

TEMPS DE TRAVAIL

DOSE TOXIQUE

Horaires de travail prolongés, disponibilité constante – le monde du travail d’aujourd’hui nous met à rude épreuve. En parallèle nous nous définissons toujours plus par notre travail. Pour qu’il ne devienne pas malsain, nous avons besoin d’un bon équilibre. Syna s’engage pour rendre travail, famille et loisirs compatibles. **Pages 8 et 9**



Tout travail mérite un salaire digne

Le bilan des négociations salariales 2020 est mitigé: élément positif, les salaires minimaux de certaines branches ont augmenté. Nous déplorons en revanche le nombre toujours élevé d’augmentations individuelles, car de nombreux travailleurs restent les mains vides. **Pages 4 et 5**

Restauração: salários devem subir!

Enquanto outros setores de baixos salários aumentem os mínimos, os na restauração mantém-se em baixo. Agora, até o acordo coletivo de trabalho nacional do setor está em perigo. O Syna luta fortemente para melhores condições laborais na restauração. **Página 15**

SERVICE

- 11 **SERVICE JURIDIQUE**
Heures supplémentaires
À savoir
- 11 **EMMA EXPLIQUE**
Qu'entend-on par DFO?
- 12 **APPRENTISSAGE 4.0**
FORMATION CONTINUE
- 17 **AGIR POUR LE CLIMAT**
Région Genève
- 18 **RÉGIONS**
Romandie
- 20 **QUOI DE NEUF?**
VU SUR LE NET

SYNDICAT SYNA

- 6 **«DÉFENDRE AVEC CONVICTION»**
Irene Darwich et Hans Maissen

AUTRES LANGUES

- 13 **ITALIANO**
Il cliente è re-e io?
Giornata internazionale della donna* l'8 marzo
Ore supplementari: cosa occorre sapere
- 14 **ESPAÑOL**
¿Cuánto trabajo es saludable?
Discutimos sobre esto con Brigitta Danuser, Profesora emérita de Medicina Laboral.



- 15 **PORTUGUÊS**
Restauração:
os salários têm de subir!

TEMPS DE TRAVAIL DOSE TOXIQUE

Pages 8 et 9

POLITIQUE | SYNDICAT



BRANCHES



DANS LA RUE POUR PLUS DE SALAIRE: ÇA MARCHE

Gagnants et perdants des négociations salariales 2020 – et conclusions principales.

7 HÔTELLERIE / RESTAURATION LES SALAIRES DOIVENT AUGMENTER!

Les hôtels et restaurants doivent s'aligner sur ce que versent les ménages privés à leurs employés!

Pages 4 et 5

PERSONNALITÉS



Page 10

3 LE COMMENTAIRE Arno Kerst, Président

10 MON TRAVAIL ET MOI Egzona: «Dans la vente, il faut prendre sur soi.»

11 VÉRITABLES REINES Journée internationale de la femme* le 8 mars 2020

Être proche - être fort!

LE COMMENTAIRE

Nouvelle année, nouvelles résolutions. La nouvelle année a déjà quelques semaines. J'espère que tu as bien débuté l'année 2020. As-tu pris des bonnes résolutions? Et comment parviens-tu à les mettre en œuvre? Au cas où tu aurais déjà trébuché, ne te décourage pas: il te reste encore plus de dix mois pour te relever et poursuivre les buts qui te tiennent à cœur.

Nous aussi nous voulons persévérer. Car oui, nous aussi, nous nous sommes fixé un certain nombre d'objectifs pour 2020 – aussi bien sur le plan syndical que de la communication. Concernant ce dernier point, tu as entre les mains une résolution déjà mise en œuvre: tout juste sorti de presse, voici le nouveau Syna Magazine!

Et ce n'est plus un éditorial que tu lis en ce moment, mais **le commentaire**, qui ne figurera plus systématiquement en première page, mais quelque part dans le magazine, selon les sujets traités. Ces changements et bien d'autres encore sont le résultat du travail infatigable de notre équipe de communication, petite mais efficace – composée de Patricia, Dieter et Pascal. Et nous avons élaboré ce projet selon les valeurs qui nous animent chez Syna: nous écoutons, nous réfléchissons à ce que nous voulons faire, nous discutons et posons des questions, nous développons, nous corrigeons, nous rassemblons et... nous aboutissons! Et nous aussi, nous trébucherons probablement parfois... pour nous relever et continuer.

Une chose nous tient particulièrement à cœur: dans ce magazine, nous souhaitons te montrer ce que nous faisons avec toi et pour toi, cher ou chère membre. Syna, ce sont des dizaines de milliers de personnes. Et chaque individu, chaque syndicaliste, a une histoire qui mérite d'être racontée! En tant que syndicat, nous nous intéressons à toi et à ta situation au travail et dans la vie. Nous voulons que tu te sentes bien au travail et que cela contribue à ton bonheur quotidien. C'est pour ça que nous négocions des conventions collectives de travail et des augmentations de salaire, que nous nous battons pour une réglementation saine du temps de travail devant les tribunaux et au niveau politique, pour ça que nous remporterons le vote pour deux semaines de congé paternité (c'est sûr!), que nous manifesterons avec toi pour l'égalité et soutiendrons ta formation continue. C'est précisément de cet engagement pour toi et à tes côtés, avec la sueur, l'exaspération, la solidarité, le courage et la joie qu'apporte la lutte pour des salaires et des conditions de travail justes et dignes, que le nouveau Syna Magazine veut témoigner, encore et encore.

Et parce que huit éditions par an, c'est beaucoup trop peu, parce que nous avons beaucoup plus à dire et que nous voulons coller à l'actualité, tu trouveras désormais sur www.syna.ch, sur la page de ta région, ainsi que sur Facebook et Instagram, de nombreux autres articles, éclairages, informations et photos d'actualité.

Nous aimerions interagir avec toi, profiter de tes idées et de ton énergie! Prends contact avec nous, nous sommes proches de chez toi: dans l'un de nos plus de vingt secrétariats régionaux, par e-mail ou téléphone. Participe à nos réunions de branches et de sections, contribue à façonner Syna. Car en 2020, il y aura beaucoup à faire sur le plan syndical, comme tu pourras également le lire dans ce Magazine. C'est pourquoi nous devons être solidaires et forts ensemble!

À une année syndicale réussie ensemble!

Arno Kerst
Président
arno.kerst@syna.ch



Que penses-tu du nouveau Syna Magazine? Nous serons ravis de recevoir tes suggestions.
kommunikation@syna.ch



Négociations salariales 2020

DANS LA RUE POUR PLUS DE SALAIRE: ÇA MARCHE

Les négociations salariales 2020 se sont terminées sur un bilan mitigé: l'économie est en plein essor et les prix augmentent, mais les salaires ne progressent pas vraiment. Comme toujours, il y a des gagnants et des perdants. Voici les principales conclusions des négociations.

Depuis 2017, l'économie suisse a connu une croissance moyenne de 1,7% par an. Les prix ont augmenté en moyenne de 0,6% par an sur la même période, ce qui a suffi pour grignoter les modestes hausses de salaire de beaucoup d'entre nous. En 2017 et 2018, les salaires réels ont même diminué! C'est pourquoi Syna et Travail.Suisse ont demandé une hausse générale des salaires de 2% pour 2020. En effet, il existe un besoin de rattrapage pour de nombreux employés. Finalement, les résultats obtenus – entre 0,5 et 1,5% – sont

insuffisants. Voici les principaux enseignements de cette ronde de négociations, encore en cours dans certains cas.

SE MOBILISER EN VAUT LA PEINE

En 2018, les ouvriers de la construction ont mené de nombreuses actions de protestation pour réclamer une nouvelle convention collective de travail (CCT) et des salaires plus élevés. L'automne dernier, les travailleurs de la santé vaudois ont menacé de faire grève



contre la classification inéquitable des salaires. La mobilisation a été efficace: les salaires des ouvrières et ouvriers ont été revalorisés. Et dans le canton de Vaud, l'État et le patronat ont cédé et corrigé les classifications salariales grâce à un apport de 20 millions de francs.

LES SALAIRES MINIMAUX SONT EFFICACES

Cet automne, la hausse des salaires minimaux s'est poursuivie, notamment dans l'industrie textile, dans le nettoyage, mais aussi dans certaines branches de l'industrie. Pour beaucoup, cela ne signifie pas seulement plus d'argent dans le portemonnaie. Des salaires d'entrée plus élevés renforcent également l'attractivité d'une branche. Et la pression s'accroît pour augmenter les salaires pour tous.

LES HAUSSES INDIVIDUELLES DE SALAIRE SONT INJUSTES

Les hausses de salaire sont trop souvent distribuées individuellement. Le commerce de détail, la santé et l'industrie, surtout, sont de mauvais élèves. Les augmentations salariales y sont souvent arbitraires et opaques: seuls les chouchous des patrons en profitent. Et beaucoup n'obtiennent rien – quelle que soit l'augmentation des prix, des primes et des loyers.

