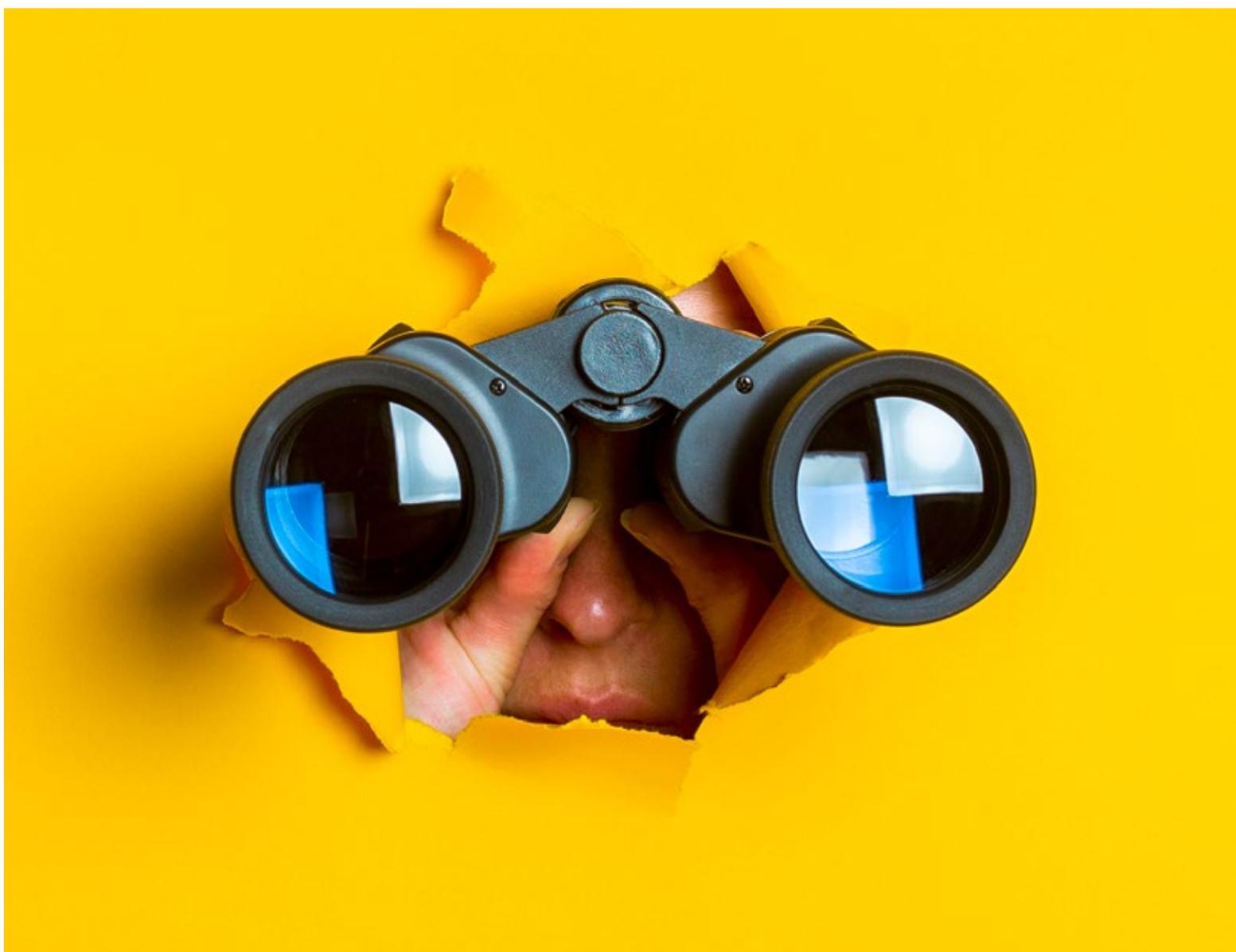


PROTECTION DES DONNÉES AU TRAVAIL

SURVEILLANCE PERMANENTE?

Le monde du travail numérisé offre aux employeurs de toutes nouvelles possibilités pour contrôler leurs employé-e-s. Et ils les utilisent: des études montrent que la surveillance sur le lieu de travail est en augmentation. Mais qu'est-ce qui est autorisé? Et quels droits s'appliquent aux données personnelles des employé-e-s? Découvrez les explications d'une experte.

Pages 6 et 7



Coronavirus – ce qu'il faut savoir

La deuxième vague de coronavirus frappe la Suisse. Cela affecte notre travail: une mise en quarantaine peut toucher tout le monde; les mesures de protection sur le lieu de travail sont plus importantes que jamais. Nous répondons aux questions les plus fréquentes.

Page 8

Saúde: vamos à rua!

Na conferência do setor encontraram-se muitos membros do Syna, do serviço de saúde – e mais uma vez foi claramente determinado: A saúde é e tem de permanecer um serviço público! Nestes dias há uma semana de protesto do pessoal de saúde em toda a Suíça.

Página 15

BRANCHES

- 8 RESTAURATION**
Au chômage en temps record?
- 9 COIFFURE**
Revendications lors de la conférence de la branche
- 9 COMMERCE DE DÉTAIL**
Syna, ta force
- 10 SANTÉ**
La santé est un service public et doit le rester

AUTRES LANGUES

- 13 ITALIANO**
Iniziativa per multinazionali responsabili
- 14 ESPAÑOL**
Tus derechos
- 15 PORTUGUÊS**
Setor da saúde

PERSONNALITÉS

- 3 LE COMMENTAIRE**
Mandy Zeckra, membre du Comité directeur
- 11 MON TRAVAIL ET MOI**
Achour, aide-soignant, aimerait vivre dignement de son travail

SERVICE

- 8 TON DROIT**
Coronavirus – réponses aux questions les plus fréquemment posées
- 10 EMMA EXPLIQUE**
Partenariat social
- 10 FORMATION CONTINUE/ COURS**
- 16 RÉGIONS**
Romandie
- 20 QUOI DE NEUF? VU SUR LE NET**

POLITIQUE

Votation 29 novembre 2020

OUI À L'INITIATIVE MULTI-NATIONALES RESPONSABLES!

Pages 4 et 5



12 CONGÉ PATERNITÉ
Nous avons gagné!

SYNDICAT



Protection des données au travail

QUEL EST LE DEGRÉ DE CONTRÔLE AUTORISÉ?

Pages 6 et 7



Victoire!

Le 27 septembre, plus de 60% des votants ont accepté l'introduction d'un congé paternité de deux semaines. Un rare succès pour l'agenda de politique sociale en Suisse, où chaque avancée, aussi minime soit-elle, a été acquise de haute lutte ces dernières années. Le congé paternité tient particulièrement à cœur à Syna. Nous tenons donc à remercier tous nos membres, collaborateurs et concitoyens qui se sont engagés ces dernières années et ont rendu cette avancée possible. Grâce à vous, un congé paternité sera ancré dans la loi dès 2021, ce qui permettra de mieux concilier famille et carrière, de réduire l'écart entre les PME et les grandes entreprises dans la compétition pour les travailleurs qualifiés et de rattraper une partie du retard qu'accuse la Suisse par rapport à l'Europe.

Cette victoire historique devrait nous permettre à tous de promouvoir une nouvelle approche de la politique et de l'économie et de contribuer ainsi à façonner des conditions de travail meilleures et mieux conciliables avec la vie de famille en Suisse. C'est pourquoi Syna continuera de se concentrer sur le congé paternité: lors des prochaines négociations avec les entreprises et les branches, nous nous efforcerons d'étendre cette période à quatre semaines.

ÉGALITÉ DES CHANCES

La compatibilité entre travail et vie privée est une préoccupation centrale de Syna. Mais nous allons plus loin: nous estimons que cette compatibilité doit aller de pair avec l'égalité des sexes dans la vie professionnelle. C'est pourquoi nous examinons les mesures possibles pour promouvoir la compatibilité entre vie professionnelle et familiale dans une perspective d'égalité des sexes et orientons nos revendications en conséquence. Si, par exemple, les modèles de temps de travail flexible sont étendus (travail à temps partiel, job sharing, télétravail, etc.), alors ils doivent être accessibles à tous les employés, quel que soit leur sexe. Ce principe de base doit impérativement être accepté, sinon les mesures bien intentionnées visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée auront même un effet négatif sur l'égalité. Tant que les inégalités

structurelles au travail restent aussi importantes qu'aujourd'hui, un examen constant sous l'angle du genre est indispensable. Ces inégalités doivent avoir la même priorité que les mesures spécifiques qui visent à éliminer les inégalités entre les sexes, comme les mesures et les revendications de Syna pour lutter contre les discriminations salariales (voir la plateforme pour l'égalité salariale www.respect8-3.ch).

