

NÉGOCIATIONS SALARIALES 2021

GEL DES SALAIRES LIÉ AU COVID-19

La crise du coronavirus a pénalisé les négociations salariales, et les augmentations obtenues ont été rares. Pourtant, certaines branches ne sont que très peu touchées, voire profitent de la crise. Pour Syna, une chose est claire: la situation sanitaire ne doit pas servir de prétexte! Et malheureusement, les femmes sont une fois de plus les grandes perdantes de la crise.

Pages 4 et 5



La menuiserie en mauvaise posture

Dans la menuiserie en Suisse alémanique, les employeurs ont provoqué un scandale: parce qu'ils n'ont pas tenu parole, la branche se retrouve aujourd'hui en situation de vide conventionnel. Pire encore: les patrons attaquent le modèle de la préretraite dans l'artisanat.

Pages 6 et 7

Partenariat avec Caran d'Ache

Depuis peu, Syna est le partenaire social de l'entreprise genevoise Caran d'Ache. En entretien, les trois membres de sa commission ouvrière évoquent la vie de leur entreprise, leur engagement en faveur de leurs collègues et leurs espoirs envers Syna.

Page 18

BRANCHES

- 8 SANTÉ**
Les multiples chantiers de la branche
- 9 RESTAURATION**
Encore un confinement
- 9 CONSTRUCTION**
Litige en matière de financement

AUTRES LANGUES

- 13 ITALIANO**
Falegnameria
Conquista sociali a rischio
- 14 ESPAÑOL**
Negociación salarial 2021
Se queda en aplausos
- 15 PORTUGUÊS**
Restauração
Mais um confinamento total
Construção
Guerra pelo financiamento

PERSONNALITÉS

- 3 LE COMMENTAIRE**
Arno Kerst, Président
- 12 MON TRAVAIL ET MOI**
Semi Velii, apprenant:
«J'aime communiquer!»

SERVICE

- 11 TON DROIT**
Congé paternité
- 16 RÉGIONS**
Romandie
- 20 CORONA ET VIOLENCE DOMESTIQUE**
- 20 EMMA EXPLIQUE**
Prévoyance professionnelle (LPP)
- 20 FORMATION CONTINUE / COURS**

POLITIQUE

- 10 RÉFORME DE LA PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE**

SYNDICAT

Négociations salariales 2021

ON EN RESTE AUX APPLAUDISSEMENTS

Pages 4 et 5



11 LE CONGÉ PATERNITÉ DANS LA CCT
Chers employeurs, pas de tricherie!

BRANCHES



Menuisiers privés de CCT

ACQUIS SOCIAUX EN DANGER

Pages 6 et 7

Nous sommes là pour toi!

Un samedi après-midi de la mi-janvier, ma femme et moi avons chaussé nos raquettes devant chez nous. Aux portes de Zurich, l'hiver était arrivé, majestueux: les arbres ploiaient sous le poids de la neige, les champs étaient recouverts d'un manteau blanc. Le soleil avait transpercé le brouillard glacé, transformant ce panorama hivernal en un paysage de conte de fées. Tout au long de notre promenade, nous avons rencontré des gens chaudement enveloppés, un sourire joyeux sur le visage. Des enfants en luge et des adolescents sur des sacs en plastique avaient transformé une rue du quartier en toboggan. Un bonheur insouciant et une légèreté poudreuse qui semblaient sortir tout droit d'un livre d'images!

Deux jours plus tard, le deuxième confinement est entré en vigueur. Le coronavirus, qui avait disparu pendant quelques heures sous un épais manteau de neige, est réapparu en force. Cela fait presque un an maintenant. De nombreux magasins sont à nouveau fermés. Les restaurants, les centres de fitness et les théâtres le sont aussi, depuis Noël. Cinq personnes au maximum sont autorisées à se réunir, et le télétravail est à nouveau obligatoire. J'écris donc ces lignes non pas depuis mon bureau, mais depuis la table de ma cuisine, chez moi.

Ce début d'année n'a pas la légèreté d'une couche de neige poudreuse. Il exige de nous beaucoup de persévérance et de force. La deuxième vague de coronavirus sera-t-elle suivie d'une troisième et d'une quatrième? Avec quels dégâts économiques? Impossible de le savoir. Vivre avec autant d'incertitude est une chose à laquelle la plupart d'entre nous ne sommes pas habitués et qui nous angoisse. Au fil de sa progression, la pandémie et l'incertitude qui l'accompagne se muent en un test de résistance pour les partenariats.