ENCORE UNE DÉCEPTION POUR LES FEMMES

60% des femmes travaillent à temps partiel. Or le personnel à temps partiel ne reçoit souvent rien, surtout lors de hausses de salaires individuelles. En effet, ce sont le plus souvent les hommes employés à plein temps à des postes de direction qui en bénéficient. Les mesures spécifiques pour améliorer les salaires des femmes brillent par leur absence – sauf chez Coop.

NOUVELLE STAGNATION DES SALAIRES

L'issue des négociations laisse un goût amer au personnel des shops de stations-service. Pour la deuxième année consécutive, les salaires stagnent. Des rémunérations plus élevées auraient également un effet motivant sur le personnel de l'hôtellerie et restauration, confronté à des horaires de travail irréguliers et à une forte pression. À ce jour, aucun accord n'a été trouvé, et le tribunal arbitral doit maintenant se prononcer.

UN REFRAIN BIEN CONNU DANS L'INDUSTRIE MEM

Dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM), les carnets de commande ne sont pas pleins. L'issue des négociations salariales n'en reste pas moins décevante. Depuis près d'une décennie, les employés ne reçoivent souvent rien du tout, parfois des paiements uniques. Un mauvais bilan pour une industrie qui se veut innovante et se plaint d'une pénurie de personnel qualifié!



Arno Kerst
Président
arno.kerst@syna.ch

TOUS LES DÉTAILS SUR LES NÉGOCIATIONS SALARIALES

www.syna.ch/salaires2020



«Syna privilégie toujours les négociations. Toutefois, après des années de stagnation, il semble que des actions de protestation soient nécessaires pour rappeler certains employeurs à l'ordre: leur personnel mérite de participer au succès de l'entreprise. Des salaires équitables et une compensation pour la hausse des coûts sont donc opportuns.»

Arno Kerst



«DÉFENDRE AVEC CONVICTION»

Avec Irene Darwich et Hans Maissen, ce sont deux membres du Comité directeur qui quittent le siège d'Olten après de nombreuses années de service. Ils nous livrent leurs meilleurs souvenirs, évoquent la manière dont ils voient l'avenir de Syna et reviennent sur les plus grands succès qu'ils ont connu au sein du syndicat.

Pour Hans, la réponse est claire: l'artisanat n'a jamais connu de situation de vide contractuel. Cela signifie que les branches ont toujours fini par s'accorder, même si les négociations ont parfois été âpres et tendues. «Les luttes de 2014 et 2018 pour la convention nationale dans la construction ont été rudes. Mais leur issue positive a également joué un rôle important pour toutes les autres branches.» Hans mentionne aussi le modèle de préretraite qui bénéficie à toujours plus d'employés.

Dans les services, où les conventions collectives de travail (CCT) sont plus rares, la situation est globalement plus tendue. Pour Irène, il importe par conséquent de faire un travail de pionnier. «Le degré d'organisation a beaucoup augmenté, notamment chez les femmes, qui sont nombreuses à travailler dans ces branches à bas salaires.» Sa plus grande victoire? La CCT des shops de stations-service, la première convention du commerce de détail qui couvre plus d'une entreprise.

QUELS SONT LES DÉFIS QUI RESTENT À RELEVER?

Pour Irène, l'évolution rapide des conditions de travail représente un défi de taille. Les formes d'emploi deviennent de plus en plus

floues – le travail sur plate-forme, l'indépendance fictive ou les stages permanents se multiplient. Les employeurs reportent simplement les risques de leur entreprise sur leurs employés. Le principe d'une «garantie de salaire pour les heures travaillées» vacille. «Les syndicats doivent tenir bon et apporter un soutien concret aux personnes qui en ont besoin.»

Pour Hans, l'attitude des employeurs représente un autre défi: «Leur engagement en faveur des CCT et du partenariat social en général s'effrite. Nous devons à nouveau sensibiliser les deux parties. Le partenariat social apporte également des avantages aux entreprises, et pas seulement au personnel.»

QUEL SERA LE VISAGE DE SYNA DANS DIX ANS?

Pour Irène et Hans, il est clair que Syna aura encore un rôle à jouer dans dix ans. Tous deux sont convaincus que de nouvelles collaborations verront le jour dans le paysage syndical. Pour Hans, la taille humaine de Syna représente une opportunité: «Chez nous, les gens se connaissent bien, c'est appréciable pour les partenaires sociaux.» Et Irène ajoute: «Syna s'efforce de trouver des solutions et recherche toujours le dialogue. Cela nous permet souvent de faire pencher la balance dans les négociations.»

Tous deux relèvent qu'il est important que la lutte syndicale ne devienne pas une fin en soi. Irène va droit au but: «Nous devons soutenir nos membres et les défendre avec conviction.» Syna doit placer l'individu au centre de ses préoccupations, pas le show. C'est ce qu'ils attendent tous les deux de Syna – maintenant aussi en tant que membres!

Dieter Egli
Responsable de la communication
dieter.egli@syna.ch

AU REVOIR ET MERCI BEAUCOUP!

Hans Maissen a travaillé pour Syna pendant huit ans, dont six en tant que responsable de l'artisanat. Il prendra une retraite bien méritée en mars 2020. Irene Darwich a été responsable du secteur tertiaire pendant quatre ans. Elle aura travaillé pour Syna pendant six ans et demi au total. Au début de l'année, elle a souhaité relever un nouveau défi dans son domaine de prédilection, le travail social.

Le président Arno Kerst est triste de les voir partir: «Le Comité remercie Hans et Irene pour leurs efforts inlassables pour notre syndicat et donc pour nos membres. Tous deux ont fait progresser le partenariat social grâce à leur engagement. Nous avons toujours beaucoup apprécié la collaboration avec eux. Nous adressons à Hans et Irene nos meilleurs vœux pour l'avenir.»



Pour Irène et Hans, il est clair que Syna aura encore un rôle à jouer dans dix ans.



HÔTELLERIE ET RESTAURATION

LES SALAIRES DOIVENT AUGMENTER!



Alors que cela semble impossible dans l'hôtellerie et restauration, d'autres branches parviennent à augmenter les salaires minimaux. Pour Syna, une chose est claire: les hôtels et les restaurants doivent verser à leur personnel un salaire au moins équivalent à celui que paient les particuliers à leurs employés de maison!

Les salaires minimaux du personnel de maison ont augmenté cette année. En effet, le Conseil fédéral a décidé de maintenir le contrat de travail type dans cette branche, s'appuyant pour cela sur l'analyse de la commission tripartite. Celle-ci défend les intérêts des employeurs et des travailleurs de la branche de manière comparable au partenariat social responsable des conventions collectives de travail (CCT).

SALAIRES: LE TRIBUNAL TRANCHERA

Le personnel de maison au salaire minimal gagne actuellement 270 francs de plus par mois que le personnel de l'hôtellerie et restauration. On observe le même phénomène dans le nettoyage. Et les salaires de l'hôtellerie et restauration continuent de stagner, en dépit d'un besoin urgent de rattrapage. Pour rappel, les négociations visant à augmenter les salaires minimaux ont échoué en juin dernier au vu de l'offre trop faible des patrons. Un tribunal arbitral devra maintenant prendre une décision finale sur le montant de la hausse des salaires minimaux dans la branche.

GASTROSUISSE BLOQUE LES NÉGOCIATIONS

Mais l'hôtellerie et restauration ne pêche pas seulement en termes de salaires: l'ensemble du partenariat social et la convention collective nationale de travail (CCNT) sont actuellement remis en question. La CCNT n'est en vigueur que jusqu'à la fin de cette année. C'est pourquoi une solution contraignante pour la suite est nécessaire et urgente. Cependant, l'association patronale Gastrosuisse bloque les négociations depuis l'été dernier, en demandant aux syndicats de ne pas soutenir les salaires minimaux introduits dans un nombre croissant de cantons. Or ceux-ci garantissent le minimum vital à un grand nombre de personnes. Si une branche tombe en dessous de

ce niveau, elle favorise l'émergence de travailleurs pauvres. Syna refuse que cela devienne le cas dans l'hôtellerie et restauration!

LE TRAVAIL DOIT ÊTRE VALORISÉ!

La situation est grave, et le risque de vide contractuel est réel si Gastrosuisse ne cède pas enfin. La branche doit aujourd'hui plus que jamais réagir. Se congratuler et mépriser les autres branches n'est plus possible. Syna demande avec insistance que le travail dans l'hôtellerie et restauration soit enfin revalorisé. Il est grand temps que la branche évolue. Elle a besoin d'une nouvelle CCNT et les salaires doivent augmenter au moins au même rythme que dans les branches comparables. Cette image de perdante n'est pas celle que veut donner l'hôtellerie et restauration!