Mandy Zeckra
Membre du comité directeur
mandy.zeckra@syna.ch



BIOGRAPHIE EN BREF

En juin 2020, j'ai repris le poste vacant au sein du Comité directeur de Syna. Dans cette fonction, je supervise les activités liées au service juridique, à l'exécution des conventions et aux services spécialisés. Au cours des 15 dernières années, j'ai travaillé pour diverses organisations suisses et internationales dans le monde entier. Établir une base solide sur un terrain peu sûr est une chose que je connais bien pour avoir travaillé dans des pays en crise. C'est un sentiment que nous ne connaissons probablement tous que trop avec la crise du Covid-19 que nous vivons actuellement. Des conditions qui nous imposent de nouvelles exigences en tant qu'individus, mais aussi en tant que communauté. Ce sont des conditions auxquelles nous devons faire face, mais nous devons aussi regarder au-delà afin de ne pas perdre de vue les autres défis qui se présentent et notre mandat en tant que syndicat. Je me réjouis de poursuivre dans cette voie avec nos collaborateurs, nos membres et nos partenaires!



Votation du 29 novembre



ENTREPRISES: MONTREZ-VOUS RESPONSABLES, S.V.P!

Syna soutient pleinement l'initiative multinationales responsables: en tant que travailleurs et travailleuses, nous sommes favorables à ce que les entreprises suisses répondent des violations des droits de l'homme et de la destruction de l'environnement dont elles sont responsables.

Nous ne travaillons pas seulement pour gagner notre vie. Nos membres se considèrent comme une partie intégrante du système économique. Et la façon dont il fonctionne les touche!

POSER DES QUESTIONS

Lorsqu'une vendeuse vend des aliments cultivés dans des conditions inhumaines dans les zones agricoles du sud de l'Europe, elle se pose des questions. Elle n'interroge pas directement son employeur, car

il se procure les marchandises auprès d'intermédiaires et ne gère pas lui-même les plantations de fruits et légumes. Elle ne dénonce pas non plus les consommateurs: elle voit des mères et des pères qui se dépêchent de faire les courses pour la famille en sortant du travail, juste avant la fermeture du magasin. Elle voit des gens avec de petits budgets qui comptent chaque franc.

Mais elle s'interroge: et si les producteurs devaient prouver qu'ils respectent les droits fondamentaux des travailleurs et la loi sur le

Eau potable contaminée.
Enfant empoisonné.
Multinationale tenue responsable.

OUI!

le 29 novembre

Multinationales responsables

Une évidence. initiative-multinationales.ch

travail du pays? Alors ils renonceraient probablement à exploiter les migrants par le travail, leur verseraient un salaire minimal décent et ne laisseraient pas les employés sans défense contre les agressions sexuelles. En outre, ils n'exploiteraient pas la nature d'une manière qui assèche les terres et empêche les petits agriculteurs de gagner leur vie.

FAIRE PREUVE DE SOLIDARITÉ

Les personnes qui posent des questions en arrivent à la conclusion que cette initiative est une évolution de notre système économique qui aurait dû se produire depuis longtemps. En disant OUI à l'initiative multinationales responsables, nous pouvons lancer un signe en faveur de la solidarité entre employés!

Selina Tribbia
Responsable de la politique sociétale
selina.tribbia@syna.ch



DE QUOI S'AGIT-IL?

Des entreprises basées en Suisse violent régulièrement les droits de l'homme et font fi des normes environnementales minimales – sans en assumer les conséquences. En effet, dans les pays pauvres en particulier, l'État de droit n'est souvent qu'un mirage et les citoyens n'ont pratiquement aucune possibilité de se défendre. L'initiative demande que les entreprises suisses soient tenues de respecter les travailleurs et l'environnement: à l'avenir, elles devront répondre des violations des droits de l'homme et de la destruction de l'environnement qu'elles provoquent. Cela devra être inscrit dans la constitution.

www.initiative-multinationales.ch

«Nous ne pouvons plus fermer les yeux.»

Rosa Lídia Morais est depuis dix ans la coordinatrice locale de l'œuvre d'entraide de Syna Brücke · Le pont au Brésil. Elle vit dans l'état du Piauí, l'une des régions les plus pauvres du pays. Les projets d'exploitation minière et d'agriculture à grande échelle sont caractéristiques de la région. Leurs effets écologiques sont catastrophiques, les droits au travail et les droits fonciers des communautés villageoises sont foulés aux pieds.

«Je travaille avec des personnes qui ont échappé à l'esclavage moderne. Chaque jour, je vois les traces horribles que laisse le travail forcé dans les plantations et dans les mines. La société et les entreprises du monde entier ne peuvent plus fermer les yeux. Nous sommes tous responsables de protéger les droits des travailleurs. Il est important que des pays comme la Suisse – qui ont de grandes entreprises actives au niveau mondial – s'engagent pour des conditions de travail décentes.»

*Rosa Lídia Morais,
coordinatrice pour
Brücke · Le pont
au Brésil*



Fabienne Jacomet
Communication et politique de développement,
Brücke · Le pont
fabienne.jacomet@bruecke-lepont.ch

Brücke · Le pont soutient l'initiative multinationales responsables et s'engage depuis plus de 60 ans pour que les populations d'Amérique latine et d'Afrique puissent vivre dignement de leur travail. Au Brésil, l'œuvre d'entraide aide les personnes touchées par l'esclavage moderne à signaler les cas et à faire respecter leurs droits individuels et au travail.

Brücke **Le pont**
zum Süden avec le Sud



Protection des données au travail

«BIG BROTHER IS WATCHING YOU, UNE RÉALITÉ OMNIPRÉSENTE»

Les nouvelles formes numériques de travail, comme le télétravail, renforcent l'imbrication des données privées et professionnelles. Dans quelle mesure les employeurs peuvent-ils utiliser les données personnelles de leurs collaborateurs? Et quel est le degré de contrôle autorisé?

Sur le plan légal, les choses sont claires: l'employeur ne peut utiliser que les données personnelles nécessaires à l'exercice de l'activité (art. 328b CO). En revanche, il est expressément interdit de contrôler les collaborateurs ou de collecter des données pour surveiller leur comportement. Mais où est la limite? Nous faisons le point avec Ursula Uttinger, avocate, professeure et spécialiste de la protection des données.

Au bureau, je travaille avec un ordinateur. Dans quelle mesure la question de la protection des données m'affecte-t-elle?

Ursula Uttinger: Oh, cela commence par l'enregistrement du temps de travail: le moyen le plus simple de contrôler les employés – en dépassant parfois allégrement les limites. Ou supposons que vous utilisez votre téléphone portable privé à des fins professionnelles. Que se passe-t-il si votre employeur veut accéder à vos données? Comme elles sont mélangées avec des informations personnelles, votre employeur pénétrera dans votre vie privée.

Certains logiciels peuvent aussi être installés en arrière-plan à des fins de surveillance. Les logiciels qui contrôlent le degré d'activité d'une personne sur l'ordinateur sont assez courants. Même si leur utilisation est interdite, ils peuvent être achetés en toute légalité.

Qu'advient-il des données contenues dans mon dossier personnel?

Les dossiers de candidature doivent être retournés ou détruits au plus tard à la fin de la période d'essai. Les formulaires d'évaluation doivent également être détruits après cinq ans au maximum. Toutefois, cela peut aussi avoir des inconvénients: lorsqu'un certificat est délivré, le travail effectué pendant toute la durée de l'emploi doit être évalué. En l'absence de traces écrites, cela peut être compliqué. C'est pourquoi je recommande généralement à tous les employés de demander un certificat intermédiaire à intervalles réguliers, tous les trois ou quatre ans.

En tant qu'employé, comment puis-je protéger mes données privées?

En séparant autant que possible affaires privées et professionnelles. Cela s'applique en particulier aux emails et aux appels: n'écrivez pas de courriels privés via un accès professionnel, utilisez un téléphone portable d'entreprise à des fins professionnelles et passez systématiquement vos appels privés avec votre téléphone privé. Lorsqu'on commence un nouvel emploi, il vaut la peine de lire attentivement la réglementation de l'entreprise en matière de protection des données: y est-il par exemple dit que les courriels peuvent être consultés dans les cas suspects?