TEST DE RÉSISTANCE POUR LES PARTENARIATS (SOCIAUX)

À la page 20, Mandy Zeckra, membre du comité directeur et responsable du service de l'égalité, revient sur l'importance de travailler avec les auteurs de violences pour lutter contre les causes de la violence conjugale. L'article complet, avec une interview d'un spécialiste, est disponible sur notre site www.syna.ch/actualites. Et qu'en est-il des partenariats sociaux? Quel impact la crise sanitaire a-t-elle sur eux? L'hôtellerie et restauration est particulièrement touchée. Claudia Stöckli, secrétaire centrale, sait les grands accomplissements que la bonne volonté et l'engagement des partenaires sociaux ont permis pour les salarié-e-s et les entreprises. Dans la menuiserie, en revanche, pas la moindre trace de solidarité! Depuis le 1^{er} janvier, 15000 menuisiers et menuisières sont privé-e-s de la protection d'une convention collective de travail parce que les employeurs ont manqué à leur parole et ont mis en échec le modèle de préretraite convenu. Johann Tscherrig, secrétaire central, revient sur les événements et sur les engagements de Syna pour soutenir les professionnels du bois.

Les prochaines semaines seront difficiles et imprévisibles. Il est donc d'autant plus important que tu puisses te reposer sur Syna. Nous l'avons prouvé l'année dernière et cela ne changera pas cette année: tu peux compter sur nous, en politique, dans les branches, les entreprises et sur le plan personnel! Par notre travail, nous te soutenons et voulons t'apporter de l'espoir en cette période difficile. Ensemble, nous sommes forts, et ensemble, nous pouvons réussir. Nous poursuivrons nos efforts sans relâche jusqu'à ce que la légèreté et la sécurité fassent leur retour dans notre travail quotidien!

Pour la nouvelle année, je te souhaite santé, énergie et bientôt à nouveau un sourire insouciant.

Arno Kerst
Président
arno.kerst@syna.ch





Négociations salariales 2021: une déception de plus liée au coronavirus

ON EN RESTE AUX APPLAUDISSEMENTS

Chômage, RHT et augmentations de salaire quasi inexistantes: la crise du coronavirus exerce une pression massive sur les revenus. Cependant, prenant la crise comme prétexte, de nombreux employeurs ont décrété un gel complet des salaires. Syna demande que les employé-e-s ne paient pas l'entier du prix de cette crise.

Lors des négociations salariales 2021, Syna a demandé des augmentations salariales allant jusqu'à 1,5% pour le personnel des branches qui sont sorties indemnes ou presque de cette année si particulière. Quant au personnel du commerce de détail et de la santé, les applaudissements ne suffisent plus; ses efforts doivent être récompensés par des augmentations de salaire significatives. Syna a également demandé des augmentations pour les travailleuses et les travailleurs à bas revenus.

SOIGNANTS: UNE GRANDE DÉCEPTION

Le personnel de la santé travaille depuis des mois à la limite de ses capacités. Mais les demandes de l'Alliance pour la santé (Syna Magazine en a parlé) n'ont pas été entendues. En ne disant pas si elle prendra en charge les coûts supplémentaires ou les pertes de revenus générés par la crise, la politique faillit. Les hôpitaux ont profité de cette incertitude pour refuser des augmentations de salaire, une attitude dévastatrice pour une branche qui souffre d'une importante pénurie personnel qualifié!

COMMERCE DE DÉTAIL: SIGNES POSITIFS

Le personnel du commerce de détail a lui aussi été mis à contribution. Coop et Fenaco, à qui appartient aussi Volg, l'ont reconnu et ont émis un signal positif avec l'augmentation de 1% de leur masse salariale. En comparaison, les augmentations de salaire de 0,2 à 0,5% communiquées par Migros sont insuffisantes.