Claudia Stöckli

Secrétaire centrale de l'hôtellerie et restauration
claudia.stoeckli@syna.ch

TOUJOURS PLUS BAS

Comparaison entre les branches à bas salaires: la CCT qui régit la branche du nettoyage prévoit actuellement un salaire horaire de 19.20 francs. Le salaire horaire minimal pour le personnel de maison prévu dans le contrat-type de travail national est le même.

Mais cela descend encore plus bas: la CCNT de l'hôtellerie et restauration prévoit un salaire mensuel minimal de 3470 francs, ce qui correspond à un salaire horaire de 19.07 francs. Durant les périodes d'horaires prolongés dans les établissements saisonniers, ce chiffre baisse encore à 18.36 francs, et même à 17.79 francs dans les petites entreprises.



TEMPS DE TRAVAIL

QU'EST-CE QU'UNE CHARGE DE TRAVAIL SAINES?

De plus en plus de personnes se plaignent de stress au travail, de la pression induite par une disponibilité constante ou même d'épuisement professionnel. Notre monde du travail fait-il totalement fausse route?

Nous faisons le point avec Brigitta Danuser, professeure émérite de médecine du travail.

Prof. Danuser, le travail nous rend-il malades?

Brigitta Danuser: Effectivement, un tiers des employés interrogés dans le cadre d'enquêtes déclarent que le travail les rend malades. La charge physique au travail a tendance à diminuer en Suisse. En revanche, sur le plan psychologique, nous avons un problème. Cela est dû au fait que le travail est devenu plus intensif, alors qu'en parallèle, nos espaces de liberté s'amenuisent.

En outre, le statut du travail dans notre société a changé: aujourd'hui, nous nous définissons par notre travail – il donne un sens à notre vie. Nous ne nous contentons plus de jouer un rôle au travail – nous «sommes» notre travail.

Travaillons-nous plus qu'avant?

Dans certaines branches, oui, mais globalement, non. C'est plutôt une question de fonctionnement: nous devons être constamment

disponibles, réagir immédiatement. Le travail est également devenu plus exigeant en termes de contenu. Il s'est peu à peu déplacé vers les services. En tant qu'individu, nous devons nous impliquer beaucoup plus, communiquer constamment. Cela rend notre travail plus émotionnel et donc plus exigeant.

Dans le même temps, nous sommes surveillés de plus près, ce qui crée une pression supplémentaire: dans le monde du travail numérique, mon patron sait toujours ce que je fais et où je me trouve.

Aujourd'hui, une initiative parlementaire veut que nous travaillions encore plus et de manière encore plus flexible: jusqu'à 67 heures par semaine, parfois tard le soir, le week-end ou après moins de huit heures de repos.

Le conseiller aux États Graber n'est pas conscient de ce qu'il exige avec son initiative! En médecine du travail, on sait que durée du travail et stress sont directement liés: plus le temps de travail est long, plus le stress est important. L'initiative prévoit la possibilité de travailler 10 heures par jour pendant 50 à 60 jours par an – ce qui est



«En médecine du travail, on sait que durée du travail et stress sont directement liés: plus le temps de travail est long, plus le stress est important.»

Brigitta Danuser



clairement malsain. Une étude a démontré que le risque d'infarctus du myocarde et d'AVC augmentait de 50% chez les personnes qui travaillent 50 jours par année 10 heures par jour pendant 10 ans! Le rapport entre le travail de jour et de nuit est également un facteur de stress. Le travail de nuit et certaines maladies sont clairement liés. Un autre point critique dans l'initiative est que le régime Graber n'accorde aucune place aux femmes et aux hommes qui ont une charge de famille. En effet, incapables de répondre aux exigences, ils seront exclus de ces emplois. Il en va de même pour les malades

INITIATIVE GRABER – LA SUITE

Les syndicats (dont Syna), les associations de personnel, les médecins du travail et les organisations religieuses s'opposent à l'initiative parlementaire du conseiller aux États sortant Konrad Graber qui vise à prolonger les heures de travail (un sujet déjà couvert par Syna Magazine).

En janvier, la commission compétente du Conseil des États, qui doit se pencher sur le projet de loi, a invité diverses parties prenantes à une audition. L'issue des discussions et la suite qui sera donnée à l'initiative seront connues dans les prochains jours. Pour Syna, il est clair que si le Parlement s'obstine à soutenir cette initiative, nous lancerons un référendum en collaboration avec d'autres organisations. Nous restons engagés, jour après jour.

chroniques. Toute la charge retombe sur les épaules des célibataires et des jeunes, ce n'est pas normal!

Les employeurs aiment à affirmer que l'extension du droit du travail demandée par Graber profiterait également aux employés, lesquels souhaiteraient-ils travailler ainsi.

Est-ce vraiment ce que nous voulons? Le problème ici est la flexibilité unilatérale: Graber ne l'exige que des employés. Les pauses et les temps de récupération, par exemple, ne sont pas décrits dans l'initiative! Bien entendu, des horaires de travail plus flexibles offrent parfois aussi des avantages aux employés, notamment en ce qui concerne les responsabilités familiales. Ils ne sont pas malsains en soi – si les employés peuvent contribuer à les façonner, s'ils sont inclus dans la planification. La flexibilité est un atout si elle renforce la prévisibilité du travail pour les employés.

Patricia Schoch
Collaboratrice communication
patricia.schoch@syna.ch

Tu trouveras une version complète de cet entretien sur notre site Internet: www.syna.ch/actualites/travail-sante



«DANS LA VENTE, IL FAUT PRENDRE SUR SOI»

Egzona est arrivée en Suisse du Kosovo à l'âge de trois ans. Elle a suivi un apprentissage de technologue en denrées alimentaires et travaille depuis dans le commerce de détail – où elle a fait de bonnes et de mauvaises expériences.

MON TRAVAIL

«Depuis l'âge de 15 ans, je travaille sans jamais avoir été au chômage. Jusqu'à récemment, le travail était mon hobby. Pendant des années, j'ai négligé mes amis ou d'autres intérêts pour mener à bien mon travail. Je ne faisais que travailler. C'est une affaire de famille: nous ne sommes pas faits pour rester à la maison à ne rien faire. Nous avons besoin du rythme de notre travail. L'accessibilité constante est un problème de taille. J'ai fait l'erreur, au début, de dire que j'étais joignable en tout temps. Je suis comme ça: si je peux aider, je le fais. J'étais donc constamment appelée après le travail. Je remplaçais souvent les autres et faisais des heures supplémentaires. En tant que vendeuse polyvalente, je pouvais être placée à n'importe quel poste.»

LA VENTE

«J'ai tout fait pour mon rayon. Les plaintes étaient rares, et si quelqu'un se plaignait, je donnais au client une raison de revenir. Dans la vente, il faut prendre sur soi. Le client est roi... Mais certains clients n'ont aucune patience, explosent et veulent ensuite parler à nos supérieurs. Le pire, c'est quand

ils regardent ton badge et te disent qu'en tant qu'étrangère, tu n'en sais de toute façon rien. Si la direction de la succursale n'est pas derrière toi ou si l'ambiance dans l'équipe est mauvaise, la situation peut devenir intenable. Mais il y a toujours de bons moments avec des clients qui apprécient ton travail. Certaines personnes m'ont même offert des cadeaux de Noël, cela m'a beaucoup touchée.»

MON SALAIRE

«Pourquoi les salaires des hommes et des femmes sont-ils différents? Dans un de mes emplois, je gagnais moins qu'un collègue qui travaillait dans mon équipe. J'étais responsable de lui et de son travail, et je gagnais moins? Cela n'a aucun sens. Les femmes ont déjà une vie suffisamment compliquée: en plus de leur travail, elles élèvent les enfants et s'occupent du ménage. Et elles devraient encore accepter des salaires inférieurs? Ce n'est pas juste. Je suis heureuse d'avoir grandi en Suisse. Au Kosovo, les femmes ont encore moins de droits et restent souvent à la maison. Je continuerais également à travailler si j'avais des enfants. Personne ne pourrait

m'en empêcher. J'ai besoin de liberté. Ce travail donne un sens à ma vie et me donne confiance en moi.»

MON SYNDICAT

«Pendant longtemps, je n'ai pas eu de problèmes au travail ou avec mes employeurs. Jusqu'à ce souci avec ma supérieure de l'époque. Je n'en pouvais plus et j'avais besoin de connaître mes droits, ce qui était possible et ce qui ne l'était pas. Mon père est membre de Syna et m'a conseillé d'aller voir le syndicat. La secrétaire régionale m'a écoutée et aidée. Elle m'a encouragée à résister – et m'a dit comment m'y prendre. Sans ses conseils dans cette situation difficile, les choses auraient mal fini. J'ai récemment participé à une conférence de branche. Je trouve cela passionnant. En tant que vendeuse, je sais combien c'est difficile et je peux partager mes connaissances et mon expérience. Ensemble, nous pouvons peut-être faire la différence. J'aimerais que le personnel de vente se sente mieux.»