Y a-t-il eu une augmentation générale de la surveillance sur le lieu de travail?

Oui, les études le montrent clairement. De nombreux employeurs n'ont pas confiance – surtout par rapport au télétravail. Cependant, et la crise du coronavirus l'a bien montré, le travail à domicile n'affecte pas la productivité – au contraire!

Qu'en est-il de la surveillance dans d'autres domaines, comme la vente?

Ici aussi, la surveillance s'intensifie. Dans le commerce de détail en particulier, de nombreuses caméras vidéo sont installées. C'est légal tant que les employés peuvent rester hors du champ de la caméra. Une caméra peut également être pointée sur la caisse enregistreuse pour s'assurer qu'aucun argent n'est subtilisé. Mais si la personne assise à la caisse ne peut même pas se moucher sans être observée, cela va trop loin. La surveillance totale est inacceptable! L'observation du comportement des employés n'est pas autorisée.

En tant qu'employé, comment puis-je me défendre contre une surveillance non autorisée?

En prenant contact avec un syndicat! (Rires) Sérieusement: je ne dis pas cela seulement parce que je vous parle. Il est difficile, en tant qu'individu, de s'opposer à la surveillance de l'employeur. Car très vite, on soupçonne qu'être opposé à la surveillance signifie que l'on a quelque chose à cacher. Il faut mettre en place une communauté solidaire qui dise clairement que «Cela ne va pas». Parce que la tendance à la surveillance s'accroît – «Big Brother is watching you» est une réalité omniprésente.

Patricia Schoch
Collaboratrice communication
patricia.schoch@syna.ch



«La surveillance totale est inacceptable! L'observation du comportement des employés n'est pas autorisée.»

Ursula Uttinger

IMPORTANT À SAVOIR



La deuxième vague de coronavirus est là. Pour de nombreuses personnes, la situation au travail reste difficile, parce que leur emploi est en péril ou parce qu'elles sont mal protégées.

Notre service juridique répond aux questions les plus fréquemment posées sur les vacances, la maladie, la quarantaine ou le salaire:

Je me suis rendu en vacances dans un pays à risque, dès lors je dois me mettre en quarantaine. Aurai-je droit à mon salaire?

L'employeur ne devra pas le salaire durant la période de quarantaine. Un système d'allocation pour perte de gain «spéciale coronavirus» a été mis en place. Tu y as droit si tu étais déjà dans le pays en question lorsque le Conseil fédéral l'a placé sur la liste. Tu dois toi-même en faire la demande à ta caisse de compensation. Si, à l'inverse, tu as voyagé dans le pays alors qu'il était déjà sur la liste, l'allocation ne te sera pas due. Tu peux à ce moment demander à ton employeur de prendre tes vacances pour la quarantaine.

Sur mon lieu de travail, j'ai l'impression que les mesures de sécurité ne sont pas respectées. Que doit mettre en place l'employeur?

L'employeur doit, si possible, favoriser le télétravail. Il doit, autrement, veiller à ce que la distance de 1,5 mètres par personne soit respectée, que les locaux communs soient désinfectés régulièrement, que les collaborateurs puissent se laver et se désinfecter les mains. L'employeur peut également mettre en place des tournus par équipe, apposer des protections physiques sur le lieu de travail ou fournir au collaborateur un masque de protection. S'il ne respecte pas ces mesures, contacte-nous afin que nous puissions communiquer la situation aux autorités.

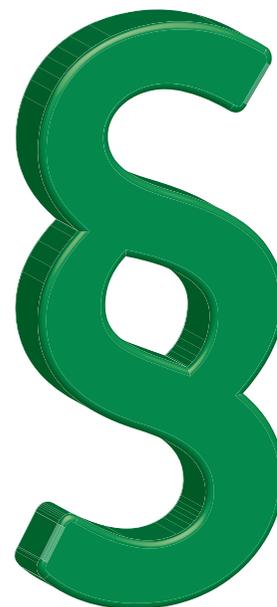
Je présente des symptômes se rapprochant de ceux du Covid-19. Puis-je continuer à travailler?

En ce cas, tu dois rester à la maison et réduire les contacts autour de toi. Tu dois suivre les recommandations de l'OFSP pour savoir si tu dois te faire tester ou non. Ton salaire ou une indemnité journalière seront dus au regard de ton contrat de travail. En effet, il s'agit d'une incapacité de travail sans faute de ta part. Tu devras sûrement présenter un certificat médical après quelques jours.

J'ai été en contact avec une personne positive au Covid-19 et je dois maintenant rester en quarantaine. Que se passe-t-il avec mon travail?

Tu dois suivre les instructions des autorités et rester à la maison. Si tu en as la possibilité, tu dois faire du télétravail depuis de la maison. Dans le cas contraire, tu auras droit aux allocations pour perte de gain.

Florian Monnier
Collaborateur juridique
florian.monnier@syna.ch



Hôtellerie et restauration: AU CHÔMAGE EN TEMPS RECORD?

On ne sait pas encore quelles mesures de protection seront appliquées dans les différentes régions cet hiver. Les contrats saisonniers, en particulier, deviennent encore plus précaires. En effet, les employeurs utilisent des failles dans la loi et des astuces injustes pour faire peser le risque financier sur leurs collaborateurs.

- ❗ Par exemple, des périodes d'essai de trois mois sont fixées, pour une saison qui ne dure que quatre mois. Pendant ces trois mois, le délai de résiliation n'est que de sept jours. Ce qui signifie que le personnel peut être mis à la porte en une semaine!
- ❗ En outre, les contrats sont généralement conclus sans préciser la charge de travail, qui n'est convenue que verbalement. Pour les employés, cela signifie des revenus très fluctuants, voire un manque à gagner total!



BRANCHES

Syna appelle les employeurs à prendre leurs responsabilités. Et demande aux autorités d'adopter des mesures de protection efficaces et uniformes et d'autoriser les établissements à conserver leurs espaces en terrasse afin d'éviter des fermetures.

Claudia Stöckli
Secrétaire centrale hôtellerie-restauration
claudia.stoeckli@syna.ch



Conférence de branche de la coiffure

«TOUJOURS PAS DE 13^E SALAIRE: UNE HONTE!»

La Conférence de branche de la coiffure a validé le protocole d'accord des partenaires sociaux prévoyant la prolongation de la CCT jusqu'à fin 2022. Pour Syna, la priorité absolue reste l'introduction d'un 13^e salaire, dont l'absence est jugée honteuse pour la branche.

La prolongation de la CCT amène également une augmentation de 0,7% des salaires minimaux des employés en 5^e année professionnelle dès janvier 2022. Syna prépare déjà le prochain front: le renouvellement de la CCT en 2023. Parmi les améliorations essentielles à apporter, la conférence de branche a défini l'augmentation significative des salaires minimaux pour les non-qualifiés, les semi-qualifiés et les qualifiés ainsi que la fixation d'un salaire minimal pour les semi-qualifiés de 1^{re} année. Cette lacune ne peut plus subsister: un diplôme se doit d'être respecté. Syna revendique également l'introduction de salaires minimaux pour les apprenties et les gérantes et que les salaires ne puissent plus être liés au chiffre d'affaires enregistré par les coiffeuses. Autre élément d'importance pour Syna: l'expérience professionnelle doit compter dès la première année d'apprentissage.

SEMAINE DE 40 HEURES

En ce qui concerne les temps de travail et de repos, Syna revendique l'abolition de l'heure supplémentaire de tolérance, l'impossibilité d'interrompre des pauses repas pour servir un client, la saisie obligatoire du temps de travail avec un décompte des heures signé par l'employeur et l'employée et la remise des plannings au moins 15 jours avant la prise de service. Trop souvent hélas, ceux-ci ne sont transmis que la veille. Enfin, Syna milite pour la réduction de la durée de la semaine de travail à 40 heures sans baisse de salaires et un droit d'accès pour les syndicats à tous les salons soumis à la CCT. Enfin, pour Syna: la priorité absolue reste l'introduction d'un 13^e salaire, dont l'absence est jugée honteuse pour la branche.

Juan Barahona, Secrétaire central de la coiffure
juan.barahona@syna.ch

SYNA, TA FORCE

Travailler dans le commerce de détail n'est souvent pas sain – coronavirus ou pas. Pour un travail sain, rien de tel que l'engagement syndical. Cette année, la campagne de Noël de Syna sensibilise les travailleurs à cette problématique.