LE VIRUS EN PRÉTEXTE À UN GEL DES SALAIRES DANS L'ARTISANAT

Au contraire de nombreuses autres branches, la construction a, presque sans exceptions, pu continuer de travailler sans interruption, et de nombreux employé-e-s ont fait des heures supplémentaires. Leur récompense? Un gel général des salaires. La palme de l'audace revient aux entrepreneurs, qui ont été jusqu'à exiger une réduction des salaires!

HÔTELLERIE ET RESTAURATION: UNE SITUATION DIFFICILE

L'hôtellerie et restauration a été particulièrement touchée par le virus. C'est pourquoi nous comprenons que les salaires n'aient pas été augmentés dans ce secteur. Cependant, nous exigeons de la politique le versement du salaire à 100% en cas de chômage partiel pour tous les revenus inférieurs à 5000 francs.

INDUSTRIE: TOUS NE SONT PAS TOUCHÉS DE LA MÊME MANIÈRE

Les branches de l'industrie sont inégalement affectées par la crise. Pour de nombreux employé-e-s, cela s'est traduit une fois de plus l'absence d'augmentation de salaire. Daetwyler (plus 1% de hausse générale) ou Scintilla (1% de plus, mais répartis individuellement) montrent que les choses peuvent être différentes. Il y a encore peu d'accords salariaux dans l'industrie chimique et pharmaceutique. Toutefois, de nombreux acteurs du secteur ont bien surmonté la crise. Cela doit à présent se refléter dans les salaires!

LES FEMMES SONT PARTICULIÈREMENT TOUCHÉES

Comme souvent en temps de crise, l'égalité est l'une des perdantes. C'est ce que montrent également les résultats actuels de l'étude «Baromètre Conditions de travail» (voir encadré). Syna condamne le

manque d'intérêt des employeurs pour l'égalité dans les négociations salariales. Pourtant, c'est précisément dans les secteurs les plus touchés par la crise que la majorité des femmes travaillent!

DÉCEPTION ET LOURDS DÉFIS

Dans l'ensemble, les négociations salariales 2021 ont été très décevantes. Des salaires plus élevés auraient contribué à soutenir la consommation, qui est si importante pour l'économie, surtout maintenant.

Nous appelons les responsables politiques à protéger les revenus des salariés par des mesures de soutien supplémentaires. Nous attendons des employeurs qu'ils utilisent toutes les mesures à disposition pour garantir les emplois.

Pour en savoir plus sur les négociations salariales:

www.syna.ch/salaires2021



Arno Kerst
Président

arno.kerst@syna.ch

Enquête

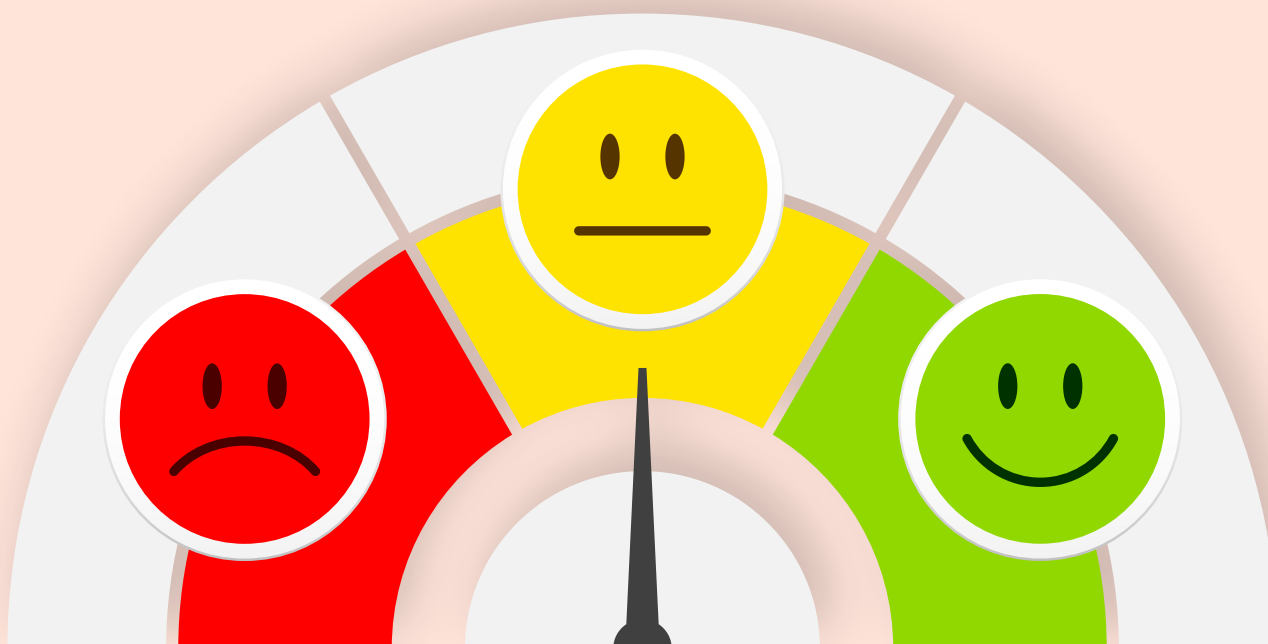
«BAROMÈTRE CONDITIONS DE TRAVAIL»

