

REVENDEICATIONS SALARIALES

PLUS QUE DES APPLAUDISSEMENTS!

Peut-on demander plus de salaire en période de crise comme maintenant? Les responsables de branche de Syna en sont convaincus: Oui, c'est même indispensable! En effet, la crise du coronavirus a mis en lumière les branches qui revêtent une importance systémique. Et les salaires y sont trop bas. En outre, il existe un besoin de rattrapage dans d'autres secteurs également.

Pages 4 et 5



OUI au congé paternité

Un projet qui tient à cœur de Syna s'engage dans un sprint final: le 27 septembre, la Suisse se prononcera sur deux semaines de congé paternité. Il est plus que temps de dire OUI. Un NON à l'initiative de limitation est en revanche nécessaire. Une acceptation nuirait aux travailleuses et travailleurs. **Pages 6 à 8**

O coronavírus ainda não foi digerido

O acordo coletivo de trabalho no setor de restauração está garantido até o final de 2022. No entanto, as condições laborais para funcionários tornam-se cada vez mais precárias. Porque os efeitos da crise do coronavírus continuam ser fatais para os trabalhadores. **Página 15**

SERVICE

10 TON DROIT

Fais une pause – dans les règles!

10 EMMA EXPLIQUE

APG – mais encore?

12 FORMATION CONTINUE/ COURS

16 RÉGIONS

Romandie

20 QUOI DE NEUF? VU SUR LE NET

BRANCHES

9 HÔTELLERIE/RESTAURATION

CCT sauvée – la crise pèse encore lourd

9 MENUISERIE/CONSTRUCTION EN BOIS

Retraite anticipée: le moment est venu

10 CCT ASSISTANT-E-S EN PHARMACIE ZH

Syna demande une CCT

12 PARIFONDS CONSTRUCTION

Plus sûr et meilleur



AUTRES LANGUES

13 ITALIANO

Iniziativa per la limitazione
Dannosa per l'economia

14 ESPAÑOL

Exigencias salariales

15 PORTUGUÊS

Setor de restauração
O teu direito: Pausas

SYNDICAT SYNA

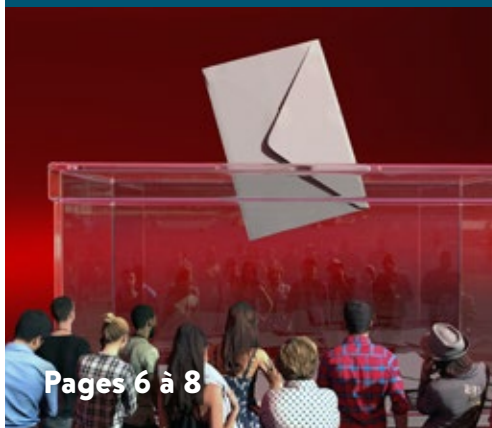


Revendications salariales

DES APPLAUDISSEMENTS? INSUFFISANT!

Pages 4 et 5

POLITIQUE



Pages 6 à 8

VOTATIONS

27 SEPTEMBRE

6 OUI AU CONGÉ PATERNITÉ

Nécessaire, utile, abordable

8 NON À L'INITIATIVE DE LIMITATION

L'initiative nuit à l'économie

PERSONNALITÉS



Page 11

3 LE COMMENTAIRE

Arno Kerst, Président

11 MON TRAVAIL ET MOI

Silvia Haddaji:
«Les CCT, c'est mon truc!»

OUI au congé paternité!

«Acceptez-vous la modification du 27 septembre 2019 de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG)?» Cette question en langage juridique alambiqué a une réponse aussi succincte que claire: Oui!

En vue des votations fédérales du 27 septembre 2020, nous recevons une enveloppe pleine à craquer de documents pour pas moins de cinq objets. L'un d'eux est le congé paternité. Nous avons une chance historique – notamment grâce à l'engagement de Syna depuis plusieurs années – d'octroyer enfin deux semaines de congé paternité à tous les pères de notre pays. Pour que cela devienne réalité, il faut qu'une majorité des votants glisse un OUI dans les urnes.

POUR LA FAMILLE, L'ÉCONOMIE ET LA SOCIÉTÉ

Dix jours payés dans les six mois qui suivent la naissance pour être un père plutôt qu'un travailleur. Dix fois vingt-quatre heures pour admirer le miracle de la vie et changer les premières couches. Du temps pour se donner le droit de découvrir comment tenir ce petit être. Du temps pour soutenir activement et avec prévenance sa partenaire devenue mère, qui a besoin de récupérer après son accouchement. Du temps pour entrer dans ce nouveau rôle de père, pour que cette communauté que l'on appelle la famille puisse trouver ses marques et construire une cohabitation reposant sur la confiance. Pour le bien de toutes les parties concernées, mais aussi de la société et de l'économie.

JE TE DEMANDE MAINTENANT DE FAIRE DEUX CHOSES:

1. Dès que l'enveloppe de vote sera arrivée dans ta boîte aux lettres: vote OUI au congé paternité et retourne ton bulletin de vote.
2. Jusqu'au vote, défends le OUI au congé paternité auprès d'un maximum de voisins, de collègues, de coéquipiers et de membres de ta famille – de vive voix, par carte postale, par courriel ou sur les réseaux sociaux. Les arguments sont disponibles aux pages 6 et 7 de ce magazine.

INITIATIVE DE LIMITATION: UN NON CLAIR

Dans ce magazine, tu découvriras aussi pourquoi il est important de dire NON à l'initiative de limitation. En un mot: loin de résoudre les problèmes, cette initiative nous causerait beaucoup de tort. Elle aurait pour effet de mettre un terme à nos relations réglementées avec l'Europe, de nous faire perdre de la main-d'œuvre, des emplois et de supprimer le contrôle et la protection de nos salaires.

LA VIE CONTINUE

Je suis heureux que ce Syna Magazine mette en lumière un quotidien plus normal des travailleurs et travailleuses. Certes, le coronavirus et les restrictions continuent à dominer notre vie quotidienne – et c'est loin d'être terminé – et les conséquences économiques sont importantes. Néanmoins, la «nouvelle vie» continue. C'est ainsi que nous nous concentrons sur notre première priorité, en nous engageant avec force et conviction pour nos membres. Ensemble, nous luttons pour des salaires équitables, des emplois sûrs, de bonnes conditions de travail, l'égalité des droits, des assurances sociales solidaires, des perspectives encourageantes dans un monde en mutation, ou encore pour la formation continue pour tous – en bref, pour un monde du travail décent.

Merci de ton soutien!

Arno Kerst
Président
arno.kerst@syna.ch





Revendications salariales

DES APPLAUDISSEMENTS? INSUFFISANT!

Ce printemps, personnel de vente, de nettoyage, soignants ou encore facteurs ont été quotidiennement applaudis. Aujourd'hui, nous demandons une revalorisation de leur salaire.

Oui, même en période de coronavirus, les salaires peuvent et doivent augmenter!

Ils ont continué à travailler dans des conditions extrêmement difficiles. Parce qu'ils ont tenu bon, le confinement n'a pas provoqué un effondrement du système. Nous avons réalisé que le travail dans la santé, le commerce de détail, la logistique et les transports revêt une importance systémique. Cela mérite une reconnaissance et, surtout, de meilleurs salaires et de bonnes conditions de travail. C'est pourquoi nous demandons une revalorisation des salaires dans la santé et le commerce de détail. Maintenant. La saison des négociations salariales est ouverte!

AUGMENTER LES BAS SALAIRES

Dans la santé, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est une réalité depuis longtemps, et se fait de plus en plus ressentir. Dans le commerce de détail, l'évolution des salaires est totalement insatisfaisante depuis des années. De nombreux employés du secteur sont des working poors, leur salaire leur permet à peine de nourrir leur famille. Les deux secteurs peuvent et doivent prendre des mesures, en améliorant les salaires de manière substantielle.

Nos revendications:

- ❗ Dans le secteur de la santé, nous demandons des augmentations significatives pour les salaires inférieurs à 5500 francs (notamment pour les auxiliaires de santé).
- ❗ Dans le commerce de détail, nous demandons au moins 4000 francs pour le personnel non-qualifié et 4500 francs pour le personnel au bénéfice d'un CFC.

LE CORONAVIRUS, UN PRÉTEXTE?

Certes, la récession économique est sans égal, et les perspectives sont à la fois sombres et incertaines. Il importe néanmoins d'analyser de près la situation de chaque secteur et de chaque entreprise. Dans l'artisanat, les crispations persistent en dépit de carnets de commande bien remplis. Et l'évolution des salaires observée durant plus d'une décennie de boom dans la construction est insuffisante. En outre, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est également une réalité dans le second-œuvre – la piètre évolution des salaires n'y est pas pour rien.