Sabri Schumacher
Service égalité
sabri.schumacher@syna.ch

«Ce travail donne un sens à ma vie et me donne confiance en moi.»

—
Egzona





Le client est roi. Et moi?!

Le 8 mars est la Journée internationale de la femme* – cette année, cette date tombe sur un dimanche. Mais pour de nombreuses femmes, ce sera une journée de travail ordinaire.

Syna dédie ce 8 mars à toutes les femmes qui travaillent dans le commerce de détail. Dans cette branche, le travail le week-end constitue la règle plutôt que l'exception: les horaires d'ouverture du samedi ne cessent de se prolonger, les magasins, kiosques et shops de stations-service sont toujours plus nombreux à ouvrir le dimanche.

De nombreuses vendeuses travaillent dans des conditions difficiles: les salaires sont bas, les heures de travail longues et irrégulières – avec des horaires communiqués à court terme ou même sur appel.

LES VÉRITABLES REINES

Pour Syna, les vendeuses sont les vraies reines! Elles méritent notre reconnaissance. C'est pourquoi nous leur rendrons visite sur leur lieu de travail et leur remettrons une couronne.

Par ce geste, nous voulons leur montrer qu'elles ne sont pas seules. Elles partagent leur sort avec de nombreuses autres femmes. Nous voulons les encourager à se donner mutuellement de la force et à défendre ensemble leurs droits. Le syndicat Syna les soutient dans cette démarche: ensemble, nous pouvons améliorer les conditions de travail dans le commerce de détail.

TON AVIS COMPTE!

Tu travailles aussi dans le commerce de détail, dans un kiosque ou dans un shop de station-service? Consulte notre site Internet et dis-nous comment tes conditions de travail pourraient être améliorées:

www.syna.ch/veritables-reines



Emma **EXPLIQUE!**

"Ma CCT est DFO!"

Une CCT DFO, tu ne sais pas ce que c'est? Sérieux? Alors voilà: **CCT = convention collective de travail** et **DFO = déclarée de force obligatoire**.

Tu ne comprends toujours rien?

Commençons par un exemple facile: dans le commerce de détail, nous avons une CCT avec Lidl. Elle s'applique donc à tous les employés de Lidl. C'est bien pour le personnel de l'entreprise, mais les autres employés du commerce de détail restent bredouilles. C'est pourquoi nous préférons négocier avec l'organisation patronale de toute une branche. Cela permet en effet à tous les collaborateurs de la branche concernée de bénéficier de la CCT.

Seulement voilà: les entreprises ne sont pas toutes membres d'une organisation patronale. Si tu n'as pas de chance, tu travailles dans l'une d'entre elles, et ton chef ne respecte pas les conditions de la CCT. Pour éviter cela, les parties contractantes peuvent exiger que la convention soit déclarée de force obligatoire. La décision incombe alors au Conseil fédéral ou aux cantons. Ensuite, la CCT s'applique à toutes les entreprises de la branche.

En théorie... car la portée de la déclaration de force obligatoire peut aussi être limitée: par exemple, des régions ou des cantons entiers peuvent être exclus. Les motifs de ces exclusions et les conditions qu'une CCT doit remplir pour être déclarée de force obligatoire sont définis dans la loi fédérale.



Alors? La DFO s'applique aussi à ta CCT?

Emma



HEURES SUPPLÉMENTAIRES – À SAVOIR

Mon employeur peut-il m'obliger à effectuer des heures supplémentaires?
Et doivent-elles être payées ou compensées?

Les heures supplémentaires sont celles effectuées en sus de temps de travail défini dans ton contrat individuel ou dans une éventuelle convention collective de travail. Chaque personne employée doit en principe accepter d'accomplir les heures supplémentaires dans la mesure où elle peut s'en charger et que les règles de la bonne foi permettent de les lui demander. L'employeur doit toutefois tenir compte des responsabilités familiales et de l'organisation de la vie privée de son personnel.

COMPENSATION OU PAIEMENT?

En principe, les heures supplémentaires peuvent être compensées par un congé

de durée au moins égale. Cette compensation doit être opérée avec l'accord, parfois tacite, de la personne concernée.

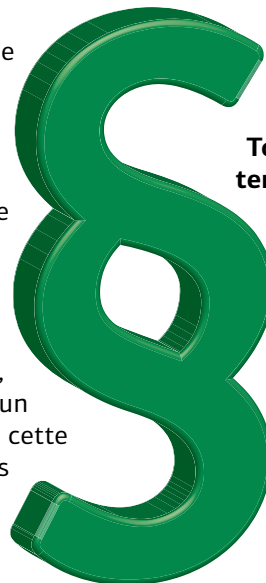
Le paiement du salaire afférent aux heures supplémentaires entre en ligne de compte seulement si la compensation en temps n'a pas pu avoir lieu. En ce cas, une majoration salariale de 25% est due.

Il est possible qu'un accord écrit, une convention de travail ou un contrat-type de travail déroge à cette règle. Le supplément reste toutefois obligatoire si les heures effectuées au-delà de la durée maximale de

travail hebdomadaire légale n'ont pas été compensées.

Toutes les informations sur le temps de travail et tes droits:
www.syna.ch/droit-du-travail

Jolanta Krattinger
Responsable service juridique
jolanta.krattinger@syna.ch





APPRENTISSAGE 4.0

L'enseignement frontal, c'était hier: des formes d'apprentissage individuelles et créatives se sont depuis longtemps ajoutées à l'enseignement classique. La numérisation chamboule le monde de la formation.

Apprentissage en ligne, didacticiels, webinaires, podcasts – de nombreux termes se rapportent à l'apprentissage numérique. Ils ont tous en commun le fait d'affranchir l'apprentissage des notions de temps et de lieu. Mais quelles sont les offres adaptées à mes besoins? Et comment les utiliser au mieux?

APPRENDRE OÙ ET QUAND JE VEUX

Lorsque je participe à un séminaire en ligne, je suis libre de choisir où le faire: je peux m'y plonger au travail ou étudier confortablement à la maison sur le canapé. Les cours en ligne offrent aussi beaucoup de flexibilité en matière d'emploi du temps: je peux apprendre aux moments qui me conviennent et où je suis réceptif – un avantage surtout lorsqu'on travaille à plein temps ou qu'on a une famille avec de jeunes enfants.

Autre point positif: un cours en ligne peut généralement être suivi à n'importe quel rythme. Je peux l'interrompre si j'ai besoin d'une pause. Si je n'ai pas compris quelque chose, je peux revenir en arrière ou visionner une nouvelle fois un passage vidéo. En revanche, si la matière est facile ou que je la connais déjà, je peux accélérer le rythme.

DANS UNE CLASSE VIRTUELLE

Les formes numériques d'enseignement deviennent de plus en plus interactives et impliquent directement les apprenants. On se retrouve en quelque sorte dans une classe virtuelle: les plateformes d'apprentissage me permettent d'échanger par chat des informations avec d'autres participants. Et les séminaires vidéo, auxquels je participe en direct, me permettent d'intervenir en temps réel par texte, son ou image pour poser des questions.

NUMÉRIQUE OU ANALOGIQUE?

Cependant, les nouvelles formes d'apprentissage exigent également une grande discipline de ma part. En effet, personne ne remarquera si, par exemple, je n'ai jamais cliqué sur un tutoriel vidéo. C'est certainement l'une des raisons pour lesquelles de nombreux apprenants préfèrent encore la formation continue «classique» dans un lieu d'enseignement physique. Les dates fixes m'aident à suivre régulièrement le cours auquel j'ai choisi de m'inscrire. Et bien sûr, beaucoup de gens apprécient

l'atmosphère personnelle d'un cours classique, qui revêt aussi une dimension sociale.

Quelle forme d'apprentissage te convient-elle le mieux? Jette un coup d'œil au programme ARC – il y a certainement un cours pour toi. En tant que membre de Syna, profite de cette offre pour te former gratuitement!

formation-ARC.Suisse

AVANCER GRÂCE À LA FORMATION

PROCHAINS COURS

La psychologie positive au quotidien

Vendredis 13 mars et 3 avril 2020, de 9h à 17h, Neuchâtel
Comment renforcer son aptitude au bien-être dans sa vie et au travail en instaurant de nouvelles habitudes d'optimisme. (Délai d'inscription prolongé)

Du yoga pour bien commencer sa journée (apprentissage des bases)

Vendredi 27 mars 2020, de 9h à 13h, Villars-sur-Glâne
Initiation au yoga thérapie avec une routine d'exercices à effectuer au quotidien pour apaiser son stress et ses tensions musculaires.