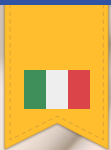
Durant cette année placée sous le signe du coronavirus, Travail.Suisse a une nouvelle fois sondé les travailleurs et les travailleuses en Suisse sur leurs conditions de travail.

Verdict: le stress, le manque d'emprise sur ses horaires et un soutien insuffisant à la formation continue restent les principaux sujets de préoccupation. Les femmes et les professionnels de la santé sont les grands perdants de la crise. La santé a été le seul secteur à obtenir un score plus faible dans tous les domaines par rapport aux années précédentes.

Mais il y a aussi des évolutions positives: par exemple, durant cette année de crise, les employeurs ont amélioré la communication interne avec leur personnel. Ils ont communiqué rapidement sur les changements et sont généralement considérés par leur personnel comme honnêtes et dignes de confiance.

Lire la suite www.syna.ch/barometre





Suisse alémanique: menuisiers privés de CCT

ACQUIS SOCIAUX EN DANGER

En Suisse alémanique, la menuiserie n'est pas intégrée au second-œuvre, mais dispose de sa propre convention collective de travail (CCT). Ou plutôt, disposait. L'association faïtière de la branche a rompu sa promesse, provoquant un vide conventionnel qui touche quelque 15 000 employé-e-s.

Tout allait bien: au début de l'été 2020, les partenaires sociaux de la branche se sont mis d'accord sur une nouvelle CCT à partir de 2022. Elle prévoyait que les employé-e-s bénéficient d'un modèle de préretraite, similaire à celui qui est établi depuis déjà longtemps en Suisse romande (voir encadré). En contrepartie, les syndicats avaient fait des concessions dans la CCT. Ces deux accords étaient liés, et il avait été décidé que l'un ne devait pas s'appliquer sans l'autre. Nos membres et ceux du syndicat Unia ont dit oui à l'unanimité. Mais l'association patronale de la branche n'a pas tenu parole et a voté séparément sur les deux accords en fin d'année. La CCT a été acceptée, mais la préretraite a été rejetée. Ce faisant, l'association a provoqué une situation de vide conventionnel.



EN BONNE SANTÉ JUSQU'À LA RETRAITE GRÂCE À LA PRÉRETRAITE

L'idée

Les employé-e-s exerçant des professions physiquement éprouvantes peuvent prendre leur retraite avant l'âge légal de la retraite ou réduire leur charge de travail après un certain âge. La retraite anticipée est financée conjointement par les employeurs et les employé-e-s du secteur par le biais de cotisations salariales.

Syna se bat depuis 20 ans pour que les salarié-e-s restent en bonne santé jusqu'à la fin de leur vie active grâce à la retraite anticipée. Avec succès – entre-temps, les syndicats ont introduit le modèle dans divers secteurs; par exemple dans le secteur principal de la construction, dans le second-œuvre, l'enveloppe du bâtiment, les échafaudages et, plus récemment, dans les établissements de santé romands (le magazine Syna en a parlé).



L'absence d'une CCT a de graves conséquences pour la branche et ses employé-e-s: les accords sur les horaires de travail, les vacances ou les salaires minimaux ne sont plus valables. La porte est grande ouverte aux abus; les employeurs peuvent embaucher des employé-e-s à des salaires de dumping. En outre, sans CCT, le soutien financier à la formation continue cessera également.