Nos revendications:

- ❗ Dans le secteur principal de la construction, nous demandons une hausse générale de 80 à 100 francs.
- ❗ Dans le second-œuvre, nous demandons des hausses générales allant de 0,5 à 1,5%, soit entre 30 et 80 francs, en fonction de la situation de chaque branche.

**«Nous demandons
une revalorisation
des salaires dans
la santé et le
commerce de détail.
Maintenant.»**

—
Arno Kerst



IMPORTANT BESOIN DE RATTRAPAGE

L'évolution des salaires dans l'industrie est famélique depuis des années. Pendant la crise, il n'y a rien. Une fois celle-ci terminée, il faut faire preuve de retenue – jusqu'à ce que la prochaine crise se présente ou se dessine. Les besoins de rattrapage en matière de salaires sont avérés et ne doivent pas être systématiquement reportés.

Nos revendications:

! Dans l'industrie, nous demandons 0,5 et 1,5% d'augmentation de salaire en fonction de la situation de chaque entreprise.

ASSURER LE REVENU ET L'EMPLOI

Enfin, certaines branches souffrent particulièrement des conséquences économiques du coronavirus, à l'instar des services à la personne, mais aussi du tourisme urbain et de l'événementiel. Les entreprises qui exportent vers des pays encore plus durement touchés par la crise sont également confrontées à de grands défis. Dans ces branches, Syna entend favoriser des solutions qui permettent de préserver l'emploi et donc le revenu de tous, dans le cadre de négociations en partenariat social, d'égal à égal!

Arno Kerst
Président
arno.kerst@syna.ch



Toutes les informations sur les négociations salariales 2021:
www.syna.ch/salaires2021

L'ÉGALITÉ DES SALAIRES, MAINTENANT!

Un grand nombre d'emplois à bas salaire d'importance systémique sont occupés par des femmes. Un an après la grève des femmes*, leur situation en matière de salaire ne s'est pas améliorée. En Suisse, les femmes gagnent en moyenne 7700 francs de moins par année que les hommes pour un travail de valeur égale. La loi sur l'égalité, en vigueur depuis début juillet, ne supprimera pas non plus à cette discrimination salariale. C'est pourquoi Travail.Suisse et ses organisations membres, dont Syna, ont lancé la plate-forme respect8-3.ch. Après une analyse de leurs salaires, les entreprises peuvent s'inscrire sur une liste blanche, se positionnant ainsi comme des pionniers en matière d'égalité des salaires.

www.respect8-3.ch

RESPECT8-3.CH



Votation populaire du 27 septembre

CONGÉ PATERNITÉ: NÉCESSAIRE, UTILE, ABORDABLE

Il est grand temps pour la Suisse d'adopter un congé paternité. Par conséquent:

OUI à deux semaines de congé paternité le 27 septembre!

As-tu déjà pris ta décision en faveur d'un congé paternité ou hésites-tu encore? À l'intention de tous les sceptiques, nous controns les préjugés les plus courants.

● **«LE CONGÉ PATERNITÉ COÛTE TROP CHER»**

Le congé paternité est plus qu'abordable. Avec un coût équivalent à une demi-tasse de café par mois pour les patrons et les employés, il est même relativement bon marché. En Suisse, pays prospère, nous pouvons vraiment nous l'offrir. En outre, il s'agit aussi d'un investissement, pas seulement d'un coût: récemment, la crise du coronavirus a mis en lumière l'importance de familles stables pour une société qui fonctionne.

● **«AVANT, ON Y ARRIVAIT SANS»**

De nombreuses mères veulent continuer à travailler. Mais pour ce faire, elles ont besoin du soutien actif des pères à la maison. Et

cela dès les premiers jours: en effet, on observe que les femmes pour qui la période qui suit la naissance est éprouvante ont tendance à moins se réinvestir dans la vie active. Notre économie perd ainsi un grand potentiel de main-d'œuvre qualifiée.

Les grands-parents sont également moins présents qu'auparavant: souvent, ils ne vivent pas à proximité ou n'ont pas le temps d'être présents tous les jours pour la jeune famille.

En outre, les séjours à l'hôpital après la naissance ont été considérablement réduits au cours des dernières années; de nombreuses mères rentrent déjà à la maison après 24 heures. Elles ont donc d'autant plus besoin du soutien actif des pères.

● **«LES PÈRES DOIVENT PRENDRE DES VACANCES»**

Non, un congé de paternité n'a rien à voir avec des vacances! Un nouveau-né signifie beaucoup de travail, une grande responsabilité et souvent très peu de sommeil ... rien à voir avec du repos.

«La naissance et les soins au nouveau-né constituent un défi majeur, tant sur le plan physique que psychologique. J'avais besoin de l'aide pratique du papa pour le ménage, mais aussi de son soutien moral. En plus du nouveau-né, il fallait aussi que je m'occupe de mon jeune fils, et cela aussi pendant mon séjour à la maternité. Cela n'aurait pas été possible sans un papa à la maison.»

*Claudia Stöckli, mère de deux enfants.
Homme au foyer, son mari l'a soutenue dans la vie quotidienne après la naissance.*



De même, la période post-partum n'a rien de reposant pour la jeune mère. Un papa présent pour soutenir sa famille est d'autant plus important.

L'argument selon lequel les pères doivent prendre des congés non payés doit lui aussi être écarté. En effet, seule une minorité de travailleurs peut se permettre ce luxe. De plus, tous les employeurs ne sont pas prêts à accorder des congés non payés à leurs employés.

● **«UN CONGÉ PATERNITÉ N'EST PAS SYNONYME D'ÉGALITÉ»**

Certes, mais c'est un pas important dans cette direction! La première période après la naissance d'un enfant est particulièrement formative pour le développement de la famille. Le fait que le jeune papa puisse y participer en restant à la maison fait donc une grande différence. Il peut ainsi participer pleinement à la vie avec un nouveau-né, ce qui lui permettra de mieux apprécier le travail de la mère.

● **«DEUX SEMAINES SONT LOIN D'ÊTRE SUFFISANTES»**

Deux semaines, c'est est un petit pas. Mais c'est mieux que rien! Jusqu'à présent en Suisse, les jeunes pères ont légalement droit à un jour de congé, soit autant que lors d'un déménagement. En termes de politique familiale, c'est tout simplement ridicule.

Arno Kerst
Président
arno.kerst@syna.ch



«Le congé paternité m'a aidé à développer une routine au sein de la famille. J'ai eu le temps de prendre des responsabilités. Et le temps que nous avons pu passer ensemble a renforcé les liens au sein de notre famille.»

Diego Frieden a eu quatre semaines de congé paternité pour chacune de ses deux filles.



NON à l'initiative de limitation L'INITIATIVE NUIT À L'ÉCONOMIE

Plus d'insécurité, moins de protection: l'initiative de limitation est bien loin de protéger nos salaires et nos conditions de travail. Il faut donc un NON clair dans les urnes le 27 septembre.

La crise du coronavirus a montré l'impact de la fermeture des frontières sur l'économie suisse et mis en lumière l'importance pour notre petit pays exportateur d'entretenir avec ses voisins des relations qui fonctionnent. Mais c'est précisément ce qui met en péril l'initiative de limitation: une acceptation entraînerait la résiliation de la libre circulation et, par conséquent, de l'ensemble des accords bilatéraux. Cela nuirait gravement à l'économie – et donc aux travailleurs. Plutôt que d'être protégés, comme le promet l'initiative, les salaires seraient même menacés. En effet, les mesures d'accompagnement introduites par la libre circulation (FlaM) deviendraient elles aussi caduques.

SANS LIBRE CIRCULATION, PAS DE MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Aujourd'hui, les mesures d'accompagnement garantissent des salaires suisses pour tout travail effectué en Suisse, quelle que soit la provenance des travailleurs. Pour assurer une mise en œuvre robuste, ces mesures prévoient des contrôles des salaires et des sanctions en cas d'infractions répétées. Ainsi, ces mesures d'accompagnement garantissent que les travailleurs étrangers ne puissent pas travailler à des salaires de dumping et dans de mauvaises conditions. Dans le même temps, elles protègent également les salaires et les conditions de travail des travailleurs indigènes. Une protection qui disparaîtrait avec la cessation de la libre circulation.

RIEN NE VA PLUS... SANS NOUS!