Au printemps 2020, Syna a parcouru les commerces de détail du pays avec sa campagne «Les véritables reines» et a remis une couronne au personnel majoritairement féminin de la branche pour son précieux travail dans des conditions difficiles. Cette année marquée par le coronavirus a placé le rôle essentiel du personnel du commerce de détail sous le feu des projecteurs. Il est donc plus important que jamais que nos reines restent en bonne santé.

DEXTROSE POUR L'INSTANT PRÉSENT – SYNDICAT POUR TOUJOURS

Juste avant la frénésie de Noël, nous offrirons aux reines et aux rois quelques sucres rapides pour les aider à surmonter les longues journées de travail de novembre et décembre. À long terme, cependant, des améliorations significatives des conditions de travail sont nécessaires si l'on veut que le personnel du commerce de détail reste en bonne santé et ne craigne plus le chômage et la pauvreté dans ses vieux jours. Un seul remède à cela: adhérer à Syna!

Marco Geu, Secrétaire central du commerce de détail
marco.geu@syna.ch



DANS LA RUE!

De nombreux membres Syna actifs dans la santé se sont réunis lors de la conférence de branche, rappelant fermement que la santé est un service public et doit le rester!

La concurrence entre les établissements de soins pour des traitements lucratifs entraîne une augmentation du volume et des surcapacités, tout en permettant de réaliser des bénéfices. Tout cela, nous le finançons avec nos primes d'assurance maladie et nos impôts.

Et surtout: la pression sur les coûts qui en résulte est aujourd'hui principalement répercutée sur le personnel. Les conditions de travail dans les hôpitaux, les établissements médico-sociaux et les soins à domicile n'ont cessé de se détériorer ces dernières années. En conséquence, les professionnels quittent la branche en masse. Le manque de personnel qualifié est également dangereux pour les patients: il est donc impératif de revaloriser les métiers de la santé en offrant de bonnes conditions de travail de droit public et des ajustements salariaux réguliers.

ENSEMBLE AVEC LE PERSONNEL DE SANTÉ

Une semaine de protestation du personnel de la santé est actuellement en cours dans toute la Suisse avec diverses campagnes régionales. Une action commune se tiendra le samedi 31 octobre sur la Place fédérale à Berne. Les actions sont organisées par l'Alliance santé publique, que Syna a fondée en collaboration avec les associations du personnel SSP et ASI.

Nos revendications:

- ❗ Prime coronavirus – 1 mois de salaire
- ❗ Plus de droits au travail – meilleure prise en considération de nos demandes et meilleure protection
- ❗ Meilleures conditions de travail – plus de salaire et fin des soins à la minute



Juan Barahona, Secrétaire central de la santé
juan.barahona@syna.ch

FORMATION CONTINUE

formation-ARC.Suisse

MON CONCEPT MARKETING EN 2 JOURS! COMMENT COMMERCIALISER MON PROJET?

Lundis 16 et 23 novembre 2020, de 9h à 17h,
Yverdon-les-Bains

Après deux jours, les participantes et participants quittent le cours en possession d'un Concept marketing concret et personnalisé. Ils sont au fait de ce qu'ils peuvent désormais entreprendre.

LES CLÉS D'UNE COMMUNICATION EFFICACE

Jeudi et vendredi 19 et 20 novembre 2020,
de 9h à 17h, Yverdon-les-Bains

Identifier et expliquer les facteurs, les fonctions et les canaux de communication, se familiariser avec l'écoute active et la compréhension du discours de l'interlocuteur, découvrir l'importance et les techniques du feedback et du questionnement, s'approprier une formation commune sur les bases de la communication en explicitant des pratiques courantes (décrire et analyser), pratiquer les techniques de communication en s'appuyant sur des exercices et des mises en situation.

POUR LES MEMBRES DÈS 35 ANS: COMPRENDRE MON RÈGLEMENT DE PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE

Vendredi 27 novembre 2020, de 9h à 17h, Neuchâtel

Comprendre comment fonctionne la prévoyance professionnelle, savoir comment lire le certificat de la caisse de pension, être en mesure de planifier sa retraite grâce à la prise de connaissance du règlement de sa caisse de pension, pallier aux lacunes de prévoyance grâce à une bonne compréhension du système suisse, chercher les meilleures solutions pour une retraite sereine.

INFORMATIONS ET INSCRIPTION

Institut de formation ARC, tél. 031 370 21 11

✉ arc@travailsuisse.ch

🌐 www.formation-arc.ch



Emma EXPLIQUE!

Partenariat social

Sympa, non? Le partenariat, nous savons tous ce que c'est. Les relations de couple etc... Et «social» c'est toujours cool ... Mais en fait, le partenariat social, qu'est-ce que c'est?

Ce terme doit être compris au sens propre: des partenaires qui unissent leurs forces dans un but précis. En d'autres termes, c'est une sorte de communauté d'intérêts. Dans le cas présent, cette communauté est composée d'une part des employeurs et d'autre

part des syndicats et associations de personnel. Et l'intérêt commun consiste à étudier les conditions de travail, ou plus précisément, ce que les conventions collectives de travail prévoient.

Les partenaires sociaux ont pour tâche de convenir, lors de discussions et de négociations, de conditions qui soient acceptables pour tous. Et cela de manière aussi harmonieuse que possible. C'est pourquoi le partenariat social a été inventé. À l'origine, son but était d'éviter les grèves en aidant les deux parties à trouver des solutions satisfaisantes dans le cadre de discussions communes.

Pas toujours facile, comme tu peux l'imaginer! Comme la vie de couple parfois...

Emma



MON TRAVAIL ET MOI

«VIVRE DIGNEMENT DE MON TRAVAIL»

Arrivé en Suisse en 2013, Achour travaille comme aide-soignant dans un EMS neuchâtelois. Passionné par son travail et le contact avec les résidents, il déplore toutefois les conditions difficiles dans lesquelles il évolue.

MON ARRIVÉE EN SUISSE

J'ai grandi en Algérie. Après ma scolarité, j'ai suivi une formation bac+4 dans un institut dépendant du Ministère de la Jeunesse et des Sports. J'ai ensuite travaillé au sein de l'administration, comme conseiller d'orientation notamment. En 2013, je suis venu en Suisse par amour, pour rejoindre mon amie. Comme mes diplômes n'étaient pas reconnus, j'ai accepté un travail ad intérim dans une usine pour pouvoir ensuite financer une formation. À Berne, où je suivais des cours d'allemand, j'ai rencontré un couple venu d'Afrique qui m'a parlé des formations proposées par la Croix-Rouge. C'est ensuite dans le canton de Neuchâtel que j'ai suivi la formation d'aide-soignant de la Croix-Rouge, après un stage en EMS.

MON NOUVEAU MÉTIER

Dès mon premier stage, j'ai beaucoup apprécié le travail en EMS. Ma formation en poche, j'ai immédiatement trouvé un

emploi. Actuellement, je travaille à 80%. Ce métier me permet à peine de vivre, mais il est pour moi plus qu'un travail. Au fil du temps, j'ai sympathisé avec les résidents, et tous les jours je fais mon maximum pour éviter qu'ils soient contrariés; je leur apporte de la convivialité et de la joie ... C'est un métier parfois difficile car les résidents sont attachants, et il y a beaucoup de décès, mais c'est très gratifiant au niveau humain.

SYNA, MON SYNDICAT

Durant mes premières années en Suisse, je ne connaissais pas Syna. Après deux ou trois ans sans un jour d'absence, je me suis blessé au dos en mobilisant un résident, et mon médecin m'a conseillé de me reposer une journée. Le lendemain, on m'a demandé un certificat médical. Face à mon étonnement, le responsable a cité la CCT 21. Ne connaissant pas ce document, je m'y suis plongé. Effectivement, il y est mentionné qu'un certificat peut «exceptionnellement» être exigé dès le premier jour d'absence – j'ai donc eu du mal à comprendre cette demande vis-à-vis de moi qui n'avais jamais manqué un seul jour de travail. Ayant constaté que Syna était le signataire de la CCT au nom des employés, j'ai décidé de contacter le syndicat et d'y adhérer. J'ai rapidement noué des liens avec ses collaborateurs. Avec le temps, je suis devenu une personne ressource pour mes collègues. Lorsqu'ils ont un problème, ils viennent me voir, et je les oriente soit vers la commission paritaire de la CCT 21 s'il s'agit d'un problème d'interprétation des règles,

soit vers Syna s'il faut écrire un courrier ou tenter une quelconque action. Pour moi, être membre de Syna signifie avoir un interlocuteur fiable pour s'informer, et c'est aussi un levier pour améliorer les choses.