Communication non violente pour des relations constructives

Lundi 30 et mardi 31 mars 2020, de 9h à 17h, Morges
Un cours pour apprendre à s'exprimer de manière authentique, sans manipulation, à écouter avec empathie, à formuler une demande claire et à recevoir de la reconnaissance.

Informatique: Windows découverte et maintenance de mon PC

Jeudi 26 mars, de 9h à 17h, Yverdon
Un cours pratique pour apprendre à rechercher les informations système du PC, appliquer les réglages de base sur Windows, réaliser les opérations de maintenance du PC, créer des dossiers et utiliser les fonctions de bases de l'explorateur de fichiers.

INFORMATIONS ET INSCRIPTION

Institut de formation ARC

Tél. 031 370 21 11

E-Mail: arc@travailsuisse.ch

www.formation-arc.ch



Il cliente è re e io?

L'8 marzo è la Giornata internazionale della donna* – e quest'anno cade di domenica. Ma per molte donne la domenica è un normale giorno lavorativo.

Syna dedica questo 8 marzo a tutte le donne che lavorano nel commercio al dettaglio. Soprattutto in questo settore, lavorare il fine settimana è più la regola che l'eccezione: l'orario di lavoro di sabato è sempre più lungo e sempre più negozi, chioschi e stazioni di servizio sono aperti anche la domenica. Molte commesse lavorano in condizioni difficili: i salari sono bassi, gli orari lunghi e irregolari e i turni di lavoro vengono annunciati con un preavviso minimo – quando non si tratta di impieghi su chiamata.

VERE REGINE

Per Syna le vere regine sono le commesse! Meritano tutta la nostra stima. Per questo renderemo loro visita sul posto di lavoro e doneremo loro una corona.

Con questa azione vogliamo dimostrare alle lavoratrici che non sono sole, ma che condividono la loro sorte con molte altre donne. Vogliamo incoraggiarle a rafforzarsi a vicenda e a difendere insieme i loro diritti. Il sindacato Syna le sostiene: insieme possiamo migliorare le condizioni di lavoro della vendita al dettaglio!

LA TUA OPINIONE È IMPORTANTE!

Anche tu lavori nel commercio al dettaglio, in un chiosco o in una stazione di servizio? Visita la nostra pagina web e confidaci come vorresti che migliorassero le tue condizioni di lavoro:

www.syna.ch/veritables-reines



ORE SUPPLEMENTARI

COSA OCCORRE SAPERE

Il mio datore di lavoro può obbligarmi a fare gli straordinari? E come andrebbero pagate o indennizzate queste ore supplementari?

Le ore di lavoro supplementari sono quelle ore che superano l'orario di lavoro prestabilito nel contratto di lavoro o eventualmente nel contratto collettivo di lavoro.

In linea di principio, il datore di lavoro può esigere che tu faccia degli straordinari, ma solo se sono davvero necessari e se vengono svolti in un quadro ragionevole – e se poi prestare queste ore; infatti, deve tenere in debita considerazione i tuoi obblighi famigliari e le esigenze della tua vita privata.

COMPENSAZIONE O PAGAMENTO?

Le ore supplementari possono essere compensate con tempo libero almeno della stessa durata. Devi essere d'accordo sul quando e sul come, ma attenzione: se non dici nulla è considerato come accordo tacito.

Di norma le ore supplementari possono essere pagate solo se non possono essere compensate entro un termine di tempo ragionevole. In tal caso, il pagamento prevede un supplemento del 25 per cento.

Questa regolamentazione si applica salvo accordi diversi nel contratto di lavoro o in un accordo scritto. Tuttavia, se superi la durata massima settimanale di legge, non sono ammesse eccezioni: questo lavoro straordinario va sempre compensato o indennizzato con un supplemento.

Per maggiori informazioni sulla durata del lavoro e sui tuoi diritti, visita la pagina www.syna.ch/it/lavoro/diritto-del-lavoro

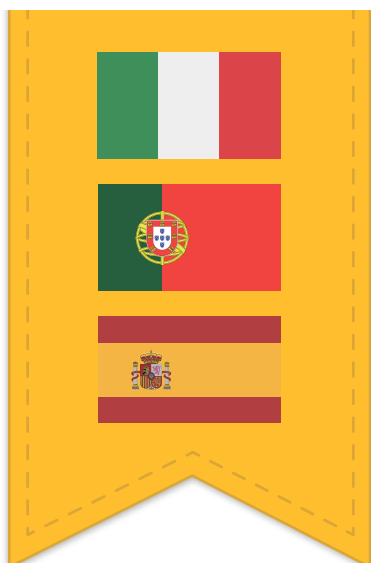
Jolanta Krattinger
Responsabile servizio giuridico
jolanta.krattinger@syna.ch



PLUS DE NOUVELLES DANS TA LANGUE

Dans ce nouveau Syna Magazine, tu trouveras comme d'habitude des articles en italien, espagnol et portugais. Mais Syna te propose dès aujourd'hui encore plus d'actualités dans ta langue! Tous les articles signalés par un drapeau dans le Syna Magazine sont disponibles en différentes langues sur notre site Internet sous www.syna.ch/autres-langues. Les actualités et de nombreux articles de ce magazine en allemand et en italien sont également disponibles dans les versions correspondantes de notre site Internet:

Français www.syna.ch/actualites
Allemand www.syna.ch/aktuell
Italien www.syna.ch/attualita



¿CUÁNTO TRABAJO ES SALUDABLE?

Cada vez más personas se quejan del estrés en el trabajo, de la presión de estar constantemente disponibles o incluso de sufrir un burn out. ¿Quizás el mundo laboral está tomando una dirección equivocada?

Discutimos sobre esto con Brigitta Danuser, Profesora emérita de Medicina Laboral.

Sra. Danuser, ¿el trabajo nos enferma?

Brigitta Danuser: Efectivamente, incluso un tercio de todos los trabajadores encuestados dicen que el trabajo los enferma. El desgaste físico en el trabajo ha tendido a disminuir en Suiza. Pero en lo que respecta al aspecto psicológico, tenemos un problema. Tiene que ver con el hecho de que el trabajo se ha vuelto más intensivo. Al mismo tiempo tenemos menos libertad.

Además, la relevancia del trabajo en nuestra sociedad ha cambiado: Hoy en día tendemos a definirnos a través de nuestro trabajo, que da sentido a nuestra vida. Ya no sólo jugamos un rol en nuestro trabajo, sino que «somos» nuestro trabajo.

¿Trabajamos más que antes?

En ciertos sectores sí, pero no en su totalidad. Es mucho más la forma en que trabajamos: Tenemos que estar disponibles todo el tiempo, reaccionando siempre instantáneamente. El trabajo también se ha vuelto más exigente en términos de contenido. Se ha ido desplazando cada vez más hacia el servicio. Tenemos que estar mucho más involucrados como persona,

comunicarnos constantemente. Esto hace que nuestro trabajo sea más emocional y por lo tanto más desafiante.

Al mismo tiempo, estamos sujetos a un mayor control, lo que crea una presión adicional: en el mundo laboral digital, mi jefe siempre sabe lo que estoy haciendo y dónde estoy en cada momento.

Ahora una iniciativa parlamentaria quiere que trabajemos de forma aún más flexible: Hasta 67 horas a la semana, incluso durante la noche, los fines de semana o después de menos de 8 horas de descanso...

¡El miembro del Consejo de Estados Graber no es consciente de lo que está proponiendo con su iniciativa! En la medicina ocupacional es bien sabido que el tiempo de trabajo y el estrés tienen una conexión directa: Cuanto más son las horas de trabajo, mayor es el estrés. Según la iniciativa, debería ser posible trabajar 10 horas diarias durante 50 o 60 días al año, lo que es claramente pernicioso. Un estudio lo demuestra: ¡Cualquiera persona que trabaje 50 días al año 10 horas al día durante 10 años tiene un 50% más de riesgo de sufrir un ataque al corazón y al cerebro! La proporción de trabajo día/noche también es un factor de estrés. El trabajo nocturno

y ciertas enfermedades están claramente interconectadas.

Otro tema importante en relación con la iniciativa: en el régimen de Graber, las mujeres y los hombres con trabajo familiar no tienen lugar. No cumplen las condiciones requeridas y están excluidos de esos trabajos. Lo mismo se aplica a los enfermos crónicos. ¡Y los solteros y los jóvenes se llevan el peso de todo esto!

A los empresarios les gusta decir que la indicación propuesta por Graber en la ley laboral también beneficiaría a los empleados. Que ellos mismos desearían trabajar así.

¿Realmente quieren eso? El problema aquí es la flexibilidad unilateral: Graber sólo se lo exige a los empleados. ¡Las pausas y los períodos de descanso, por ejemplo, no están descritos en la iniciativa!