En Suisse, un travailleur sur trois vient de l'étranger. Une grande partie de cette main-d'œuvre est employée dans des secteurs où les Suisses travaillent moins volontiers, souvent dans des conditions précaires. Beaucoup sont également actifs dans des secteurs où les professionnels suisses manquent, comme la santé. Ces travailleurs et travailleuses ne prennent pas le travail des Suisses.

www.rien-ne-va-plus.info/fr



UNE PÉNURIE DE MAIN D'ŒUVRE

La protection des salaires n'est pas la seule chose que qui nous ferait cruellement défaut si la libre circulation venait à disparaître: la main d'œuvre viendrait elle aussi à manquer, avec le départ de personnes comme Manuel, de Guinée-Bissau, qui travaille en Suisse dans la construction depuis de nombreuses années. Lui et de nombreux autres migrants représentent au total deux tiers de tous les travailleurs permanents du secteur de la construction. Un chiffre qui n'a d'ailleurs pas changé avec l'introduction de la libre circulation. Ou Andrea, infirmière venue d'Allemagne, que nous avons applaudie ce printemps. Sans les migrants, la pénurie aiguë de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur de la santé serait encore plus grave. Ces travailleurs venus de l'étranger apportent tous une contribution précieuse à la communauté. Ils travaillent dans des secteurs où il n'y a pas assez de main-d'œuvre indigène. Ils jouent un rôle important pour le fonctionnement de l'économie suisse. Leur présence profite à tous, y compris aux travailleurs nationaux. Et surtout, ils font partie intégrante de notre société.

LA COHÉSION SOCIALE EST MENACÉE

L'acceptation de l'initiative de limitation remettrait en cause le droit de séjour de nombreux travailleurs étrangers. Une partie de notre société – collègues, voisins, amis, collègues de syndicat – ne serait plus sûre de pouvoir rester en Suisse dans le cas d'un changement de situation professionnelle. Elle serait subitement traitée de manière inégale. C'est injuste et cela affaiblit la cohésion sociale. L'initiative de limitation nuit surtout aux travailleurs. Elle constitue une attaque contre la protection de nos salaires et de nos conditions de travail. C'est pourquoi nous voterons CONTRE l'initiative de limitation le 27 septembre.

Arno Kerst
Président
arno.kerst@syna.ch





Hôtellerie et restauration

CCT SAUVÉE – LA CRISE PÈSE ENCORE LOURD

La convention collective de travail (CCT) de l'hôtellerie et restauration est assurée jusqu'à fin 2022.

Il n'en reste pas moins que les conditions de travail du personnel sont de plus en plus précaires.



Le personnel de service travaille encore dans des conditions difficiles.

Les employeurs, après avoir interrompu les négociations pour une nouvelle convention l'été dernier, ont attendu de longs mois avant d'approuver une prolongation. Toutes les principales dispositions et les contrôles étaient donc en péril. Fin juin 2020, à la dernière seconde, les patrons ont finalement cédé, garantissant ainsi la validité de la CCT jusqu'à fin 2022. En outre, les salaires minimaux seront légèrement augmentés à partir de 2022.

PAS DE RÉSILIATION, MAIS...

La crise du coronavirus a toujours des conséquences critiques pour les employés de la branche. Après la fermeture des restaurants et des frontières suisses, seul le chômage partiel a permis d'éviter le licenciement immédiat de nombreux collaborateurs. Mais le prix à payer pour cela est une perte financière considérable: d'une part, plus de pourboires – un revenu supplémentaire souvent indispensable – et d'autre part, des indemnités de chômage partiel qui ne couvrent que 80% du salaire, déjà faible. Avec un salaire minimum de 3470 francs, le salaire net n'atteint que 2776 francs! Et lorsque la charge de travail inscrite dans le contrat de travail est irrégulière, il arrive souvent qu'aucune compensation ne soit versée.

NOS REVENDICATIONS

Les responsables politiques et les partenaires sociaux doivent agir immédiatement. Syna demande

- ! que les indemnités de chômage partiel soient augmentées à 100% du salaire pour les personnes à faible revenu.

- ! que la charge de travail soit fixée dans le contrat de travail.

C'est la seule solution pour que les employés de l'hôtellerie et restauration puissent être protégés de la pauvreté, même lors d'une crise comme celle que nous traversons actuellement.

Claudia Stöckli

Secrétaire centrale hôtellerie et restauration
claudia.stoekli@syna.ch

RETRAITE ANTICIPÉE: LE MOMENT EST VENU

La menuiserie dispose d'une nouvelle convention collective de travail (CCT). Celle-ci prévoit désormais la possibilité de prendre une retraite anticipée ou de réduire sa charge de travail. Syna exige des dispositions similaires pour la construction en bois.

Lors de la conférence de branche de Syna, les délégués ont approuvé la nouvelle CCT de la menuiserie, qui prévoit entre autres davantage de vacances. En contrepartie, la durée du travail hebdomadaire a été légèrement augmentée.

RETRAITE ANTICIPÉE À PARTIR DE 2024

En outre, un projet important est sur le point d'être concrétisé: les menuisiers bénéficieront à l'avenir d'un nouveau modèle de retraite anticipée (RA), à l'instar de ce qui se fait déjà dans la plâtrerie-peinture et l'enveloppe du bâtiment. En 2024, les premiers employés devraient pouvoir prendre une retraite partielle dès 60 ans ou totale dès 63 ans. Il était grand temps d'introduire une RA dans la menuiserie – une mesure que Syna réclamait depuis des années!

UN SIGNE DE SOLIDARITÉ

Des négociations pour une nouvelle CCT dans la construction en bois sont prévues en 2021. Pour les délégués de Syna, il est évident que la question de la RA doit être abordée! En effet, le travail dans la construction en bois est physiquement tout aussi exigeant que dans les autres secteurs, et il est presque impossible de travailler jusqu'à 65 ans sans conséquences néfastes sur la santé. Le moment est opportun de faire preuve de solidarité! Syna transmettra ses revendications durant les négociations.

Johann Tscherrig et Gregor Deflorin

Secrétaires centraux de l'artisanat
johann.tscherrig@syna.ch, gregor.deflorin@syna.ch

Emma **EXPLIQUE!**

APG - mais encore?

Toujours ces abréviations! Tu reçois un formulaire rempli d'acronymes incompréhensibles et tu devrais savoir de quoi il s'agit? Pas de stress! Je t'explique ce qui se cache derrière ces lettres.

APG signifie «assurance perte de gain». Il s'agit d'une assurance qui te verse de l'argent si tu ne peux pas travailler pour les raisons suivantes:

1. Tu dois accomplir un service militaire ou civil, un engagement de protection civile ou auprès de la Croix-Rouge.
2. Tu as un emploi et tu es en congé maternité.

Actuellement, de nombreux salariés qui n'ont pas le droit ou la possibilité de travailler en raison de la crise du coronavirus sont aussi dédommagés.

L'APG te verse une partie de ton salaire. Mais si ton patron continue à te payer normalement, tu ne peux toucher ton revenu à double. Dans ce cas de figure, c'est à lui que sont versés les montants de l'APG.

Comme pour toutes les assurances, il faut cotiser pour pouvoir toucher de l'argent en cas de besoin. C'est ce que tu fais chaque mois, avec une retenue de 0,25% sur ton salaire brut. Et ton employeur verse lui aussi chaque mois le même montant. Le fait que tu accomplisses ton service militaire ou que tu deviennes mère ne joue aucun rôle. Étant donné qu'il s'agit d'une assurance obligatoire, tous les salariés qui résident en Suisse et qui travaillent cotisent solidairement à l'APG dès leur 17^e année.



Emma

CCT Assistant-e-s en pharmacie ZH

**BEAUCOUP DE SAVOIR-FAIRE,
MAIGRE RECONNAISSANCE**

Bien que les assistantes et assistants en pharmacie exercent une profession exigeante, leur salaire est modeste et les possibilités d'évolution sont rares.

Il n'est dès lors pas étonnant qu'ils soient nombreux à quitter la profession après quelques années. Silvia Haddaji, assistante en pharmacie et membre de Syna, s'est engagée pour faire changer les choses. Elle a créé un groupe d'intérêt pour sa profession dans le but d'obtenir de meilleures conditions de travail par le biais d'une convention collective de travail (CCT). Il y en avait d'ailleurs déjà eu une à Zurich, mais elle n'avait pas été prolongée en 2010. En effet, les pharmaciens zurichois avaient alors estimé qu'un salaire minimum de 4000 francs était trop élevé...

Le groupe d'intérêt des assistants en pharmacie s'est alors tourné vers Syna. En 2018, nous avons adressé une pétition à l'Association des pharmaciens de Zurich. Nous y demandions une CCT cantonale et, en particulier, un salaire d'entrée d'au moins 4000 francs pour le personnel qualifié. La mobilisation a été efficace: pour la première fois depuis des années, les partenaires sociaux se sont réunis ce printemps pour une table ronde.

Malheureusement, la discussion n'a pas porté de fruits immédiats: après de nombreuses hésitations, l'Association des pharmaciens a demandé aux partenaires sociaux d'«être patients». Nous ne baissons toutefois pas les bras: nous allons maintenant explorer de nouvelles pistes pour parvenir à notre but – une CCT pour toute la branche.