MES CONDITIONS DE TRAVAIL

Mon travail d'aide-soignant est physiquement et psychologiquement éprouvant. Je trouve qu'il n'est pas suffisamment reconnu. Les salaires doivent impérativement être revalorisés pour nous permettre de vivre dignement. La protection du personnel, domaine dans lequel la pandémie du coronavirus a mis de nombreuses lacunes en lumière, est aussi prioritaire. Au début, nous n'avions pas assez de matériel de protection. Aujourd'hui, quand un nouveau résident arrive, il est isolé des autres pour ne pas leur faire courir de risques. Quant à nous, nous devons gérer avec un simple masque chirurgical ... Enfin, des efforts sont nécessaires en matière de formation. Beaucoup d'aides-soignants non certifiés sont des étrangers qui ont suivi comme moi une formation Croix-Rouge. Malheureusement, si on nous offre régulièrement des formations continues de courte durée, il nous est presque impossible d'obtenir une formation complète et certifiante. Or seules ces formations nous permettraient d'évoluer dans notre carrière et de gravir les échelons salariaux.

Tania Séverin

Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch

«Le travail en EMS est parfois difficile, mais c'est très gratifiant au niveau humain.»

Achour

Deux semaines de congé de paternité dès 2021

NOUS AVONS GAGNÉ!



Le 27 septembre, le peuple suisse a clairement dit OUI aux deux semaines de congé paternité.

L'initiative populaire pour un congé paternité de quatre semaines, à laquelle Syna a contribué par un grand nombre de signatures, a rendu cette avancée possible.

Dès 2021, tous les pères – et donc leurs familles – bénéficieront d'un congé paternité ancré dans la loi. Cela représente un réel progrès pour mieux concilier travail et famille, l'un des principaux objectifs de Syna.

Notre initiative populaire en faveur de quatre semaines de congé paternité a rendu cela possible: la première pierre d'une politique familiale moderne a ainsi enfin été posée en Suisse. Aujourd'hui, nous nous souvenons avec plaisir, et non sans fierté, de la conviction et de l'engagement citoyen avec lesquels Syna est descendu dans la rue, il y a quatre ans, pour récolter plus de 45 000 signatures en faveur de l'initiative populaire. Merci à celles et ceux qui nous ont aidés!

UNE SOLUTION QUI PROFITE AUSSI AUX EMPLOYEURS

Le congé paternité joue depuis longtemps un rôle essentiel dans les négociations de conventions collectives de travail (CCT) entre Syna et les employeurs. Dans ce contexte aussi, les opinions ont évolué, les employeurs étant toujours plus nombreux à se rendre compte qu'un congé paternité apporte plus qu'il ne coûte. Il permet à l'entreprise de devenir un employeur plus attrayant, avec en prime des employés plus satisfaits et motivés. Grâce au résultat positif du vote, les PME en particulier profitent de deux semaines de congé paternité financées solidairement.

Nous continuerons de mettre l'accent sur le congé paternité dans les futures négociations CCT et nous nous efforcerons de faire en sorte qu'il soit étendu à quatre semaines dans différents secteurs et entreprises.

Arno Kerst
Président
arno.kerst@syna.ch



LE CONGÉ PATERNITÉ DANS LES FAITS

Voici les prochaines étapes qui attendent le congé paternité:

À partir de quand sera-t-il valable?

La modification de la loi entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Qui y aura droit?

Tous les pères dont les enfants seront nés après le 31 décembre 2020. Cela vaut pour les pères au sens juridique du terme, c'est-à-dire par mariage à la mère, par reconnaissance de paternité ou par décision d'un tribunal.

Quelle est sa durée?

Pour un taux d'occupation à 100%, le père a droit à dix jours de congé payé, qu'il doit prendre dans les premiers six mois suivant la naissance de l'enfant. Attention: le congé paternité ne peut pas être rattrapé: après six mois, les jours non pris sont perdus! Ce congé peut être pris en un bloc de quatorze jours consécutifs (week-ends inclus) ou par jours isolés (10 jours).

Qui le paie?

Tout comme le congé maternité, le congé paternité est financé par les allocations pour perte de gain (APG). L'employeur prend en charge une moitié des cotisations d'assurance et les employés l'autre moitié.

Des informations détaillées sur le congé paternité sont disponibles sur le site Internet de la Confédération:

www.bsv.admin.ch



Votazione popolare del 29 novembre

MULTINAZIONALI: SI RICHIEDE RESPONSABILITÀ!

Syna sostiene l'iniziativa per multinazionali responsabili: poiché noi lavoratrici

e lavoratori vogliamo che le aziende svizzere siano ritenute responsabili delle violazioni dei diritti umani e dei danni ambientali causati anche all'estero.



Foto scattata in Brasile. Immagine illustrativa a tutela della vittima.
Dettagli sul caso: www.iniziativa-multinazionali.ch/pesticidi

Non lavoriamo solo per guadagnarci da vivere. I nostri soci si considerano parte del sistema economico. E il modo in cui questo sistema economico funziona li riguarda molto da vicino!

TANTI INTERROGATIVI

Quando una commessa vende derrate alimentari prodotte in condizioni indegne in regioni agricole dell'Europa meridionale, si pone delle domande. Non chiama direttamente in causa il suo datore di lavoro, visto che quest'ultimo acquista la merce da intermediari e non gestisce personalmente le coltivazioni di frutta e verdura. Né denuncia i consumatori: vede ogni giorno mamme e papà entrare di corsa in negozio poco prima della chiusura, al termine di una lunga giornata di lavoro, per fare un minimo di spesa per la famiglia. Vede persone con risorse economiche limitate contare due, tre volte le monete nel borsellino.

Eppure si chiede: e se i produttori fossero tenuti a dimostrare di rispettare i diritti umani delle lavoratrici e dei lavoratori e la legislazione locale sul lavoro? Probabilmente rinuncerebbero allo sfruttamento dei migranti, pagherebbero salari minimi dignitosi e non abbandonerebbero a se stesse le lavoratrici che subiscono aggressioni sessuali. Inoltre, non spremerebbero la natura al punto da esaurire i terreni e le acque, impedendo ai piccoli contadini di guadagnarsi da vivere.

DIMOSTRARE SOLIDARIETÀ

Chiunque si ponga delle domande giunge alla conclusione che questa iniziativa è un passo del nostro sistema economico necessario ormai da tempo. Votando SÌ all'iniziativa per multinazionali responsabili possiamo lanciare un chiaro segnale di solidarietà fra lavoratori di tutto il mondo!

Selina Tribbia
Responsabile del servizio
politica sociale
selina.tribbia@syna.ch



DI CHE COSA SI TRATTA?

Le multinazionali con sede in Svizzera continuano a violare i diritti umani e a ignorare gli standard ambientali minimi all'estero. Attualmente queste imprese non devono temere alcuna conseguenza, anche perché nei paesi poveri spesso non c'è uno stato di diritto funzionante e le persone non hanno di fatto quasi nessuna possibilità di difendersi.

L'iniziativa chiede che le multinazionali svizzere siano tenute a rispettare gli individui e l'ambiente rispondendo, in futuro, delle proprie azioni se violano i diritti umani o causano danni ambientali – una responsabilità che dovrà essere sancita dalla Costituzione. www.iniziativa-multinazionali.ch

LO QUE NECESITAS SABER AHORA

Estamos en medio de la segunda ola del coronavirus. Para muchas personas la situación en el trabajo sigue siendo complicada, porque su futuro laboral es incierto o las medidas de seguridad en su trabajo son insuficientes.

Nuestro Servicio Jurídico responde a las preguntas más frecuentes sobre vacaciones, enfermedad, cuarentena o salarios:

Estaba de vacaciones en una zona de alto riesgo y tengo que estar en cuarentena. ¿Seguiré recibiendo mi salario?

El empleador no debe pagar salario durante la cuarentena. Para eso está el Seguro de sustitución de salario del Coronavirus (EO). Tienes derecho a ello si ya estabas en el país cuando el Consejo Federal lo puso en su lista de áreas de riesgo. Tú mismo debes solicitar el salario correspondiente a su fondo de compensación. Si viajaste a un país que ya estaba en la lista, no tienes derecho a indemnización. Puedes pedirle a tu empleador que te permita tomar una licencia durante la cuarentena.