Naturalmente, las jornadas laborales más flexibles también ofrecen ventajas para los empleados, especialmente cuando se trata del cuidado familiar. No son perniciosas en sí mismas siempre y cuando los trabajadores participen en su planificación.

Patricia Schoch
Colaboradora de comunicación
patricia.schoch@syna.ch



«En la medicina ocupacional, se sabe que el tiempo de trabajo y el estrés tienen una relación directa: Cuanto más sean las horas de trabajo, mayor será el estrés.»

Brigitta Danuser



RESTAURAÇÃO: OS SALÁRIOS TÊM DE SUBIR!

O que parece ser impossível no setor de restauração, nos setores semelhantes funciona: o aumento dos salários mínimos. Para o Syna é claro: aquilo, o que as casas privadas podem pagar aos seus colaboradores, também os hotéis e restaurantes têm de pagar aos seus empregados.

A partir deste ano existem salários mínimos mais altos para empregados domésticos. O Conselho Federal decidiu que o assim chamado contrato de trabalho normal mantém-se para este setor. Ele baseia-se na estimativa da comissão tripartida. Esta representa os interesses dos empregadores e empregados do setor – pode ser comparada a uma parceria social competente para a elaboração de acordos coletivos de trabalho.

O TRIBUNAL DECIDE RELATIVAMENTE AOS SALÁRIOS NO SETOR DE RESTAURAÇÃO

Atualmente, os empregados domésticos que ganham o salário mínimo, recebem mais aprox. 270 Francos por mês do que os empregados no setor de restauração. Uma coisa parecida existe também no setor de limpezas. No entanto, os salários no setor de restauração continuam iguais – mesmo evidenciando claramente uma grande necessidade de recuperação. Só para lembrar: em Julho passado, as negociações sobre o aumento dos salários mínimos fracassaram, porque a proposta do lado dos empregadores era demasiado baixa. Agora um tribunal arbitral vai finalmente decidir sobre o aumento dos salários mínimos no setor de restauração.

GASTROSUISSE BLOQUEIA AS NEGOCIAÇÕES

Mas o setor de restauração fica atrás não apenas nos salários: atualmente, toda a parceria social e o acordo coletivo de trabalho nacional (L-GAV) estão em risco. Porque o L-GAV está em vigor só até ao fim de 2020. Por isso, é preciso uma solução subsequente vinculativa. No entanto, desde o último verão as respetivas negociações estão bloqueadas pela associação de empregadores Gastrosuisse – com a exigência que os sindicatos não devem apoiar os salários mínimos estabelecidos já em cada vez mais cantões. Para muitos os salários mínimos cantonais asseguram o mínimo de subsistência. Quando um setor fica num patamar inferior, apoia o Working Poor. O Syna não permitirá isto no setor de restauração!

O TRABALHO TEM DE SER VALORIZADO!

A situação é grave, porque a ameaça de uma condição sem contrato está no ar se a Gastrosuisse não ceder finalmente. Agora, o setor de restauração é desafiado mais do que nunca. Vangloriar a si próprio e desprezar outras indústrias não é mais uma opção. O Syna exige enfaticamente: finalmente tem de dar-se mais valor ao trabalho no setor de restauração. Tem de haver movimentação no setor agora. Precisamos um novo L-GAV e os salários devem aumentar no mínimo como nos setores comparáveis. O setor de restauração fica mal visto com a imagem de perdedor!

Claudia Stöckli
Secretária central setor da gastronomia
claudia.stoeckli@syna.ch

BAIXO, MAIS BAIXO, O MAIS BAIXO

Uma comparação entre os setores de salários baixos: o acordo coletivo de trabalho no setor de limpezas impõe atualmente um salário por hora de 19.20 Francos. O salário mínimo por hora conforme o contrato de trabalho normal nacional para empregados domésticos tem o mesmo valor.

No entanto, há ainda mais baixos: o L-GAV no setor de restauração prevê um salário mensal mínimo de 3470 Francos. Consequentemente, os empregados no setor de restauração recebem um salário mínimo por hora de 19.07 Francos. Devido aos tempos de trabalho mais longos nas empresas sazonais o valor baixa para 18.36 Francos e nas pequenas empresas até para apenas 17.79 Francos!

Travail temporaire

SWISS INTERIM: UNE FAILLITE POUR NOËL

Quelques jours avant Noël, Swiss Interim, entreprise active dans le placement de personnel, a déposé le bilan.

Le personnel fait aujourd'hui les frais de cette énième faillite «en cascade».

Le courrier reçu par le personnel employé par Swiss Interim juste avant Noël a fait l'effet d'une douche froide. Celui-ci apprenait en effet la faillite de l'entreprise et, par conséquent, la perte de son emploi. Cette nouvelle, annoncée au pire moment, était pourtant une certitude depuis un certain temps. Syna et ses membres sont consternés par cette annonce intervenue quelques jours avant Noël, qui a entraîné le personnel de Swiss Interim et ses proches dans la tourmente et l'incertitude durant la période la plus festive de l'année. Dans le canton de Fribourg, une centaine de personnes, la plupart au bénéfice d'un contrat à durée déterminée, sont touchées. Véronique Rebetz, responsable régionale de Syna Fribourg, revient sur les principales causes et conséquences de cette faillite.

Véronique, les causes de cette faillite sont-elles connues?

Véronique: La faillite de Swiss Interim est une faillite dite «en cascade»: c'est en effet la faillite de deux entreprises romandes, dont la société fribourgeoise A. Bernasconi SA Peinture, dans l'incapacité de payer la location de leur personnel auprès de Swiss Interim, qui aurait provoqué ce dépôt de bilan.

Quel est le lien concret entre la faillite d'une entreprise de peinture et celle de Swiss Interim?

La concurrence exacerbée qui règne dans le second-œuvre peut malheureusement facilement conduire à ce genre de situation. Une entreprise, comme Bernasconi SA Peinture dans le cas présent, casse les prix pour obtenir un mandat. Elle recourt ensuite à du personnel intérimaire – fourni ici par Swiss Interim – pour effectuer le travail. Mais le revenu généré ne suffit pas à régler les factures. Incapable d'honorer ses engagements, l'entreprise dépose ainsi le bilan, et la société qui a fourni le personnel intérimaire se retrouve alors à son tour dans l'incapacité de verser les salaires dus. Elle doit alors elle-aussi déposer le bilan. C'est pourquoi nous parlons ici de faillites «en cascade».

Que va-t-il maintenant se passer pour le personnel qui était employé – à durée déterminée ou indéterminée – par Swiss Interim?

Les personnes concernées se retrouveront au chômage, qui devra également prendre en charge l'indemnité pour insolvabilité de l'entreprise. Syna se battra pour que les droits de ses membres et des autres employés de Swiss Interim soient respectés.

Concrètement, que doit faire une personne qui a perdu son emploi en raison de la faillite de son entreprise? Et comment Syna peut-elle lui venir en aide?

C'est une situation très désagréable, car les démarches sont lourdes, longues et compliquées. Il faut donc absolument se manifester le

plus vite possible auprès de notre secrétariat régional pour que nous puissions lancer la procédure. Notre première priorité est de mettre en demeure l'employeur de verser le salaire impayé. S'il ne le fait pas, la personne employée pourra alors envoyer son congé immédiat pour justes motifs, ce qui lui permettra de s'inscrire sans attendre auprès de l'assurance chômage. Ensuite nous poursuivrons la procédure auprès du tribunal des prud'hommes pour récupérer les salaires et autres indemnités impayés.

Dans le cas de Swiss Interim, la faillite n'a pas été prononcée, ce qui complique encore les choses. C'est à nous de la mettre en faillite via une procédure complète qui va certainement durer jusqu'à l'été. D'où l'importance et l'intérêt d'être membre de Syna, car notre syndicat se charge de la procédure. En outre, l'assurance chômage avance parfois les salaires impayés, mais uniquement si elle a la garantie que toutes les démarches ont été faites – elle apprécie donc la présence d'un syndicat qui connaît bien ces démarches.

Tania Severin
Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch



L'annonce du dépôt de bilan de Swiss Interim est arrivée au pire moment pour le personnel touché.

Genève

AGIR POUR LE CLIMAT

À Genève, la communauté genevoise d'action syndicale (CGAS), dont Syna est un membre actif, fait œuvre de pionner à l'échelle suisse en s'engageant activement face à l'urgence climatique.

Le 18 janvier, Syna et les autres membres de la CGAS se sont réunis pour une matinée de réflexion dédiée aux enjeux climatiques. Pour être efficace, la lutte contre le changement climatique doit passer par des changements fondamentaux touchant les modes de production dans les entreprises. Néanmoins, les syndicats refusent les mesures visant à pénaliser ou à culpabiliser les travailleuses et les travailleurs si aucune alternative financièrement viable ne leur est proposée.