Petra Däscher

Responsable régionale Zurich/Schaffhouse
petra.daescher@syna.ch**FAIS UNE PAUSE – DANS LES RÈGLES!**

Se reposer, c'est essentiel. La loi sur le travail exige donc l'interruption du travail après un certain temps. Voici l'essentiel sur les pauses en quelques mots.

La loi prévoit la durée minimale suivante pour les pauses: un quart d'heure si le temps de travail dépasse cinq heures et demie, une demi-heure s'il dépasse sept heures et une heure s'il dépasse neuf heures. La pause doit être prise lorsque la moitié du temps de travail est écoulée.

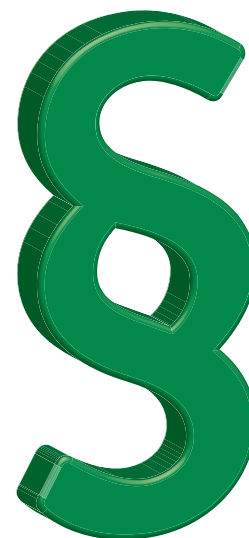
Les pauses sont destinées à se reposer et à se restaurer. L'employeur doit s'assurer qu'elles sont prises. Elles ne sont donc pas considérées comme du temps de travail et ne doivent par conséquent pas être rémunérées. Il existe des exceptions si, par exemple, tu ne peux pas quitter une machine parce que tu dois pouvoir intervenir immédiatement en cas de problème, ou si tu as un devoir de

surveillance pendant les repas à la crèche. Dans une telle situation, la pause doit être payée. Sauter les pauses pour terminer le travail plus tôt est une pratique courante, mais qui n'est pas autorisée.

Il existe des règles spéciales pour les employés ayant des obligations familiales: leur pause de midi peut par exemple être prolongée sur demande. Les femmes enceintes ont également droit à des pauses supplémentaires. Et attention: les courtes pauses pour fumer sont des interruptions de travail. Elles ne doivent donc pas être rémunérées. En outre, sur le plan légal, la pause cigarette n'est pas un droit!

Daniel Zoricic
Secrétaire régional
daniel.zoricic@syna.ch

Tu trouveras plus d'informations sur tes droits et obligations au travail sur
www.syna.ch/droit-du-travail



MON TRAVAIL ET MOI

«LES CCT, C'EST MON TRUC!»

Silvia Haddaji est assistante en pharmacie et syndicaliste – par passion. Elle s'engage depuis des années pour une convention collective de travail dans sa branche.

MON TRAVAIL

En réalité, au départ, je voulais devenir infirmière. Mais il fallait avoir au moins 18 ans pour commencer cette formation, pour moi l'attente était trop longue. À l'orientation professionnelle, ils m'ont dit «essaie la pharmacie!» – un conseil que j'ai suivi. J'ai fait un apprentissage de trois ans pour devenir «aide en pharmacie». Quel terme horrible! Aujourd'hui, on dit assistante/assistant en pharmacie. Cela m'a beaucoup plu, alors je suis restée dans la profession. Plus tard, j'ai fondé une famille, mais j'ai toujours gardé un pied dans une pharmacie. J'aime la polyvalence de ce travail: la dimension médicale est très forte, mais il y a aussi de l'administration, de la gestion des stocks ou des achats.

J'ai beaucoup de plaisir à aider les apprentis. C'est pourquoi je suis également devenue formatrice. Dans mon emploi actuel, ce rôle est reconnu sur le plan financier.

MON SALAIRE

De manière générale, les assistants en pharmacie ont très peu de possibilités d'avancement. Les formations complémentaires reconnues sont rares et, si elles existent, elles n'ont souvent aucun effet sur le salaire. Les rémunérations dans ma profession sont de toute façon trop basses. Cela commence dès le début: en tant qu'assistante en pharmacie qualifiée, on ne gagne même pas 4000 francs! Et les années d'expérience ne paient pas non plus: j'ai maintenant 30 ans de métier et je gagne à peine plus qu'en début de carrière. Entre-temps, le coût de la vie a pourtant pris l'ascenseur! Et la profession est de plus en plus exigeante: il faut en savoir toujours plus, il y a toujours de nouvelles prestations, plus de travail à l'ordinateur. Les clients aussi sont devenus plus exigeants. Malgré tout, les salaires n'augmentent pas – il n'existe pas de règles contraignantes, il n'y a que des recommandations salariales. Notre profession est assimilée au commerce de détail, ce qui peut expliquer que les salaires soient si bas. Pourtant, il serait bien plus logique que nous fassions partie de la santé.



«Je veux motiver mes collègues à s'engager pour leurs conditions de travail.»

Silvia Haddaji

MON SYNDICAT

Avec le temps, j'en suis venue à me sentir frustrée. J'étais de moins en moins satisfaite de mes conditions de travail. Puis, un jour à la pharmacie, un fax de Syna est arrivé, avec une invitation pour une soirée dédiée à notre branche. Alors, j'y suis allée. Je ne suis pas devenue membre tout de suite, il a d'abord fallu une deuxième soirée chez Syna. J'ai pensé: «C'est une bonne chose, ce serait bien de participer», et je me suis inscrite. J'ai écrit au président de la Fédération des pharmaciens de Zurich au sujet de nos conditions de travail. «Vous autres assistantes en pharmacie ne faites rien non plus, commencez donc par vous organiser!» nous a-t-il reproché. C'est ce que j'ai fait: j'ai fondé un GI et contacté Syna. Aujourd'hui, nous nous engageons ensemble pour une convention collective de travail (CCT) dans notre branche – les CCT, c'est mon truc!

MON ENGAGEMENT

Je veux motiver mes collègues à s'engager pour leurs conditions de travail. Il en va de nos droits et de la reconnaissance dans notre profession. Il est important que les personnes qui n'ont pas besoin de compter sur leur salaire et qui n'auraient donc pas besoin d'une CCT soient solidaires.

Quand je fais quelque chose, je m'engage à fond. Au sein du syndicat, je suis active dans le Comité de ma section. Je vais aussi bientôt œuvrer comme juge au tribunal des prud'hommes. En tant que coprésidente, je défendrai les droits des travailleurs. J'apprends ainsi avec beaucoup d'intérêt à mieux connaître la loi sur le travail. Et c'est important pour mon travail politique, parce que je veux une CCT pour les assistantes en pharmacie!

Patricia Schoch

Collaboratrice de la communication
patricia.schoch@syna.ch

Parifonds – construction

PLUS SÛR ET MEILLEUR

Dans la construction, le Parifonds est connu de tous.

Il garantit le contrôle des conditions de travail et soutient la formation. Depuis 50 ans, il bénéficie à tous les employés de la branche.



Le Parifonds finance les contrôles des conditions de travail sur les chantiers.

Environ 80 000 employés en Suisse financent le Parifonds, auquel ils versent chaque mois 0,7% de leur salaire. De leur côté, les employeurs – environ 6000 entreprises – y injectent chacun 0,5% de la masse salariale. Avec cet argent, le Parifonds, qui fait partie de la Convention nationale de la construction (CN) depuis 50 ans, finance principalement deux domaines:

DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES

Les mesures d'accompagnement garantissent que tous les employés en Suisse reçoivent des salaires suisses et empêchent ainsi le dumping salarial et les conditions de travail inéquitables. Toutefois, le respect de ces mesures doit être contrôlé, tout comme celui des conditions de la CN. C'est là qu'intervient le Parifonds: à titre d'exemple, en 2019, 780 entreprises suisses et 350 entreprises de l'étranger ont été contrôlées, ce qui a permis de vérifier les conditions de travail de plus de 10 000 employés.

ET UNE FORMATION DE QUALITÉ

Le deuxième pilier du fonds est la formation: il contribue régulièrement à la formation professionnelle initiale et continue, mais aussi à des cours spécialisés, des cours de sécurité au travail ou des cours de langue. Un soutien est également accordé pour la formation des contremaîtres, pour des camps pour apprentis ou pour promouvoir la profession auprès des jeunes.

L'argent que tu verses chaque mois au Parifonds est utilisé à de multiples fins utiles. Il te permet d'évoluer et contribue à rendre ta branche plus sûre et meilleure!

Guido Schlupep
Secrétaire central de la construction
guido.schlupep@syna.ch

SERVICES

formation-ARC.Suisse

Bénéficie-toi aussi des cours ARC – inscription gratuite pour les membres de Syna!