Creo que en mi lugar de trabajo no se observan las medidas de seguridad. ¿Qué está obligado a hacer mi empleador?

Si es posible, el empleador debe ofrecer la posibilidad de trabajar de forma remota. De lo contrario, debe asegurarse que se respete la distancia de 1,5 metros, que las salas comunes se desinfecten regularmente y que los empleados se laven y desinfecten las manos con regularidad. También puede introducir trabajo por turnos, instalar equipos de protección física como paneles de plexiglás o como último recurso, proporcionar a los empleados mascarillas protectoras. Ponte en contacto con tu Secretaría Regional si tu empleador no respeta las medidas de seguridad para que podamos informar de ello a las autoridades.

Tengo síntomas que indican Covid-19. ¿Puedo seguir trabajando?

En ese caso, debes quedarte en casa y reducir tus actividades sociales al mínimo. Hazte un chequeo médico, de acuerdo con las instrucciones del BAG. Durante este tiempo, tienes derecho a tu sueldo según tu contrato de trabajo, ya que la inasistencia no es tu culpa. Puede ser que tengas que presentar un certificado médico.

He tenido contacto con una persona que dio positivo y por lo tanto debe permanecer en cuarentena. ¿Qué significa esto para mi trabajo?

Debes seguir las instrucciones de las autoridades y quedarte en casa. Si es posible, debes seguir trabajando en forma remota desde casa. Si esto no es posible, tienes derecho a la compensación Corona-EO.

Florian Monnier
Asistente Jurídico
florian.monnier@syna.ch



Gastronomía

SIN TRABAJO EN TIEMPO RECORD

Aún no está claro qué medidas de protección a causa del coronavirus se aplicarán en las distintas regiones durante el invierno. Los contratos estacionales en particular se están volviendo aún más precarios. Esto se debe a que los empleadores utilizan lagunas en la ley y trucos injustos para trasladar el riesgo financiero a sus empleados.

- ❗ Por ejemplo, se acuerdan períodos de prueba de tres meses para una temporada que dura sólo cuatro meses. Durante el período de prueba, la relación laboral se termina en sólo siete días. ¡Así que los trabajadores se pueden ir a la calle en una semana!
- ❗ Además, los contratos suelen celebrarse sin especificar el volumen de trabajo. Esto sólo se acuerda verbalmente. ¡Para los trabajadores esto significa una fuerte fluctuación de ingresos e incluso pérdida de salario!

Syna pide a los empleadores que asuman su responsabilidad. Y las autoridades necesitan elaborar medidas de protección eficaces y concertadas, así como la posibilidad de ocupar el exterior para evitar cierres de locales.

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





Setor de saúde

VAMOS À RUA!

Os participantes
da conferência do
setor de saúde

Na conferência do setor encontraram-se muitos membros do Syna, do serviço de saúde – e mais uma vez foi claramente determinado: A saúde é e tem de permanecer um serviço público!

A competição nos tratamentos lucrativos entre as instituições de saúde resulta no aumento quantitativo e em capacidades excedentárias, obtendo, ao mesmo tempo, lucros. Todos nos financiamos isto através dos prémios da segurança social e impostos. E sobretudo: Hoje em dia, a pressão de custos assim criada é transferida principalmente ao pessoal. As condições laborais nos hospitais, casas de idosos e cuidados contínuos e extra hospitalares (Spitex) pioraram constantemente nos últimos anos. Consequentemente, os muitíssimos colaboradores saem do setor. A falta do pessoal qualificado é perigoso, também para os/as pacientes. Por isso, é necessário uma revalorização das profissões de saúde por meio de boas condições laborais públicas e salários regularmente adaptados.

JUNTOS COM O PESSOAL DE SAÚDE

Nestes dias há uma semana de protesto do pessoal de saúde em toda a Suíça, com diversas ações regionais e uma ação em conjunto

no sábado, dia 31 de outubro, no Bundesplatz em Berna. As ações serão organizadas pela confederação Bündnis Gesundheit, que foi fundada pelo Syna juntamente com as sindicatos VPOD e SBK.

Nós exigimos:

- ❗ Prémio de corona – 1 mês de salário
- ❗ Mais direitos no local de trabalho – maior influência e melhor proteção
- ❗ Melhores condições laborais – melhor salário e fim dos cuidados por minuto

Juan Barahona
Secretário central setor da saúde
juan.barahona@syna.ch

Emma explica

Parceria social

Soa bem, não soa? Parceria, todos nós conhecemos isto. Relacionamento e assim. E de qualquer modo, social é sempre bom... No entanto, qual o significado exato de parceria social?

Parceiros, que se juntam por um determinado fim – portanto, trata-se neste caso quase de uma comunidade de interesses. No nosso caso, esta comunidade é constituída dos empregadores, de

um lado, e dos sindicatos e das associações de pessoal do outro. O fim são as condições laborais - mais precisamente o conteúdo dos acordos coletivos de trabalho.

A tarefa dos parceiros sociais é falar e negociar para chegar a um acordo relativamente às condições, de preferência, aquelas apropriadas para ambos os lados. Tudo num ambiente pacífico – pois, afinal a parceria social foi inventada por este motivo: Deveria garantir que não haja mais necessidade de greves, mas que ambos os lados encontrem boas soluções na conversa em conjunto.

Como podes imaginar, isto nem sempre é fácil! Como acontece as vezes nas parcerias ...

Emma



GENÈVE

NON À LA FERMETURE DE LA TUILERIE DE BARDONNEX!

En juillet 2020, la société Gasser Ceramic, propriétaire de la fabrique depuis 2010, a annoncé son intention de fermer la fabrique des Tuileries et Briqueteries de Bardonnex. Les 22 salariés ont appris la nouvelle, qui a pour conséquence 13 licenciements, alors qu'ils se trouvaient en réduction de l'horaire de travail (RHT).

Depuis l'annonce de cette nouvelle en pleine pause estivale, les démarches visant à sauver le site et les emplois ont été multipliées. Sur le front de l'emploi, travailleurs et syndicats ont interpellé les milieux politiques et saisi la Chambre des relations collectives de travail (CRCT). Les collaborateurs du site exigent de faire valoir leur droit à participer à une véritable période de consultation, comme la loi le prévoit, et de pouvoir présenter des propositions alternatives à la fermeture. Fabrice Chaperon, responsable de Syna Genève, relève que «La précipitation dont Gasser Ceramic fait preuve ne passe pas. Les ouvriers aiment leur usine et leur travail. Ils ont pour la plupart plus de 40, voire 50 ans, ils sont fidèles à l'entreprise depuis 10, 20 ou 30 ans et leur savoir-faire est unique. Refuser de s'asseoir autour d'une table pour les écouter et les entendre est une aberration.» Néanmoins, la recherche de solutions s'annonce ardue. «Le mardi 13 octobre, le président de la CRCT, Laurent Moutinot, a entériné l'échec de la conciliation, après un double refus de Gasser Ceramic de se présenter aux séances», déplore Fabrice. Une recommandation de la CRCT sera prochainement transmise au Conseil d'État.

SAUVEGARDER LE PATRIMOINE

Au-delà de l'emploi, les ouvriers du site ont également affiché leur volonté de sauver ce site historique né en 1947. En effet, la tuile jaune et plate produite dans le four de Bardonnex est unique dans la région. Elle équipe de nombreux bâtiments historiques de la région, comme le château de Chillon. Les milieux politiques ont été interpellés, et une demande de classement au patrimoine déposée auprès de l'association Patrimoine suisse Genève. Pour Alain Félix, architecte spécialisé dans la restauration de bâtiments anciens, «cette fermeture est dommageable. Nous perdons peu à peu nos savoir-faire régionaux. Si cette tuile disparaît complètement, il faudra la remplacer par autre chose – nos monuments perdent peu à peu leur esthétique et leur identité régionale.» Il relève néanmoins

qu'«à l'achat, cette tuile est plus chère que la tuile normale. Pour qu'un marché de niche puisse s'affirmer, il doit y avoir un engagement au niveau institutionnel: Y a-t-il suffisamment de toitures protégées? Les architectes communiquent-ils suffisamment l'importance d'utiliser un matériau traditionnel et de qualité à leurs clients?». Des questionnements auxquels il appartient également aux acteurs institutionnels d'apporter des réponses.