NI VICTIMES NI COMPLICES

Les travailleurs refusent d'être les victimes du réchauffement climatique. Ils doivent bénéficier de plus de protection contre ses effets nocifs. Ils refusent également d'être les complices de la destruction de notre planète, et attendent de leurs entreprises qu'elles prennent des mesures pour limiter drastiquement leurs émissions de CO₂.

«Nous sommes convaincus qu'il ne peut y avoir de justice climatique sans justice sociale», souligne Joël Mugny, responsable de Syna Genève. «C'est pourquoi, sur Genève, Syna et les autres syndicats travaillent désormais en étroite collaboration avec les jeunes pour le climat. Dans la perspective de la journée de grève nationale pour le climat du 15 mai 2020, nous nous réunissons désormais tous les 15 jours, et dès mars toutes les semaines.»

GRÈVE POUR UNE JUSTICE CLIMATIQUE SOCIALE

«C'est sous le slogan «Grève pour une justice climatique sociale» que nous lançons désormais un appel conjoint pour une participation massive lors de cette journée du 15 mai 2020. La CGAS et Syna appellent l'ensemble des travailleuses et des travailleurs à se mobiliser et à rejoindre le mouvement initié il y a une année à Genève par les jeunes de la Grève pour le climat. Chaque mois jusqu'en mai, une mobilisation d'envergure sera organisée afin de rappeler aux médias, aux citoyens, aux jeunes et moins jeunes, la grève du 15 mai 2020», poursuit Joël.

Au-delà des préparatifs de cette grande journée de grève pour une justice climatique sociale, des pistes d'action concrètes ont été discutées. L'importance d'intégrer la population et les travailleurs dans les décisions, mais aussi l'établissement d'une charte contraignante pour les caisses de pension, ont notamment été évoqués. Sur ce dernier point, le fait que des représentants des travailleurs siègent dans les nombreuses caisses de pension qui ont un fonctionnement paritaire offre un levier d'action intéressant. «Il faudrait notamment augmenter les clauses d'exclusions dans les placements. À titre



Aux côtés de la CGAS Syna Genève s'engage pour le climat.

d'exemple, dans leur chaîne globale, les industries textiles produisent 62 % de CO₂ pour parvenir à un objet fini», cite Joël.

AGIR DÈS AUJOURD'HUI

Parmi les mesures à court terme présentées, et qui concernent immédiatement les travailleurs, le fait d'éviter les déplacements, et d'obliger les patrons à participer en temps et en argent si un déplacement est exigé, ont été évoqués, tout comme la mise à disposition de moyens de déplacement collectifs par l'employeur, ou encore l'introduction de normes contraignantes (par exemple voyages de moins de six heures obligatoire en train) et le soutien au travail à domicile avec obligation de participation de l'employeur (loyer, matériel bureautique, etc). D'autres mesures, comme l'interdiction de travailler par canicule ou grand froid, l'acquisition de matériaux de construction dans un périmètre de 50 kilomètres du lieu de réalisation, et l'interdiction de tout produit polluant pour l'environnement ou/et dangereux pour l'être humain, ont elles-aussi été plébiscitées. Ces pistes doivent désormais être affinées pour garantir que les travailleurs n'aient pas à subir les conséquences du dérèglement climatique dans leur travail.

Tania Severin
 Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch



LA FIN D'UN EMBLÈME?

L'industrie graphique est en pleine mutation: la fermeture attendue de Schumacher AG va priver 83 personnes de leur emploi.

L'entreprise singinoise active depuis 179 ans dans la reliure et la logistique des livres est une nouvelle victime de la mutation de l'industrie graphique. Ces derniers mois, des gros clients comme Coop, Migros ou Swisscom ont préféré confier leurs travaux à des entreprises allemandes meilleur marché. Ces grands groupes, actifs principalement sur le marché suisse, n'ont aucun scrupule à profiter des prix plus bas pratiqués à l'étranger, faisant fi de leur responsabilité sociale!

Dans l'attente de la fermeture prochaine de l'entreprise à fin mars 2020, la direction a donné leur congé à tous ses collaborateurs. Un plan social a été négocié entre la commission du personnel (CP) et la direction. Syna regrette que la CP ne nous ait pas impliqué dans les négociations, car le principe de «l'union fait la force» s'applique ici aussi.

Tibor Menyhárt
Secrétaire central



DÉCLARATION D'IMPÔTS 2020

Complète ta déclaration chez Syna, en apprenant!

Chaque personne inscrite remplit sa propre déclaration d'impôts lors d'un atelier comprenant environ dix participantes et participants. Une formatrice mandatée par Syna apporte les connaissances nécessaires et anime cet atelier.

DATES DE LA FORMATION

- **Jeudi 5 mars 2020**, 18h30 à 22h30, secrétariat Syna Bulle Remplissage à la main
- **Samedi 7 mars 2020**, 9h00 à 13h00, secrétariat Syna Villars-sur-Glâne Remplissage à la main

CONDITIONS DE PARTICIPATION

La formation est gratuite, réservée aux membres du fonds de prestations Syna et contribuables dans le Canton de Fribourg. Inscriptions auprès du secrétariat de Fribourg (fribourg@syna.ch, tél. 026 409 78 20), jusqu'à épuisement des places disponibles. N. B.: en cas d'absence injustifiée au cours, nous nous réservons le droit de facturer des frais administratifs (50 francs).

Chaque personne se rend au cours avec tous les documents nécessaires (une liste te sera fournie suite à ton inscription).

RESTRUCTURATION

2020 sera l'année des changements pour Syna Genève.

Le secrétariat de Syna Genève va vivre de profondes transformations dans le courant de l'année 2020. Il va d'abord se dérouler, cet automne, l'Assemblée des Délégués que la région vit tous les quatre ans. Elle est l'objet d'un bilan de la période passée depuis la dernière Assemblée des Délégués mais fixe surtout le programme pour les quatre ans à venir.

Les priorités que nous désirons porter à notre travail syndical seront développées ainsi que les moyens dont nous désirons nous doter pour mener à bien nos engagements. Les délégués, dont le renouvellement est conséquent cette année, seront également élus à cette occasion. L'apport de sang neuf est toujours aussi l'occasion de se réinventer, de se transformer, de se nourrir de nouvelles idées et de façons d'opérer.

Le secrétariat genevois va également être conduit, dès le milieu de l'année, par un nouveau responsable qui, à l'heure où nous écrivons, n'a pas encore été engagé. Plusieurs candidatures nous sont parvenues et un premier entretien a déjà eu lieu.

Enfin, Syna Genève va s'engager aussi bien dans la grève des femmes du 8 mars que dans la grève du climat du 15 mai.

Nous profitons de la présente pour souhaiter, il n'est juste pas encore trop tard, une année lumineuse à tous nos collègues.

Joël Mugny
Responsable régional

2020 PERSPECTIVES

Syna Haut-Valais a prévu plusieurs événements captivants pour l'année 2020.

Les assemblées de section sont encore en cours. Notre Assemblée annuelle des délégués se tiendra le samedi 7 mars. Deux intervenants de premier rang nous rejoindront à cette occasion: Serge Metrailler, directeur de la société valaisanne des entrepreneurs, qui a fêté l'an dernier son centième anniversaire, et Willy Loretan, directeur du centre médico-social du Haut-Valais. Cet été, une nouvelle excursion pour notre groupe de retraités sera organisée. Elle se déroulera le 24 juin et nous conduira à Gstaad. La restauration sera assurée et nous nous réjouissons d'accueillir de nombreux participants. Le mois de septembre accueillera notre fête familiale – la date et le lieu précis seront confirmés à nos membres en temps voulu.

ACTUALITÉS DU SECRÉTARIAT RÉGIONAL

L'équipe de Syna Haut-Valais félicite Gianluca Casili pour son diplôme de spécialiste en assurances sociales!

Juri Theler, responsable régional



ACCORD ENTRE PARTENAIRES SOCIAUX

L'AJAM se dote d'une convention collective de travail: après plusieurs mois de turbulences au sein de l'Association jurassienne d'accueil des migrants (AJAM) et suite au départ de l'ancien directeur, des négociations se sont engagées afin de conclure une Convention collective de travail entre l'association et les syndicats Syna et SSP. Le texte, ratifié par le personnel en fin d'année, entre en vigueur en ce début d'année 2020.

Il y a de cela plusieurs mois, les tensions au sein de l'institution en charge de l'accueil des migrants dans le Jura avaient trouvé leur point culminant par la réalisation d'un audit externe mené à la demande des syndicats.

Suite aux conclusions de cet audit et au départ du directeur de l'époque, le comité et la nouvelle direction de l'association se sont engagés dans des négociations pour une convention collective de travail (CCT) avec les syndicats représentatifs que sont Syna et le SSP.