**POUR LES JEUNES DE 18 À 35 ANS:
QU'EST-CE QUE LA LPP (CAISSE DE PRÉVOYANCE
2ÈME PILIER) ET À QUOI ME SERT-IL DE COTISER?**

Vendredi, 4 septembre 2020, de 9h à 17h, Villars-sur-Glâne

Les participant-e-s apprendront comment fonctionne la prévoyance professionnelle, comment lire le certificat de leur caisse de pension et palier aux lacunes de prévoyance grâce à une bonne compréhension du système suisse.

**HYPERSENSIBILITÉ? COMMENT EN FAIRE
UN ATOUT DANS LE MONDE ACTUEL**

Mercredi, 23 septembre 2020, de 9h à 17h, Neuchâtel

Les participant-e-s apprendront à mieux se comprendre pour s'accepter et faire de l'hypersensibilité un atout en la domptant, à comprendre le décalage permanent entre la perception de ce que vit le surdoué et la réalité perçue par son environnement social et à aider les hypersensibles à s'adapter aux aspects de ce trait de caractère pour mieux vivre dans tout contexte.

**SAUVEGARDER MES DONNÉES DU SMARTPHONE
DANS LE CLOUD**

Mardi, 29 septembre 2020, de 9h à 17h, Fribourg

Cette formation abordera la définition du Cloud et ses fonctions, les offres du Cloud sur le marché actuel, leurs prix, les critères pour bien choisir son cloud, les lois sur le respect des droits des contenus en ligne (sécurité et RGPD, etc.), comment sauvegarder le contenu de son smartphone et partager son contenu du cloud sur d'autres appareils et à ses contacts.

INFORMATIONS ET INSCRIPTION

Institut de formation ARC, tél. 031 370 21 11

✉ arc@travailsuisse.ch

🌐 www.formation-arc.ch

Les prestations du Parifonds t'intéressent?

🌐 www.consimo.ch/pb/

NO all'iniziativa per la limitazione

UN'INIZIATIVA DANNOSA PER L'ECONOMIA

Invece di tutelare i nostri salari e le nostre condizioni di lavoro, l'iniziativa per la limitazione porta soprattutto insicurezza e una minore protezione. Pertanto, il 27 settembre occorre un chiaro NO alle urne.

La crisi innescata dal coronavirus ha evidenziato le conseguenze di una chiusura delle frontiere per l'economia svizzera e come relazioni funzionanti con i nostri vicini europei siano vitali per la nostra piccola nazione dipendente dalle esportazioni. Ma è proprio ciò che l'iniziativa per la limitazione mette a repentaglio: se superasse lo scoglio delle urne comporterebbe la disdetta della libera circolazione delle persone e, di riflesso, di tutti gli accordi bilaterali. Ciò causerebbe un danno enorme all'economia – e di conseguenza anche alle lavoratrici e ai lavoratori. Invece di essere tutelati, come promette l'iniziativa, i salari sarebbero minacciati, poiché cadrebbero anche le misure di accompagnamento introdotte con la libera circolazione delle persone.

SENZA LIBERA CIRCOLAZIONE DELLE PERSONE NESSUNA MISURA DI ACCOMPAGNAMENTO

Oggi le misure di accompagnamento garantiscono che le attività svolte in Svizzera siano remunerate con salari svizzeri, a prescindere dalla nazionalità dei collaboratori. Per garantirne l'applicazione coerente, le misure di accompagnamento prevedono controlli salariali e sanzioni in caso di reiterata violazione. In tal modo si impedisce che i lavoratori esteri siano impiegati da noi con salari da dumping e a condizioni inadeguate. Questo concorre a tutelare anche i salari e le condizioni di lavoro della popolazione attiva in Svizzera. Una tutela che cesserebbe con la fine della libera circolazione delle persone.

A MANCARE SAREBBERO ANCHE LE PERSONE

La protezione dei salari non è l'unica cosa che in Svizzera rimpiangeremmo amaramente con la disdetta della libera circolazione delle persone: anche le persone ci mancherebbero. Come Manuel, originario della Guinea-Bissau, da molti anni attivo sui cantieri svizzeri – insieme ai molti altri migranti che costituiscono i due terzi di tutti i dipendenti fissi del settore della costruzione. Un dato che, tra l'altro, non è cambiato nemmeno con l'introduzione della libera circolazione delle persone. O come Andrea, infermiera tedesca alla quale abbiamo rivolto i nostri applausi questa primavera. Senza migranti, la cronica carenza di personale qualificato nella sanità sarebbe ancora più acuta. Tutti

loro danno un prezioso contributo alla comunità. Sono attivi in ambiti dove non c'è sufficiente forza lavoro indigena. Sono importanti per il buon funzionamento dell'economia elvetica. Questo va a vantaggio di tutti, anche delle lavoratrici e dei lavoratori locali. E sono soprattutto una cosa: parte integrante della nostra società.

COESIONE SOCIALE A RISCHIO

Se fosse approvata, l'iniziativa per la limitazione metterebbe in discussione il diritto di soggiorno di molte persone. Una parte della nostra società – colleghi di lavoro, vicini di casa, amici, compagni in società sportive e del sindacato – non sarebbe più certa di poter rimanere in Svizzera, se vi fossero cambiamenti nel rapporto d'impiego. Improvvisamente queste persone subirebbero trattamenti iniqui. Sarebbe ingiusto e indebolirebbe la coesione sociale. L'iniziativa per la limitazione danneggia soprattutto i dipendenti. È un attacco alla protezione dei nostri salari e delle nostre condizioni di lavoro. Perciò, il 27 settembre votiamo NO all'iniziativa per la limitazione!

Arno Kerst
Presidente
arno.kerst@syna.ch

NULLA VA PIÙ ... SENZA DI NOI!

Un terzo delle lavoratrici e dei lavoratori in Svizzera ha radici straniere. Gran parte di questa forza lavoro è impiegata in ambiti in cui la popolazione indigena è poco propensa a lavorare – e non di rado in condizioni di precarietà. Molti sono inoltre impiegati in settori in cui c'è carenza di specialisti indigeni, come quello sanitario. Decisamente, questa gente non toglie il lavoro a nessuno svizzero.

www.rien-ne-va-plus.info/it



Exigencias salariales

¡LOS APLAUSOS NO SON SUFICIENTES!

La vendedora, el cartero, el personal sanitario y los trabajadores de la limpieza recibieron aplausos esta primavera. Ahora exigimos salarios más altos para ellos. Sí, incluso en los tiempos del coronavirus los sueldos pueden y deben ser más altos.

Han trabajado en las condiciones más difíciles. A causa de su labor, el lockdown no terminó en una catástrofe. El trabajo en el sector de la salud, en el comercio minorista o en la logística y el transporte es – como todos nos hemos dado cuenta de primera mano – sistémicamente relevante. Esto merece reconocimiento y, sobre todo, mejores sueldos y buenas condiciones de trabajo. Exigimos salarios más altos en el sistema de salud y en el comercio minorista. Ahora.

AUMENTAR LOS BAJOS SUELDOS

En el sector de la salud, la escasez de trabajadores calificados es un problema desde hace mucho tiempo y es cada vez es más urgente. En el sector del comercio minorista, las tendencias salariales han sido completamente insuficientes durante años. Muchos vendedores son trabajadores pobres y apenas pueden alimentar a una familia con su salario. Ambos sectores pueden y deben ahora tomar medidas – con aumentos salariales claros.

Exigimos

- ❗ en el sector de la salud, un aumento significativo de los sueldos inferiores a 5500 francos (por ejemplo, en el caso de los asistentes de enfermería);
- ❗ en el comercio al minorista, por lo menos 4000 francos para los trabajadores no cualificados y arriba de 4500 francos para los empleados con un certificado de capacitación.

¿CORONAVIRUS COMO EXCUSA?

Por supuesto, la crisis económica no tiene precedentes y el panorama sigue siendo incierto y difícil. Pero la situación de los sectores y empresas en particular debe ser examinada caso a caso. En el comercio y la industria, ha habido y seguirá habiendo dificultades aun cuando vaya todo bien. Y la tendencia salarial durante más de una década en la construcción es a todas luces insuficiente. Además, la falta de trabajadores cualificados también es un hecho en este sector, sobre todo debido a la escasa evolución de los salarios.

Exigimos

- ❗ 80–100 francos más de sueldo en la industria de la construcción en general;
- ❗ en el sector de las terminaciones, aumentos generales de entre 0,5 y 1,5 por ciento o 30 y 80 francos, dependiendo de la situación del sector.

Toda la información sobre la ronda salarial de 2021:

 www.syna.ch/salaires2021

VAMOS A PONERNOS AL DÍA

Los salarios en la industria han sido insuficientes durante años: no hay nada en la crisis y después de la crisis que nos haga pensar que nuestras exigencias no son justas. La necesidad de ponerse al día con los sueldos es evidente y no debe seguir posponiéndose durante las negociaciones.

Exigimos

- ❗ en la industria, entre el 0,5 y el 1,5 por ciento más de salario, dependiendo de la situación de la empresa.

