniques comme les lasers rotatifs. Les données obtenues sont traitées en temps quasi réel. Le logiciel peut ainsi informer les fournisseurs exactement quand ils doivent intervenir pour assurer un processus de construction harmonieux et optimisé.

Making-of

La CCT dans le rôle principal

Pour beaucoup, la notion de convention collective de travail (CCT) est un concept inconnu. Pour y remédier, des jeunes syndiqués ont décidé de tourner un clip vidéo. Les quatre acteurs m'ont parlé du tournage et ont présenté leurs connaissances en matière de CCT.

L'idée est née lors d'une rencontre de Jeunesse.Suisse, le groupe de jeunes de notre organisation faitière Travail.Suisse. Entre participants, la CCT provoque une vive discussion. Il apparaît rapidement que chez les jeunes, le sujet est rarement abordé.

Esmatullah, monteur-électricien



Né en Afghanistan, Esmatullah n'est en Suisse que depuis quatre ans et a déjà entamé sa deuxième année d'apprentissage. Sans supervision, il se dirige habilement vers les câbles qui dépassent pendant qu'il est filmé. Le tournage a également été une nouvelle expérience pour lui:

«Je n'ai pas tout de suite compris ma mission. Mais dès que je suis arrivé sur le plateau, j'ai saisi. C'était vraiment amusant, je suis reconnaissant d'avoir pu participer!»

CCT – le film

Avec cette vidéo, Jeunesse.Suisse veut sensibiliser les jeunes travailleurs aux CCT. Le tournage du clip est maintenant terminé; le film sera publié au début de l'année prochaine avec une page d'accueil dévolue au projet. À suivre.

Lorsqu'on leur demande comment cela pourrait changer, les réseaux sociaux et la vidéo sont évoqués. Aucun doute: Instagram est LE canal pour atteindre les jeunes.

De l'idée au scénario final

Les jeunes décident donc de produire un clip vidéo. En tant que responsable du service Jeunesse de Syna, je prends en charge l'organisation du projet. Grâce à nos relations, nous arrivons chez le cinéaste Noel, enthousiaste dès le premier instant. Un concept est élaboré au cours de l'été et, peu après, Nicole, scénariste en formation, rédige un scénario de deux pages. Le clip a pour but de montrer quatre jeunes de différents secteurs à l'œuvre et d'attirer l'attention sur les CCT. Les quatre jeunes suivants ont été sélectionnés pour le clip:

Kris, serveur



Photos: Sabri Schumacher

Après cinq ans dans l'informatique, Kris a suivi son cœur et travaille depuis comme serveur dans un bar branché. Avec dextérité, il mixe un cocktail après l'autre pendant le tournage et ne se laisse pas distraire par la caméra.

Pour Kris, le fait de ne pas parler des CCT est problématique: très peu de gens en connaissent l'existence, sans parler du fait qu'ils pourraient contribuer à leur évolution:

«En tant que jeunes débutants, tout nous submerge. Et puis le monde du travail est dominé par des personnes plus âgées et expérimentées, alors on n'a pas l'impression d'avoir vraiment notre mot à dire.»

C'est ce qui a motivé Kris à participer au projet: **«Les jeunes doivent comprendre que les CCT les concernent et qu'ils peuvent s'impliquer, c'est important.»**

Ruby, maçonne



Pour Ruby, le tournage semble aussi naturel que de travailler sur un chantier en tant que femme. Mais en fait, elle me confie que les apparences sont trompeuses: **«Quand on s'est parlé au téléphone il y a une semaine, j'étais super nerveuse, j'ai failli verser. Mais au final le tournage s'est bien passé. Noel m'a facilité la tâche, m'a donné des instructions claires et a su écouter mes idées.»**

Jeanine, agente de train



Jeanine est en deuxième année de formation de comédienne. En tant qu'ancienne agente de trains chez les CFF, elle connaît bien la CCT: **«Elle régleme tout, du travail de nuit au salaire minimum en passant par les vacances, et est donc très utile pour les employés. La chose la plus importante pour moi était la régulation des périodes de repos – si elles ne sont pas respectées, cela affecte rapidement l'organisme et le psychisme. Il est important de savoir qu'il existe une CCT et ce qu'elle dit. C'est pourquoi j'ai apprécié de participer au projet de film. Même si ça ne me concerne pas pour l'instant, j'ai envie de m'engager.»**

sabri.schumacher@syna.ch,
service de l'égalité