De toute évidence, personne ne veut de cette situation. Syna fait tout ce qui est en son pouvoir pour parvenir à un accord dans le secteur dès que possible. Mais il est tout aussi clair que nous ne pouvons pas simplement accepter cette rupture de promesse! En effet, les compromis que nous avons accepté dans la CCT n'étaient pas un cadeau à sens unique. En outre, le rejet de la préretraite signifie qu'un acquis essentiel pour les travailleurs et travailleuses, à savoir la possibilité de prendre une retraite anticipée et de terminer sa carrière dans la dignité, est menacé.

UN MODÈLE ÉPROUVÉ EN DANGER

Les patrons ne veulent soudain plus accorder de retraite anticipée à leurs employé-e-s. Un revirement d'opinion – dans un sondage réalisé au début des négociations de la CCT, 70% étaient favorables à ce modèle. De plus, par leur comportement, ces patrons créent une atmosphère négative dans d'autres secteurs où la préretraite existe déjà ou est en cours de négociation. Cela signifie qu'un modèle éprouvé se retrouve brutalement sur la sellette.

Pour nous, c'est inacceptable. Nous nous engageons donc sans relâche en faveur du modèle de préretraite et de la CCT dans la menuiserie! Plus d'informations:

www.syna.ch/menuiserie

Johann Tscherrig
Secrétaire central de la
menuiserie Suisse alémanique
johann.tscherrig@syna.ch



FONDATION RESOR

Afin que les salariés du second-œuvre puissent bénéficier d'une retraite anticipée financièrement viable, la convention collective pour la retraite anticipée dans le second-œuvre romand (CCRA) est entrée en vigueur en 2004. À cette fin, la Fondation Resor a été créée en tant que caisse de retraite anticipée. Elle regroupe plus de 3000 entreprises et 25 000 employé-e-s.



FINANCES, PERSONNEL, VACCINATIONS: LES MULTIPLES CHANTIERS DE LA SANTÉ

Nombre de cas élevé, personnel épuisé et pénurie de main d'œuvre: dans la santé, les incendies se multiplient.

Syna s'engage avec d'autres associations pour défendre les intérêts des travailleurs et travailleuses.

À l'approche des négociations salariales, il était clair, l'automne dernier, qu'une question serait centrale: qui doit assumer le préjudice financier causé au système de santé par les dépenses supplémentaires liées à la pandémie? La réponse à cette question déterminerait les éventuelles augmentations de salaire. C'est pourquoi les associations professionnelles représentant salarié-e-s et employeurs avaient conjointement fait pression sur le Parlement pour obtenir une solution dans le cadre d'une loi fédérale. Le Conseil national était pour, le Conseil des États contre – le sujet a donc été balayé. Ce qui devait arriver est donc arrivé: en 2021, l'évolution des salaires dans le secteur de la santé est totalement insuffisante. Elle ne permettra en rien de retenir ou d'attirer le personnel qualifié dont la branche a si cruellement besoin.

LES SOINS DE LONGUE DURÉE SOUS FORTE PRESSION

Depuis la deuxième vague de coronavirus, les soins de longue durée (EMS et soins à domicile) ont été particulièrement mis à contribution. Et il n'y a pas de fin en vue. Pourtant, un personnel en bonne santé et donc efficace est la clé d'une gestion réussie de la pandémie. Afin de survivre à ce marathon, le personnel doit être épargné. Syna a été particulièrement actif pour faire en sorte que le déploiement du personnel soit enfin organisé sur une base intercantonale et interinstitutionnelle. Des pools de personnel doivent être mis en place dans tout le pays, dans lesquels les institutions peuvent puiser lorsque la main d'œuvre vient à manquer. Ainsi, personne ne devrait être contraint de travailler en dépit d'une quarantaine ou même de la maladie – un état de fait déplorable qui reste malheureusement une réalité. Dans certaines régions et certains cantons, ces pools fonctionnent déjà. Mais le chemin est encore long.

VACCINATION: OUI, MAIS SUR UNE BASE VOLONTAIRE

Avec l'approbation du premier vaccin contre le covid-19, la question se pose de savoir si le personnel de la santé doit être vacciné. Syna a confiance dans le vaccin et dans la stratégie de vaccination de l'OFSP. C'est pourquoi, en collaboration avec d'autres associations d'employé-e-s et d'employeurs, nous recommandons vivement au personnel de la santé de se faire vacciner. Cependant, chacun et chacune doit pouvoir prendre sa décision en toute liberté. Les employeurs ne peuvent pas contraindre – directement ou indirectement – leur personnel à se faire vacciner.