ASEGURAR LOS INGRESOS Y EL EMPLEO

Sin duda hay industrias que sufren particularmente las consecuencias económicas del coronavirus. Los servicios personales son un ejemplo, pero también el turismo urbano y la industria de eventos. Las empresas que exportan a países que se ven afectados por la crisis mundial también se enfrentan a grandes desafíos. Aquí Syna ofrece su mano amiga en la búsqueda de soluciones que aseguren el empleo y por lo tanto los ingresos de todos – en una negociación franca y constructiva.

Arno Kerst
Presidente
arno.kerst@syna.ch

¡IGUALDAD SALARIAL AHORA!

En muchos mal pagados empleos relevantes para el sistema son principalmente mujeres las que trabajan. Su situación salarial no ha mejorado ni siquiera después de la impresionante huelga de mujeres*. En promedio, las mujeres en Suiza ganan 7700 francos menos que los hombres por un trabajo de igual valor cada año. Tampoco la Ley de Igualdad, que entró en vigor a principios de julio, eliminará esta discriminación salarial. Por eso Travail.Suisse y sus organizaciones miembros, incluyendo Syna, han lanzado la plataforma respect8-3.ch: Tras un análisis salarial, las empresas pueden inscribirse en una lista blanca y así posicionarse como pioneras de la igualdad de remuneración.

 www.respect8-3.ch

RESPECT8-3.CH

Setor de restauração

SALVAR O GAV – O CORONAVÍRUS AINDA NÃO FOI DIGERIDO

O acordo coletivo de trabalho (GAV) no setor de restauração está garantido até o final de 2022.

No entanto, as condições laborais para funcionários tornam-se cada vez mais precárias.



Os funcionários de serviço continuam trabalhar em condições mais difíceis.

As negociações sobre o novo acordo foram interrompidas pelos empregadores no último verão e a aprovação de um prolongamento foi adiada durante meses. Todas as disposições e controlos importantes estiveram em perigo. No final de junho de 2020, no último segundo, o parte empregadora cedeu ainda: o GAV foi garantido até ao final de 2022. Além disso, vai haver um pequeno aumento dos salários mínimos a partir de 2022.

NÃO HÁ DESPEDITENTOS, MAS...

Os efeitos da crise do coronavírus continuam ser fatais para os funcionários do setor. Após o fecho dos restaurantes e das fronteiras da Suíça, muitos foram salvos do despedimento imediato pelo trabalho a tempo reduzido. O respetivo preço, no entanto, são graves reduções financeiras: por um lado, as gorjetas tão necessárias não estão mais disponíveis como salário adicional; por outro lado, a indemnização por trabalho a tempo reduzido cobre apenas 80% dos salários já baixos. De um salário mínimo de 3470 Francos restam apenas 2776 Francos ilíquidos! E nos muitos contratos com carga horária de trabalho irregular a indemnização desaparece por completo.

AS NOSSAS EXIGÊNCIAS

Os políticos e parceiros sociais devem atuar imediatamente. O Syna exige:

- ❗ A indemnização por trabalho a tempo reduzido para as pessoas com baixos rendimentos tem de corresponder a 100 por cento do salário.
- ❗ A carga horária de trabalho deve ser definida no contrato de trabalho, sem falta.

Esta é a única maneira, pela qual os funcionários do setor de restauração podem trabalhar e se proteger da pobreza, mesmo em tempos de crise devido ao coronavírus.

Claudia Stöckli

Secretária central do setor de restauração
claudia.stoeckli@syna.ch

FAZ UMA PAUSA – MAS DE FORMA CORRETA!

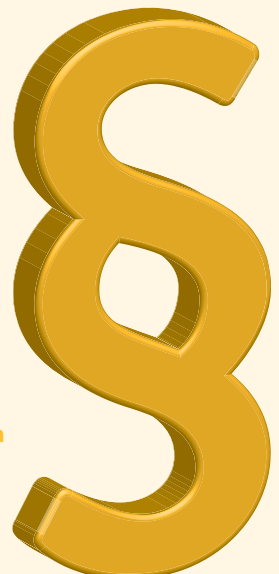
O descanso é necessário. Por isso, o código de trabalho requer a interrupção do trabalho após um certo tempo. O que deves saber ao fazer uma pausa.

Para as pausas o código prevê o seguinte tempo mínimo: um quarto de hora com mais de cinco horas e meia de trabalho, meia hora com mais de sete horas e uma hora com mais de nove horas. A pausa deveria ser feita após a metade do tempo laboral. Pausas são previstas para o descanso e a alimentação. Devem ser realizadas e o empregador é responsável para a sua realização. Por isso, não contam como tempo de trabalho – e não têm de ser pago. Há exceções, por exemplo, quando não te é permitido de deixar uma máquina, porque tens intervir imediatamente no caso de uma

avaria ou quando és supervisora numa cresce durante a refeição. Neste caso, a pausa tem de ser paga. O que é feito frequentemente, mas não é permitido: de deixar ignorar as pausas e terminar o dia de trabalho mais cedo. Para funcionários com deveres familiares existem regulamentos especiais, pode ter uma maior pausa de almoço a pedido. Também as grávidas têm o direito a pausas adicionais. Mas atenção: pequenas pausas para fumar contam como interrupções de trabalho – e, por isso, na realidade não são pagas. Além disso, não há nenhum direito legal para fazer pausas de fumar!

Mais informações sobre os teus direitos e obrigações podes encontrar em www.syna.ch/droit-du-travail

Daniel Zoricic
Secretário regional
daniel.zoricic@syna.ch



GENÈVE

BIENVENUE À FABRICE!

Fabrice Chaperon a repris les rênes de Syna Genève début juin à la suite du départ à la retraite de Joël Mugny. Portrait.

Fabrice, 44 ans, a un parcours plutôt atypique. Fils d'un marchand de cycles indépendant et d'une comptable maman au foyer, il affiche une sensibilité pour la justice sociale dès son plus jeune âge. Après une maturité en langues modernes, il souhaite découvrir le monde du travail et opte pour un CFC de sommelier. Son diplôme en poche, il suit une école de commerce pour porteurs de maturité, où il consolide ses connaissances théoriques. En 2002, il trouve un poste d'ouvrier de production chez Firmenich. «C'est là qu'un membre de la commission du personnel m'a abordé pour me proposer de me syndiquer, chez Unia», se souvient Fabrice. Peu après, un poste se libère au sein de la commission du personnel. Fabrice se présente,

il est élu. Et il en devient même le président. Pendant cinq ans, Fabrice fait le lien entre son employeur et ses collègues, participe aux négociations de la convention collective de travail (CCT), en explique les tenants et aboutissants. C'est le début d'une aventure syndicale qui se poursuit aujourd'hui encore.

DE L'ENTREPRISE AU SYNDICAT

Un jour, un poste se libère chez Unia, et Fabrice décide de quitter le monde de l'entreprise pour s'engager pleinement au sein du syndicat; il devient secrétaire syndical responsable de l'hôtellerie et restauration, un secteur qu'il connaît bien puisqu'il y a suivi sa formation initiale. Il passe ensuite à l'industrie, avant de quitter Genève pour le canton de Vaud, où il reprend le secteur tertiaire avant de devenir responsable de la section de Nyon. «Durant cette période, j'ai beaucoup négocié avec les autorités, j'étais également responsable de sept collaborateurs, cela a été une période très formatrice», explique Fabrice. Durant ses dernières années chez Unia, Fabrice a ensuite repris l'artisanat à Nyon.

DES VALEURS PARTAGÉES

«Lorsque j'ai vu qu'un poste de responsable régional se libérait chez Syna, j'ai tout de suite été très intéressé. Durant mes années chez Unia, j'ai eu l'occasion d'observer le travail que réalise Syna. J'ai toujours eu beaucoup de respect pour les résultats qu'obtient Syna sans faire de vagues, en négociant de manière constructive», explique Fabrice. «Par exemple, la CCT négociée en partenariat avec Lidl est un modèle dans le domaine de la vente de détail.» Fabrice partage aussi les valeurs de Syna – la conciliation entre travail et famille, le bien-être, l'éthique. En septembre, le peuple se prononcera sur l'initiative sur le congé paternité, «un projet progressiste auquel j'adhère entièrement, et pour lequel je me réjouis de m'investir. Malheureusement, Syna n'apparaît que trop rarement comme l'organisation qui est à l'origine de cet important projet de société», souligne Fabrice. Parmi les défis qu'il compte bien relever, celui de donner plus de visibilité à Syna auprès du grand public.

Parmi ses autres priorités, Fabrice évoque l'importance d'aller à la rencontre des membres sur le terrain, et des travailleurs plus largement. Il souhaite ainsi élargir la base de membres de Syna à Genève – dans les EMS, dans la vente, et aussi parmi les cols blancs «prolétaires du 21^e siècle».