LA MOBILISATION NE FAIBLIT PAS

Du côté des ouvriers, l'incompréhension et l'inquiétude dominent. Mais la mobilisation ne faiblit pas, et les efforts consentis commencent à avoir des effets. En effet, le 2 octobre, les députés genevois ont adopté une motion demandant au Conseil d'État de garantir la pérennité du site. Et, signe que le risque que fait peser cette fermeture sur le patrimoine régional dépasse le cadre purement genevois, le député morgien Vincent Jaques a interpellé le Conseil d'État vaudois. Dans le même temps, une pétition demandant la sauvegarde du site a récolté 1300 signatures. Et le 13 octobre, le président du Conseil d'État genevois Antonio Hodgers a reçu une délégation syndicale. S'il relève que «la liberté économique prévaut», il s'est néanmoins engagé à appuyer la demande de classement déposée auprès de Patrimoine suisse. Et il a manifesté un intérêt pour la création d'un pôle de clients de la région (GE, VD notamment) qui pourrait permettre de sauvegarder le patrimoine régional. La lutte pour préserver emplois et patrimoine va donc se poursuivre durant l'automne.

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

Détruire le patrimoine,
le savoir-faire, les emplois:
NON ! STOP !

Tuilerie de Bardonnex: détruire
le patrimoine, le savoir-faire, les
emplois: NON! STOP!

GENÈVE

GENÈVE DIT OUI AU SALAIRE MINIMUM

Le 27 septembre, la population genevoise a dit OUI aux initiatives cantonales «23 frs, c'est un minimum!» et «Zér0 pertes». Deux belles victoires pour Syna et les autres syndicats qui s'étaient engagés en faveur de ces projets.



Environ 30 000 personnes devraient bénéficier du salaire minimum plébiscité à Genève.

Nous en parlions dans notre dernière édition, le 27 septembre, la population genevoise était appelée à se prononcer sur deux objets cantonaux importants aux yeux des syndicats. Premièrement, l'initiative populaire cantonale «23 frs, c'est un minimum!» qui visait à introduire un salaire minimum et deuxièmement l'initiative «Zér0 Pertes» qui demandait que la réforme de l'imposition du bénéfice des entreprises se fasse sans pertes de revenus fiscaux pour l'État.

INITIATIVE «23 FRs, C'EST UN MINIMUM!»

Trois jours avant la votation, le personnel de nettoyage genevois s'est mobilisé pour exiger un salaire horaire minimum de 23 francs. Lors d'une action organisée conjointement par Syna, Sit et Unia, une pétition munie de 1187 signatures a été remise au patronat – pétition qui demande également une prime de risque pour le personnel ayant travaillé pendant la crise du Covid et le paiement à 100% en cas de chômage technique. Le OUI à l'initiative «23 frs, c'est un minimum!» devrait apporter un coup d'accélérateur à ces revendications!

CONTRE LA PRÉCARITÉ

23.-

CEST UN MINIMUM

SALAIRE MINIMUM PLÉBISCITÉ

Dans les urnes, l'introduction d'un salaire minimum a été plébiscitée par 58% des votants. Si l'on pense qu'en 2011, une initiative similaire avait été rejetée par 54% des voix, on constate une évolution importante des mentalités! Pour Fabrice Chaperon, nouveau responsable de Syna Genève, «la crise sanitaire a probablement joué un rôle. D'une part, certaines professions où les salaires sont bas, comme le commerce de détail et le nettoyage, ont été fortement mises en avant. D'autre part, les images de milliers de personnes précarisées attendant durant des heures pour un sac de nourriture a peut-être contribué à une prise de conscience.» On estime à environ 30 000 le nombre de personnes qui bénéficieront de cette nouvelle loi. La plupart travaillent dans l'hôtellerie, la restauration, le nettoyage et le commerce de détail, beaucoup sont des femmes.

APRÈS LE PLÉBISCITE, LA MISE EN ŒUVRE

Le salaire minimum entrera en vigueur dès la promulgation de la loi, fin octobre. Afin d'éviter une recrudescence du travail au noir, les contrôles devront également être renforcés. Enfin, certaines conventions collectives de travail (CCT), qui prévoient actuellement des salaires inférieurs au minimum désormais ancré dans la loi, devront être adaptées.

Tania Séverin

Rédactrice régions romandes

tania.severin@syna.ch

INITIATIVE «ZÉRO PERTES»

Pour sa part, l'initiative Zér0 Pertes a passé sur le fil, avec 50,03% de oui, soit 70 petites voix d'écart. Même si la réforme fiscale des entreprises et financement de l'AVS (RFFA) et sa déclinaison cantonale ont été adoptées depuis le dépôt de l'initiative, il faudra désormais s'assurer que les revendications de l'initiative soient

Initiative
zéro
pertes!

respectées, notamment le maintien du financement des services publics et du niveau des recettes fiscales cantonales et communales.

FRIBOURG/NEUCHÂTEL

DE L'IMPORTANCE DE REVALORISER LES SALAIRES EN TEMPS DE CRISE

Les entreprises fribourgeoises d'électricité s'inquiètent des augmentations des salaires minimaux de la branche prévues lors des négociations de la CCT EIT.swiss pour 2021. Cette inquiétude est légitime et soulève une question récurrente: les entreprises peuvent-elles se permettre des augmentations salariales en période de crise?

En temps de crise, le réflexe systémique premier est de réduire les salaires des travailleuses et des travailleurs. Ce réflexe suit une certaine logique (l'entreprise gagne moins, donc elle doit dépenser moins) mais les effets sont dévastateurs à tous les échelons de l'économie. La logique veut aussi qu'il serait mieux de gagner moins que de perdre son emploi.

Ces deux réponses à la crise font perdre du pouvoir d'achat aux personnes concernées, et précarise les travailleuses et travailleurs, ce qui conduit à des situations difficiles, autant sur le plan financier que sur celui de la santé. À moyen terme, la situation provoque plus de coûts (diminution des achats, coûts de la santé, assurances sociales) que de gains pour la société.

En temps de crise, un certain nombre d'emplois sont supprimés. De toute manière. Quoi qu'on fasse. Les carnets de commandes se vident, le besoin en personnel diminue. Le chômage entre alors en jeu. Les cotisations au chômage sont un pourcentage du salaire. Plus

le salaire est élevé, plus la cotisation au chômage est importante. En temps de crise, valoriser les emplois d'une branche c'est participer à sa stabilité. Cette valorisation passe par la rémunération, les conditions de travail et la protection du personnel, et permet d'éviter des situations de dumping et d'instabilité qui vont entraver une reprise économique.

VALORISER LES SALAIRES ET RELANCER L'ÉCONOMIE

Réduire les salaires et licencier est une mauvaise réponse qui permet à très court terme d'améliorer la situation d'une entreprise. Qui paie le prix de ces choix? Les contribuables. Valoriser, augmenter les salaires, permet d'accroître la consommation et de financer nos institutions sociales qui prennent en charge les personnes qui perdent leur emploi, tout en participant à relancer l'économie et donc à créer à nouveau de l'emploi.

Mélanie Glayre, secrétaire régionale

GENÈVE

LA NOUVELLE ÉQUIPE SE PRÉSENTE

De gauche à droite: Carlos Massas, secrétaire régional gros-œuvre, Katia Soares, secrétaire administrative, Caroline Aebischer, juriste, Fabrice Chaperon, responsable de la région Genève, Georgina Ramos, secrétaire administrative, Ibrahim Diallo, secrétaire syndical en stage, et Pedro Leite, secrétaire régional parcs et jardins. Absent sur cette photo: José Engenheiro, secrétaire régional second-œuvre, industrie, horlogerie et métallurgie du bâtiment



UNE PAGE FACEBOOK

La région de Genève se met à la page et vient de créer une page Facebook afin d'être plus visible et proche de ses membres. À l'heure du numérique, le syndicat se doit d'être réactif et d'informer de manière simple et instantanée. Cette page a pour but d'informer mais également de présenter les activités et les actions syndicales. Tout commentaire constructif est le bienvenu et cet outil d'échange est aussi le vôtre. N'hésitez pas à partager, liker et interagir avec nous!

Vous pourrez découvrir notre équipe syndicale et vous informer en temps réel sur les nombreuses actions/luttes qui vont s'intensifier en période de pandémie. La page Syna Genève, avec vous et pour vous!

www.facebook.com/synagenève

VAUD

RÉSOLUTION PERSONNEL DU SECTEUR DE LA SANTÉ

Réuni en assemblée générale le 8 septembre 2020, le personnel de la santé parapublic a transmis plusieurs revendications au Conseil d'État et aux faitières patronales concernant les conditions de travail et en particulier:

- 1 le renforcement des effectifs par des embauches;
- 2 l'augmentation des salaires pour reconnaître les années d'expériences dans la nouvelle grille;
- 3 le versement d'une prime Covid reconnaissant les risques et la pénibilité.