LES FEMMES POUR LE SERVICE PUBLIC

L'automne dernier, le personnel de la santé a manifesté dans toute la Suisse – pour la première fois – pour de meilleures conditions de travail. La colère gronde au sein de la branche: beaucoup de ces professionnel-le-s ont compris l'année dernière qu'ils doivent eux-mêmes défendre leurs conditions de travail pour que quelque chose change. Ce mouvement doit se poursuivre en 2021. En particulier en cette année anniversaire du suffrage féminin, une onde de choc doit traverser cette branche qui emploie avant tout des femmes. Ce sont elles qui, pour le bien commun, ont dû et doivent encore affronter la majeure partie de la pandémie, parfois dans des conditions déplorables. En 2021, les femmes doivent le clamer haut et fort, aussi bien sur leur lieu de travail que dans la rue. Ce n'est qu'ainsi qu'elles pourront enfin gagner le respect qu'elles méritent.

Marco Geu
Secrétaire central de la Santé
marco.geu@syna.ch





Hôtellerie et restauration

ENCORE UN CONFINEMENT

Les mesures du Conseil fédéral frappent une fois de plus l'hôtellerie et restauration de plein fouet. Mais il y a des lueurs d'espoir: Grâce entre autres à Syna, les conditions de travail les plus précaires soient mieux protégées. En outre, la formation continue sera encore plus soutenue.



De nombreux salarié-e-s du secteur ont déjà perdu leur emploi. Beaucoup ne savent pas ce que l'avenir proche leur réserve, car les postes vacants sont devenus rares. Syna a défendu les intérêts du personnel de l'hôtellerie et restauration, avec un certain succès. Les conditions de travail les plus précaires sont désormais mieux protégées.

AMÉLIORATIONS POUR LA BRANCHE

L'instrument le plus important pour préserver les emplois reste les RHT. Toutefois, il aurait fallu mieux adapter cette mesure aux conditions de la branche. Grâce à notre engagement, les salaires minimaux les plus bas de l'industrie hôtelière sont désormais rémunérés à 100%. De même, les salarié-e-s ayant un contrat saisonnier à durée déterminée peuvent être annoncés au chômage partiel. Une décision importante pour permettre de planifier la saison d'hiver.

L'HEURE EST À LA FORMATION CONTINUE

Le personnel de l'hôtellerie et restauration a beaucoup de temps libre en ce moment. Pour lui permettre de l'utiliser de manière productive et de sortir renforcé de la crise, les associations d'employé-e-s et d'employeurs de la branche ont décidé de soutenir encore davantage la formation continue, avec effet immédiat. Jusqu'au mois d'août, les salarié-e-s peuvent ainsi suivre des cours gratuitement. Une opportunité à saisir absolument!

Claudia Stöckli

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

SYNA EST LÀ POUR TOI!

Tu as des questions ou des problèmes? Ou tu souhaites en savoir plus sur les possibilités de formation continue dans le secteur de l'hôtellerie et restauration? Contacte ton secrétariat régional, nous serons heureux de t'aider: www.syna.ch/regions

Construction

LES PATRONS NE VEULENT PAS DE SOLUTION



Il y a quatre ans, entrepreneurs et syndicats avaient décidé conjointement d'un nouveau concept pour la formation des machinistes, laquelle est financée de manière paritaire par les entreprises et les salariés par l'intermédiaire du fonds paritaire Parifonds.

Avec l'introduction de la formation révisée, toutes les parties étaient conscientes qu'il faudrait également clarifier la classe salariale à laquelle la nouvelle formation donnerait droit. Toutefois, l'actuelle convention nationale du secteur principal de la construction (CN) ne réglemente que les anciennes formations de 1988, qui, bientôt, n'existeront plus.

POURQUOI PAS EN SUISSE ALÉMANIQUE AUSSI?