Après une année de négociations, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord qui permettra que des règles claires et applicables à tous les employés soient en vigueur. Il faut en effet rappeler que jusqu'ici, l'AJAM appliquait, à bien plaisir, la loi sur le personnel de l'État jurassien sans qu'elle y soit contrainte. La base légale en vigueur étant le code des obligations.

La nouvelle CCT prévoit notamment un congé-paternité de dix jours ainsi que des possibilités de formation importantes. Elle permettra également l'instauration d'un véritable partenariat social entre syndicats et employeurs mais également avec le personnel qui sera représenté par une commission du personnel. Une logique de partenariat social vivant et appelé à se pérenniser. Syna Jura se réjouit de l'instauration de cette nouvelle CCT qui vient s'ajouter à une multitude de conventions dans le domaine de la santé et du social dans le canton du Jura.

Loïc Dobler
Responsable régional



PROTOCOLE D'ACCORD SUR LES REVALORISATIONS SALARIALES SIGNÉ

Le 4 décembre 2019, les représentants des employeurs et des associations professionnelles et syndicales du secteur sanitaire parapublic vaudois ont signé le protocole d'accord concernant la bascule des salaires de la Convention collective de travail du secteur sanitaire parapublic vaudois (CCT San) dans la grille salariale de la CCT du personnel de l'Hôpital Riviera-Chablais Vaud Valais (CCT HRC).

Les parties signataires de la CCT San se sont accordées sur la mise en œuvre des revalorisations salariales pour les années 2019 et 2020 avec l'accompagnement du Département de la santé et de l'action sociale (DSAS). Le mécanisme de ces revalorisations s'appliquera à l'entier du personnel soumis à la CCT San en activité et aux futurs salariés. Il s'effectuera sous la forme d'une bascule, qui, sur la base des classes de la grille salariale HRC, permettra pour chaque fonction de revaloriser les salaires CCT San à l'échelon supérieur de la grille HRC. La bascule permettra en particulier de relever les salaires minimaux.

La revalorisation salariale s'applique dès le 1^{er} septembre 2019 pour les employeurs membres de la FEDEREMS et de HéviVA et dès le 1^{er} janvier 2020 pour les employeurs membres de la FHV et l'AVASAD. Pour les autres entités signataires, la bascule s'applique au plus tard au 1^{er} janvier 2021. Le protocole a été validé par toutes les autorités décisionnelles des faîtières employeurs et des associations professionnelles et syndicales.

Les représentants des employeurs et des associations professionnelles et syndicales du secteur sanitaire parapublic vaudois ont également réitéré leur engagement de poursuivre leurs travaux en vue d'obtenir une convergence à terme des salaires de la CCT San avec ceux de la CCT HRC.

Ce n'est que la première étape et nous invitons tous nos membres concernés à vérifier s'ils ont bénéficié de cette bascule. Dès février, nous vous invitons à venir au secrétariat pour contrôler si le processus dans votre établissement a été fait correctement. Le soussigné est à votre disposition.

Thierry Lamelet
Secrétaire régional

IMPRESSUM

Syna Magazine
Journal officiel de publications pour les membres Syna

Parutions 8 éditions par année

Tirage 7 746 exemplaires (REMP 2019)

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

Modification d'adresses info@syna.ch

Prochaine édition 20 mars 2020

Clôture de la rédaction 4 mars 2020, 12h00

Crédits photographiques

Première page Adobe Stock

Page 2 Branches: Syna
Personalités: Sabri Schumacher
Espagnol: Brigitta Danuser, m@d
Syna

Page 3 Syna

Pages 4+5 Syna

Page 6 Dieter Egli

Page 7 Adobe Stock

Page 8 Patricia Schoch

Page 9 Adobe Stock

Page 10 Sabri Schumacher

Page 12 Adobe Stock

Page 14 Brigitta Danuser, m@d

Page 15 Depositphotos

Page 16 Adobe Stock

Page 17 En haut: Syna Genève / en bas: Adobe Stock

Pages 18+19 Tous les photos: Adobe Stock

Page 20 Syna, Adobe Stock





Comité romand d'action du second-œuvre

29 février 2020
Lausanne

Suite aux faibles résultats des négociations salariales de ces dernières années dans le second-œuvre romand, et afin de mieux préparer les négociations de l'automne prochain, nous organisons une séance du Comité romand d'action du second-œuvre (CRASOR). La séance est ouverte à tous les travailleurs soumis à la CCT du second-œuvre romand. Les inscriptions se font auprès des secrétariats régionaux.



Journée internationale de la femme

8 mars 2020

La Journée internationale de la femme est un rappel annuel de la lutte pour l'égalité des femmes. Cette année, elle tombe sur un dimanche – un jour de repos. Mais de nombreuses femmes travailleront ce jour-là; elles seront attelées à des tâches domestiques et familiales, ou alors elles seront de service dans un emploi mal rémunéré dans une profession typiquement féminine. Le 8 mars 2020 est dédié à ces femmes, et à toutes les autres.

Plus d'informations sur l'action de Syna page 11.



Conférence de branche de l'industrie MEM

13 mars 2020
Olten, hôtel Arte

La conférence de branche annuelle de Syna de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) se concentrera sur l'actualité du partenariat social. La mise en œuvre de la CCT-MEM, notamment en ce qui concerne la formation (MEM Passerelle 4.0), fera l'objet d'une attention particulière. Tous les membres de Syna actifs dans la branche MEM sont invités.



Annnonce préliminaire AD

20 juin 2020
Olten, Stadttheater

Assemblée des délégués Syna: les délégués procéderont à l'élection de renouvellement du Comité et approuveront, entre autres, le règlement révisé des cotisations. Les régions, les branches et les commissions de Syna peuvent soumettre des requêtes. Délai pour proposer des candidatures: le 20 mai. Pour toutes les autres requêtes au Comité: deux mois avant l'AD.

VU SUR LE NET

facebook.com/syna.ch
twitter.com/syna_syndicat

linkedin.com/company/syna-ch
instagram.com/syna_ch

«Building Information Modeling» BIM: big brother sur les chantiers?

syna_ch Die #Digitalisierung macht auch vor dem Bau nicht halt. Wie sich das Bauen verändert und was das für die Bauarbeiter/-innen bedeutet: mehr auf syna.ch/aktuell

La #numérisation touche aussi le domaine de la #construction. Quelles sont les implications pour la branche, et pour celles et ceux qui y travaillent? Plus sur syna.ch/yfr/actualites

#gewerkschaft #syna #Baugewerbe #bauhauptgewerbe #bim #datenschutz

9 Wo.

Nico Fröhli
lundi 3 février 2020

Holcim: 1,2% de plus pour les salaires

Après l'échec des négociations avec Holcim l'an dernier, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord au terme des négociations salariales 2020. À une augmentation générale des salaires de 0,5%, s'ajoutent 0,7% d'augmentations individuelles.

Sina Nomine @mabohari 16h
En Suisse
Les pratiques frauduleuses de l'UDC (équivalent au RN en France) pour recueillir des signatures CONTRE le congé de paternité
@Brevdesdepress @Actu17 m.tdg.ch/articles/15757...

Mise au Point @miseaupoint
Mentir pour obtenir des signatures pour un référendum ou une initiative populaire. La pratique est courante en Suisse romande où les recollecteurs sont rémunérés au nombre de signatures recueillies. Enquête.

Syna - die Gewerkschaft - le syndicat - il sindacato, inquiet
13 janvier, 11:42

Les mutations structurelles dans le commerce de détail suisse se poursuivent inexorablement. Manor se voit contraint de procéder à des restructurations radicales, qui laissent des collaborateurs et collaboratrices sur le carreau.

Commerce de détail: la situation est pire qu'on le craignait
Les mutations structurelles dans le commerce de détail suisse se...

Initiative populaire: Le congé paternité maintenant
23 janvier, 20:19

C'est vraiment vrai: les opposant-es au congé paternité ont déposé les signatures de leur référendum. Ils veulent ainsi que nous nous retrouvions avec un seul jour de congé de paternité - un retour à l'âge de pierre de la politique familiale. L'introduction rapide d'un congé de paternité de deux semaines cet été serait donc malheureusement impossible.

Nous devons maintenant attendre quelques jours de plus jusqu'à ce que la Chancellerie fédérale ait vérifié et compté les sign... Afficher la suite

Initiative populaire: Le congé paternité maintenant
16 h

L'émission Mise au point de ce soir sur la RTS1 démontre comment des centaines de signatures ont été récoltées de manière frauduleuse contre le congé paternité voté par le Parlement...
Édifiant et scandaleux!
https://www.facebook.com/miseaupoint/videos/25444053925864456/...
Afficher la suite

RTS CH
Toutes les éditions de Mise Au Point