Au vu de l'écart entre les demandes que nous avons plusieurs fois transmises et l'absence de réponse des autorités et des employeurs, l'assemblée générale du 5 octobre a décidé d'engager une mobilisation collective au niveau vaudois pour le 28 octobre dans tous les établissements du Canton et de lancer une pétition de soutien. Cette journée vaudoise s'est inscrite dans une semaine de mobilisation nationale du secteur de la santé (voir page 10 de ce magazine). En outre, l'assemblée générale a décidé de lancer un préavis de grève pour le mardi 1^{er} décembre 2020, avec le soutien des syndicats et de la plupart des associations professionnelles.

Une nouvelle assemblée générale se tiendra le lundi 9 novembre à 20h à la Maison du peuple à Lausanne pour concrétiser le lancement du préavis de grève. L'assemblée générale du personnel charge les organisations syndicales et les associations professionnelles signataires de la CCT-San de mettre en œuvre cette résolution.

Thierry Lambelet, responsable régional

JURA

CORONAVIRUS: LES SALARIÉS DOIVENT AUSSI ÊTRE SOUTENUS

Le 2 octobre, le Gouvernement jurassien a annoncé plusieurs mesures de soutien à l'économie cantonale durant cette période sanitaire et économique incertaine. Si le principe est bon, les mesures en tant que telles sont beaucoup moins réjouissantes.

L'exécutif cantonal entend agir pour limiter au maximum les conséquences négatives sur l'économie et les postes de travail. Son intention est louable. Toutefois, la pertinence des mesures annoncées semble sujette à caution. En effet, on parle ici de mesures principalement d'ordre fiscal alors que les entreprises qui connaissent de grandes difficultés n'ont pas nécessairement besoin de ce genre d'aides. Pour l'instant, le Gouvernement se refuse à prévoir un véritable plan de relance comme cela a déjà été annoncé dans plusieurs cantons.

Accorder des réductions fiscales ne peut en aucun cas garantir la pérennité de certains emplois et entreprises. Franchement, qui peut penser un seul instant qu'un restaurant, un EMS ou un petit artisan iront mieux grâce à de telles mesures? Poser la question, c'est y répondre.

Plus grave encore, aucune des mesures annoncées ne concerne les travailleuses et travailleurs. Alors que près de 7% de la population active est inscrite auprès des offices régionaux de placement (ORP) comme demandeurs d'emploi et que plus de 5% est au chômage, l'absence de mesures à leur égard résonne comme une injustice évidente. Une entreprise peut recevoir des aides alors qu'une personne dans le besoin, non? Il y a là quelque chose qui cloche.

Cette période devrait pourtant constituer une opportunité unique pour le Jura dont le niveau de formation global est inférieur au reste de la Suisse: il faut investir massivement dans la formation initiale, dans la formation continue et dans la validation des acquis. Cette option aurait le mérite d'offrir des perspectives à toute une frange de la population qui se retrouve aujourd'hui dans une incertitude difficile à supporter.

Par ailleurs, il est évident qu'une personne formée retrouvera du travail plus facilement qu'une personne non qualifiée. Enfin, la dépendance d'un employé vis-à-vis de son employeur est bien différente en cas de formation.

Pour toutes ces raisons et bien d'autres encore, Syna Jura compte s'engager dans les prochaines semaines et mois afin que la situation des travailleuses et travailleurs du canton du Jura soit également prise en considération dans les réflexions menées par l'État jurassien.

Loïc Dobler, responsable 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 4 décembre 2020
Clôture de la rédaction 18 novembre 2020, 12h00

Crédits photographiques

Adobe Stock (p. 1, p. 2 en bas, p. 6, p. 8, p. 17, p. 20 en haut et au milieu à droite)
Brücke · Le pont (p. 5)
Initiative multinationales responsables (p. 2 en haut, p. 4, p. 13)
màd (p. 3 en haut)
pixabay (p. 14, p. 19)
Setrunners.ch (p. 3 en bas)
Isabelle Sorge (p. 11)
SSP (logo Santé publique p. 10)
Syna (p. 7, p. 9, p. 12, p. 15, p. 16, p. 18, p. 20 au milieu à gauche et en bas)



Cours de construction en Espagne et au Portugal

Du 24 janvier au 26 février 2021
 Espagne: Saint-Jacques de Compostelle
 Portugal: Porto et Lisbonne



Les cours de construction organisés en Espagne et au Portugal, toujours très appréciés, auront de nouveau lieu en janvier et février prochains. Inscriptions ouvertes jusqu'au 4 novembre!
 Les cours cofinancés par le Parifonds-construction s'adressent aux travailleurs de la construction espagnols et portugais qui passent les mois d'hiver dans leur pays d'origine. Pendant deux mois, les participants peuvent adapter leurs compétences dans le domaine du bâtiment aux normes de formation élevées de la Suisse.

Cela t'intéresse? Ton employeur doit t'inscrire en ligne sur le site de la Société suisse des entrepreneurs www.baumeister.ch. Contacte ton secrétariat régional si tu remplis les conditions requises pour une formation. Nous nous chargeons volontiers de la négociation avec ton employeur.

Votation du 29 novembre

Les prochaines votations fédérales auront lieu le 29 novembre 2020. Nous voterons sur deux initiatives populaires:

- **Initiative populaire «Pour une interdiction du financement des producteurs de matériel de guerre»**
- **Initiative populaire «Entreprises responsables – pour protéger l'être humain et l'environnement» («Initiative multinationales responsables»)**

Syna et Travail.Suisse recommandent de dire OUI à l'initiative multinationales responsables. En effet, il est inacceptable que des entreprises internationales ayant leur siège en Suisse profitent des bonnes conditions cadres ici et violent les droits de l'homme ailleurs en opprimant leurs employés et en les faisant travailler dans des conditions inhumaines.

Tu trouveras de plus amples informations sur cette initiative aux pages 4 et 5 de ce magazine.

www.initiative-multinationales.ch



Conférence sur la migration

Samedi 21 novembre de 9h30 à 13h
 Hôtel Arte, Olten suivie d'un repas

Les conférences sur la migration permettent aux membres étrangers de discuter d'un sujet syndical d'actualité avec les secrétaires régionaux de Syna. Cette année, les sections Immigrati échangeront leurs points de vue sur les défis actuels et les développements futurs de leurs sections.

Joins-toi à nous!

Inscription: jusqu'au 14 novembre auprès de ton secrétariat régional



Assemblée générale romande du Mouvement Syna 60+

Jeudi 12 novembre De 10h à 15h30
 St-Saphorin-Lavaux

Tous les membres Syna de plus de 60 ans sont invités à y participer.

Programme:

- informations sur les institutions suisses pour les retraité-e-s (FSR: Fédération Suisse des Retraités / FARES: Fédérations des associations des rentiers et de l'entraide en Suisse)
- la rente-pont: proposition progressiste ou piège pour les travailleurs? Présentation de la rente-pont vaudoise par un représentant de l'État de Vaud
- comparaison avec le projet national
- discussion et débat
- apéritif et repas
- visite de la cave du Domaine

Inscription: au plus tard le 5 novembre au secrétariat régional de Lausanne par e-mail: vaud@syna.ch ou par téléphone: 021 323 86 17.



VU SUR LE NET

facebook.com/syna.ch
instagram.com/syna_ch

twitter.com/syna_syndicat
linkedin.com/company/syna-ch



Syna - die Gewerkschaft - le syndicat - il sindacato
 30 septembre, 17:29

Ensemble avec le personnel de santé !!
 Lors de la conférence de branche de santé d'aujourd'hui, nous réaffirmons notre solidarité avec tous les employé.e.s du secteur. Nous exigeons de meilleures conditions de travail et la revalorisation du personnel de santé - et nous l'exigeons maintenant!
 👍 Soutenez-nous et participez à la semaine nationale de protestation du 26 au 31 octobre: <https://syna.ch/fr/alliance-sante-publique>



Syna - le syndicat @syna_syndicat Oct 2
 10 organisations ont joint L'Alliance Santé Publique - fondé par Syna, @VPOD_Schweiz et @sbkasi!
 Plus d'infos sur la semaine de protestation: syna.ch/fr/alliance-sa...
 #Ensembleavedepersonneldesanté #SantéPublique