Un groupe de travail avait déjà élaboré une proposition à cet effet en 2017. Celle-ci est déjà en vigueur dans les régions du Valais, de Genève et de Vaud. En Valais et à Genève, les conventions régionales ont été adaptées et signées par la Société Suisse des entrepreneurs (SSE). Il n'y a qu'en Suisse alémanique que la SSE a jusqu'à présent refusé d'aborder la question de la nouvelle classe salariale. Lors des dernières négociations sur la CN en novembre 2018, Syna a renoncé à une clarification pour permettre aux négociations d'aboutir rapidement. Les entrepreneurs nous avaient alors assuré qu'ils se pencheraient bientôt sur la question.

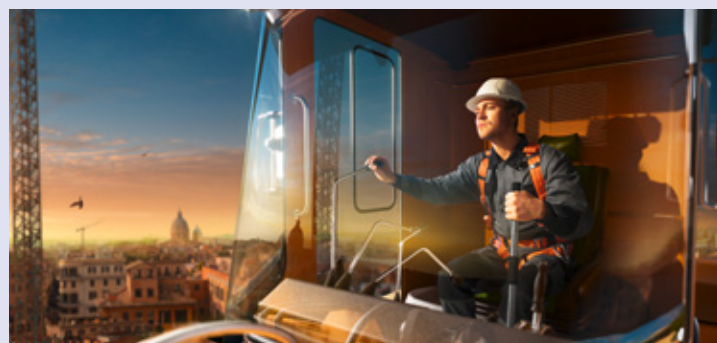
NOUS N'ATTENDRONS PAS PLUS LONGTEMPS

Après presque quatre ans de blocage de la part de la SSE, les syndicats en ont eu assez et ont lancé un ultimatum: si la classe de salaire n'est pas fixée d'ici fin 2022, le financement de la formation via le Parifonds devra être interrompu.

À la mi-janvier, nous avons obtenu une première victoire d'étape et toutes les parties se sont mises d'accord sur une solution viable. Le 4 février, le comité central de la Société suisse des entrepreneurs s'est prononcé.

Guido Schluep

Secrétaire central du secteur principal de la construction
guido.schluep@syna.ch



Prévoyance professionnelle LPP

UNE RÉFORME À LAQUELLE ON PEUT DIRE OUI

Sur mandat du Conseil fédéral, les partenaires sociaux ont négocié une réforme de la prévoyance professionnelle viable tant pour les employé-e-s que pour les employeurs. Ce compromis doit maintenant convaincre le Parlement.

Notre organisation faîtière Travail.Suisse a travaillé sur la réforme au nom des membres de Syna. Nous sommes convaincus que la solution trouvée permet de garantir les retraites des salarié-e-s à un prix acceptable. Il n'y a cependant aucune marge de manœuvre pour des ajustements.

AU NOM DU CONSEIL FÉDÉRAL

En 2018, les partenaires sociaux reçoivent un mandat inhabituel de la part du Conseil fédéral: celui d'élaborer un compromis pour la réforme de la prévoyance professionnelle. Une réforme est nécessaire car les marchés financiers sont de moins en moins performants alors que la population vieillit de plus en plus. De plus, toutes les tentatives de réformer les retraites ces 15 dernières années ont échoué devant le peuple.

LE PARTENARIAT SOCIAL EN ACTION

Bien sûr, ce n'est pas une coïncidence si les partenaires sociaux ont accepté ce mandat. En effet, la prévoyance professionnelle est l'un des meilleurs exemples de partenariat social en action: dans chaque fonds de pension, les conseils de fondation sont composés de représentants des salarié-e-s et des employeurs à parts égales.

UN COMPROMIS ÉQUILIBRÉ

En été 2019, l'Union patronale suisse, l'Union syndicale suisse et Travail.Suisse ont présenté leur proposition au public. Seule l'Union patronale a refusé toute concession, préférant présenter son propre modèle.

Soyons clairs: ce compromis est un résultat négocié, et non idéal. Mais ses avantages l'emportent de loin sur ses inconvénients. Ainsi, la réforme apporte aux salariés au moins quatre bonnes nouvelles – et une mauvaise.

La mauvaise nouvelle d'abord: des économies doivent être réalisées. Comme les marchés financiers offrent des rendements plus faibles, le taux de conversion doit être abaissé. Cela signifie que la plupart des assuré-e-s paieront plus pour une retraite équivalente.