Marié, père d'une petite fille de huit ans, Fabrice est un passionné de voyages, de lecture et de littérature. C'est aussi un féru de deux roues: il se déplace à moto pour aller au travail, et à vélo dans la campagne valdo-genevoise le week-end. Il se dit volontiers «pessimiste par l'intelligence et optimiste par la volonté». (citation d'Antonio Gramsci).

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

GENÈVE/NEUCHÂTEL

SALAIRE MINIMUM: GENÈVE EMBOÎTERA-T-IL LE PAS À NEUCHÂTEL?

Plusieurs objets fédéraux importants seront soumis au vote le 27 septembre 2020.

À Genève, le peuple devra se prononcer sur l'introduction d'un salaire minimum et sur l'initiative Zéro Pertes.



Lancée au printemps 2018 par la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS), dont Syna fait partie, l'initiative populaire cantonale «23 frs, c'est un minimum!» avait récolté plus de 7000 signatures en juste trois semaines. Son but? Doter Genève d'un revenu minimum de 4086 francs pour un plein temps, soit 41 heures hebdomadaire. Aujourd'hui, environ 10% des travailleurs à Genève ont un salaire inférieur à ce montant. Et ils sont même 5% à toucher un salaire inférieur à 3500 francs.

BILAN POSITIF À NEUCHÂTEL

À Neuchâtel, premier canton romand à avoir introduit un salaire minimum en 2017, on estimait que 1700 équivalents plein temps étaient concernés – soit 3% de la totalité des emplois dans le canton. Dans un bilan dressé fin 2019, le Conseil d'État neuchâtelois a relevé avec satisfaction que l'introduction du salaire minimum dans le canton n'avait pas entraîné d'effet négatif, ni freiné la dynamique de création d'emplois. Depuis son introduction en 2017, l'indice de l'emploi a en effet continué de progresser. Parallèlement, et même s'il est difficile de déterminer précisément dans quelle mesure l'introduction du salaire minimum y a contribué, le taux d'aide sociale a diminué dans le canton. Chez Syna, Marie-Jo Leibzig, secrétaire régionale, relève que le salaire minimum à Neuchâtel a notamment permis de valoriser les emplois dans l'hôtellerie et restauration puisqu'il est plus élevé que le salaire minimum de la convention collective nationale de travail (CCNT). «Cela prouve que le salaire minimum

inscrit dans la CCNT est trop bas et qu'il faut se battre pour que les autres cantons s'alignent sur ça, car cela est possible et réalisable pour les employeurs», souligne-t-elle.

Enfin, dans son premier bilan, la Commission tripartite de l'observation du marché du travail a pour sa part indiqué avoir traité trente dossiers concernant 233 travailleurs et travailleuses. Seul neuf cas ne respectant pas le salaire minimum ont pu être identifiés, et tous ont été corrigés.

JUSQU'À 30 000 BÉNÉFICIAIRES

Si Genève suit la voie choisie par Neuchâtel, cette initiative bénéficierait directement à environ 30 000 personnes, dont une majorité de femmes, qui occupent plus souvent des postes à temps partiel très faiblement rémunérés. À ce titre, l'introduction d'un salaire minimum constituerait également un pas vers l'égalité salariale. De plus, en garantissant à tous les travailleurs un revenu décent leur permettant de ne plus devoir faire appel à des aides et subsides publics pour boucler leurs fins de mois, il permettrait de combattre efficacement la sous-enchère salariale, et de soulager les finances publiques. Sans compter, si l'on se place du côté de l'économie, qu'améliorer le pouvoir d'achat de dizaines de milliers de salariés stimulerait la consommation, elle-même génératrice d'emplois...

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

INITIATIVE «ZÉRO PERTES»

Cette initiative demande que la réforme de l'imposition du bénéfice des entreprises se fasse sans pertes de revenus fiscaux pour l'État, sans réduction de prestations publiques pour la population, et sans pertes d'emplois sur le canton. Pour le Grand Conseil genevois, l'entrée en vigueur de la RFFA et de sa version cantonale rend cette initiative obsolète. Pour ses défenseurs, garantir le maintien des prestations publiques reste au contraire plus d'actualité que jamais.

Initiative
zéro pertes!

TRACAS AUTOUR DE L'ASSURANCE INVALIDITÉ

Nos membres nous signalent régulièrement des difficultés avec l'AI. Nous présentons les témoignages de deux personnes touchées sur notre blog.

«J'aime travailler et j'aurais honte de toucher de l'argent des services sociaux», nous explique Mme S*. Après une décision négative de l'AI, elle vit maintenant depuis deux ans de ses économies et avec le soutien du fils. Elle travaille dans un restaurant cinq heures par semaine.

Le dossier de Monsieur M* est en cours d'examen auprès de l'AI depuis plus de trois ans. En plus du stress causé par cette longue attente, il se sent injustement traité par l'AI: «À cause de l'AI, j'ai dû rendre mon permis de conduire parce qu'un médecin du service médical régional a décrété que j'étais toxicomane. Ce n'est qu'après un test capillaire coûteux – qui ne m'a pas été remboursé à ce jour – que je l'ai récupéré.»

Syna s'engage pour des conditions de vie décentes aussi pour les personnes qui ne travaillent pas. Pour en savoir plus:

www.deutschfreiburg.syna.ch/dfr-aktuell



* noms connus du Secrétariat régional



INDUSTRIE – DE LA NÉCESSITÉ DES CCT

L'adage se vérifie chaque année: quand le marché va, l'industrie va. Quid en période de pandémie?

Si la pandémie actuelle a montré une chose, c'est bien la nécessité d'une bonne protection des travailleuses et des travailleurs. Que ce soient les mesures en matière de santé et de sécurité au travail ou de bonnes dispositions contractuelles, les outils visant à protéger le personnel sont seuls à même de garantir la dignité des employés. Pour l'industrie fribourgeoise, particulièrement touchée par la crise, deux cas de figure se sont présentés: les entreprises soumises à une CCT et les autres. Force est de constater que le partenariat social conclu par une CCT offre des outils et une base de collaboration pour faire face à la crise qu'il est difficile de remplacer. Or nous l'avons vu: nous ne sortirons de cette crise qu'en travaillant ensemble à des solutions. En solidarité, avec un partenariat social fort.

COMITÉ UNITAIRE POUR LE CONGÉ PATERNITÉ

Une comité unitaire large s'est constitué à Fribourg en vue de la votation sur le congé paternité le 27 septembre.

Lancé sous l'initiative de Syna Fribourg, le comité unitaire, qui réunit les syndicats, associations, partis politiques et services étatiques, s'est réuni à deux reprises pour organiser la campagne. Stands, actions, concours et courses de poussettes sont autant de moyens d'encourager à voter OUI le 27 septembre!

La pandémie constitue un défi pour l'organisation des actions, mais on peut compter sur la créativité du comité unitaire pour trouver des façons sécurisées d'approcher la population!

Mélanie Glayre, Secrétaire régionale

GENÈVE

LA CGAS SE RENOUVELLE!

La Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS), fondée en 1962, est constituée de tous les syndicats genevois. Elle assure un rôle très important à Genève car le fait de coordonner tous les syndicats donne de plus de visibilité et de poids à ces derniers. Ses composantes élisent un bureau qui coordonne les activités et l'actualité syndicales.

En cette année 2020 avec le départ à la retraite de Joël Mugny pour Syna et le départ d'Alessandro Pelizzari pour Unia, le bureau est renouvelé aux deux tiers! Davide De Filippo (SIT) est président, Alejo Patino est vice-président ad intérim pour Unia et Fabrice Chaperon est vice-président pour Syna (représentant de Travail.Suisse).

Cet automne, outre les votations sur le congé paternité que Syna porte, la CGAS a lancé une initiative pour un salaire minimum cantonal à 23 francs de l'heure et nous voterons le même jour sur ce sujet local.

La CGAS nomme également ses représentants pour les diverses commissions paritaires et étatiques et a par conséquent un rôle majeur dans le partenariat social et le contact avec les autorités locales. Syna apporte son expérience et sa vision syndicale et les décisions sont prises de manière démocratique. Bonne chance au nouveau bureau qui devra affronter de nombreux défis.

Fabrice Chaperon, Responsable régional

HAUT-VALAIS

AUREVOIRS ET NOUVEAUX DÉPARTS

Deux départs au Secrétariat régional de Viège:



Nous félicitons Aaron Tscherrig qui a réussi son apprentissage de médiamaticien. Aaron a effectué sa formation au sein de notre secrétariat régional d'août 2017 à fin juillet 2020.

C'est avec fierté que nous lançons un apprenti supplémentaire dans la vie active: Aaron, tu es promis à une belle carrière!



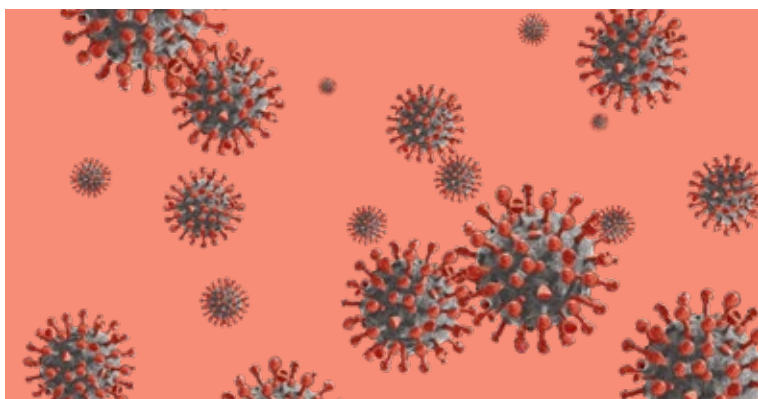
Fernando Pinto, qui travaillait pour notre service externe depuis mars 2019, a également quitté l'équipe à la fin du mois de juillet. Fernando, qui était responsable du recrutement des membres, va retourner sur les bancs

de l'école. Nous lui adressons tous nos vœux de succès pour sa formation continue.

SYNA, ENTREPRISE FORMATRICE

La formation a toujours été importante pour nous: si je me souviens bien, Syna a été l'un des premiers employeurs du Haut-Valais à proposer la formation de médiamaticien. Les apprentis devaient alors aller jusqu'à Bienne pour suivre leurs cours professionnels. Actuellement, nous avons un apprenant en deuxième année et nous prévoyons d'engager un nouvel apprenti en été 2021.

Juri Theler, Responsable régional



CRISE DU COVID-19: UNE RELATION AVEC L'ÉTAT QUI FONCTIONNE

Depuis plusieurs semaines et pour affronter la crise du Covid-19, des rencontres régulières sont organisées entre les syndicats, le Ministre de l'Économie et le Service de l'économie et de l'emploi du Jura. Des rencontres par visioconférence qui permettent de gérer les contrôles au mieux.

Depuis le mois de mars, le Jura est confronté, au même titre que le reste du pays, à la crise du Covid-19. Si la région n'est donc pas une exception, la stratégie mise en place entre les syndicats et le Département de l'Économie et de la santé est à relever en comparaison avec d'autres cantons.

C'est ainsi que chaque semaine les représentants des syndicats, le Ministre de l'Économie et de la Santé Jacques Gerber ainsi que le Service de l'économie et de l'emploi se sont retrouvés par visioconférence. Cette manière de faire a permis aux syndicats de signaler les dysfonctionnements constatés dans certaines entreprises dans l'application des mesures sanitaires. Dans le même temps, la communication de l'État étant continue, les organisations syndicales ont pu transmettre les informations nécessaires aux travailleuses et travailleurs concernés.

Depuis le mois de juin, ces rencontres ne sont plus hebdomadaires mais en fonction des besoins de part et d'autre. Une rencontre s'est d'ailleurs tenue entre les organisations patronales, syndicales et l'État. Le constat général est que l'automne risque d'être compliqué du point de vue de l'emploi.

Sans vouloir faire preuve d'un pessimisme inutile, les constats du terrain que font les syndicats et les employeurs sont pour le moins inquiétants. Espérons que nous aurons à faire face à des bonnes surprises dès la rentrée estivale et que les emplois puissent ainsi être maintenus dans les mois à venir.

Quoiqu'il en soit, et au-delà des divergences qui peuvent exister entre employeurs, syndicats et l'État, il convient de saluer le travail en bonne intelligence qui prévaut jusqu'à maintenant. Gageons que cela puisse continuer même dans le cas d'une détérioration sur le front de l'emploi.

Loïc Dobler, Responsable régional



UNE CCT POUR LES FORESTIERS- BÛCHERONS VAUDOIS EN 2021?

Après quelques trois années d'efforts, le projet de Convention Collective de Travail (CCT) pour le canton de Vaud est à bout touchant.

Les négociations salariales et la rédaction de la CCT arrivent à leur terme. La CCT est en relecture auprès des comités de l'Association vaudoise du personnel forestier (AVPF), de l'Association romande des entrepreneurs forestiers (AREF), de la Forestière ainsi que des syndicats.

PRINCIPAUX RÉSULTATS DES NÉGOCIATIONS:

- Grille salariale s'étendant sur une période de 10 ans.
- 42,5 heures de travail hebdomadaire.
- 5 semaines de vacances par année.
- 13^e salaire garanti.
- Horaires rémunérés clairement définis: le début et la fin du travail ont lieu au départ du dépôt et au retour à celui-ci.
- Repas défrayés 16 francs.
- Transports professionnels: défraiement de un franc/km si l'employé utilise son propre véhicule.
- Possibilité pour l'entreprise de demander à ses employés de travailler 4 samedis par année.

APPROBATION DE LA CCT ET FORCE OBLIGATOIRE

Le texte final de la CCT sera voté lors des Assemblées Générales des diverses associations, prévues en automne 2020.

Mais ce n'est pas fini! Une fois le texte accepté, les employés devront adhérer à un syndicat, seule solution pour que la Convention obtienne force obligatoire: en effet, pour que la CCT soit applicable, plus de la moitié des personnes soumises à un contrat de droit privé doivent adhérer à un syndicat.

Plus d'informations sur: www.vaud.syna.ch/actualites-va

Maxime Roth, Membre du comité de l'AVPF

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 30 octobre 2020

Clôture de la rédaction 14 octobre 2020, 12h00

Crédits photographiques

Adobe Stock (p. 1, p. 2 au milieu à droite, p. 4, p. 5, p. 8 en bas, p. 9 à gauche, p. 12 à gauche, p. 13, p. 15 à gauche, p. 17, p. 18 en haut à droite, p. 19 à droite, p. 20 à droite)

Fabrice Chaperon (p. 16)

Syna (p. 6 en bas, p. 7 en bas, p. 8 logo «rien ne va plus», p. 11, p. 18 en bas, p. 20 en bas)

Travail.Suisse (p. 3, p. 5 logo «respect8-3.ch», p. 7 en haut, p. 12 logo «formation-ARC.suisse»)



VOTATIONS FÉDÉRALES
27 SEPTEMBRE 2020

N'oublie pas:
OUI à 2 semaines de congé de paternité!
NON à l'initiative de limitation/
de résiliation

Recommandations de notre association faîtière Travail.Suisse pour les autres objets:

- ❗ Modification de la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (prise en compte fiscale des frais de garde des enfants par des tiers): **Non**
- ❗ Loi sur la chasse et acquisition de nouveaux avions de chasse: **pas de recommandation**

Congé paternité:
Journée nationale d'action
5 septembre 2020,
divers lieux dans
toute la Suisse.



Actuellement, nous menons des actions en faveur du congé paternité dans l'espace public partout où Syna est représenté. Le 5 septembre, nos actions publiques connaîtront leur apogée: participe toi aussi à cette journée afin de convaincre un maximum de citoyens de glisser un OUI pour le congé paternité dans les urnes le 27 septembre. Rends-nous visite sur le stand Syna de ta région pour discuter avec nous!

CONFÉRENCE DE BRANCHE

Industrie MEM
18 septembre 2020
Olten, hôtel Arte

Points à l'ordre du jour (entre autres):
crise du coronavirus, protection des données au travail. Tous les membres de Syna actifs dans la branche sont invités.

Inscription jusqu'au 28 août 2020
Informations et inscription:
www.syna.ch/fr/mem



Santé
30 septembre 2020
Olten, hôtel Arte

Points à l'ordre du jour (entre autres):
évolutions récentes dans la branche, prises de position. Tous les membres de Syna actifs dans la branche sont invités.

Inscription jusqu'au 28 août auprès de
brigitte.guldumann@syna.ch



Chimie et produits pharmaceutiques
23 octobre 2020
Olten, secrétariat central

Points à l'ordre du jour (entre autres): la crise du coronavirus pourrait-elle contraindre les groupes chimiques et pharmaceutiques à relocaliser leur production? Sous l'angle syndical, quelles doivent être nos revendications? Négociations salariales 2020/21.

Tous les membres de Syna actifs dans la branche sont invités.

Inscription jusqu'au 9 octobre 2020
Informations et inscription:
www.syna.ch/fr/chimie-pharma



VU SUR LE NET

- facebook.com/syna.ch
- instagram.com/syna_ch
- twitter.com/syna_syndicat
- linkedin.com/company/syna-ch