1^{re} bonne nouvelle: la réforme permet d'assurer l'avenir et la stabilité des rentes.

2^e bonne nouvelle: les employé-e-s à faible revenu et les travailleuses à temps partiel toucheront une meilleure rente. Cela permettra d'améliorer enfin la situation catastrophique des femmes en matière de retraite!

3^e bonne nouvelle: les hauts revenus cotiseront nettement plus. La réforme comprend un complément de rente, financé par les employé-e-s et les employeurs à hauteur de 0,25% du revenu annuel. L'impact sera donc nettement plus important

sur les revenus élevés que sur les revenus faibles et moyens. Un argument décisif pour la réforme!

4^e bonne nouvelle: la charge qui pèse sur les salarié-e-s âgé-e-s diminuera. Avec cette réforme, l'augmentation du taux de cotisation des travailleuses âgées sera inférieure à celle des plus jeunes, ce qui améliorera la compétitivité des salarié-e-s plus âgé-e-s sur le marché du travail.

LE PARLEMENT DOIT ASSUMER SES RESPONSABILITÉS

Le Parlement va maintenant discuter de la réforme et décider si ce compromis peut être appliqué ou s'il doit être adapté. Nous estimons que la proposition est équilibrée; de nouveaux ajustements détruiraient cet équilibre. Le Parlement doit maintenant assumer ses responsabilités: il peut enfin sortir de l'impasse sur la prévoyance vieillesse grâce à notre compromis.



Tom Bauer
Responsable de la politique sociale Travail.Suisse
bauer@travailsuisse.ch, tél. 031 370 21 11

QU'EST-CE QUE CELA REPRÉSENTE POUR MOI?

Les exemples suivants montrent les effets concrets de la réforme. Les calculs ne tiennent pas compte des intérêts sur le capital – les rentes seront donc toujours un peu plus élevées.

Temps partiel, faibles revenus:

- Âge: 57 ans, temps partiel 70%, salaire: 3000 francs par mois
- Cotisations à ce jour: 115 francs par mois
- Nouvelle cotisation avec le compromis: 170 francs par mois
- Rente antérieure de la prévoyance professionnelle (hors AVS): 430 francs par mois
- Nouvelle rente de la prévoyance professionnelle: 575 francs par mois

Temps plein, revenus moyens

- Âge: 57 ans, plein temps, salaire 6500 francs par mois
- Cotisations à ce jour: 450 francs par mois
- Nouvelle cotisation avec le compromis: 445 francs par mois
- Rente antérieure de la prévoyance professionnelle (hors AVS): 1700 francs par mois
- Nouvelle rente de la prévoyance professionnelle avec le compromis: 1670 francs par mois

Le congé paternité dans la CCT

CHERS EMPLOYEURS, PAS DE TRICHERIE!

De nombreux futurs pères bénéficient du nouveau congé paternité inscrit dans la loi. Pour les pères soumis à une CCT qui inclut déjà un tel congé, la satisfaction est double!

Syna s'est engagé depuis longtemps, avec succès, en faveur du congé paternité. C'est pourquoi de nombreuses conventions collectives de travail (CCT) incluent déjà un congé pour les jeunes pères, financé par l'employeur, généralement à 100% du salaire. Pour sa part, le nouveau congé paternité inscrit dans la loi sera financé par les allocations pour perte de gains (APG): un congé de dix jours est payé à 80% du salaire, à prendre sur une base fractionnée ou en une fois, dans les six mois après la naissance de l'enfant. La moitié des coûts sont pris en charge par les salariés. L'autre moitié, comme la loi l'exige, est payée par l'employeur.

DEUX EN UN? NON!

Aujourd'hui, certains employeurs tentent d'opposer les deux congés paternité. Ils affirment, par exemple, que les cinq jours de congé de paternité prévus par la CCT ne sont plus dus, car ils ont été remplacés par les dix jours de congé de paternité légal.

Mais ça ne marche pas comme ça. En effet, les deux congés paternité reposent sur des bases légales totalement différentes: le congé paternité inclus dans une CCT est un accord contractuel entre les partenaires sociaux. Il ne peut donc pas être modifié unilatéralement. Pour sa part, le nouveau congé paternité financé par les APG est un droit légal. Il est accessible à tous les pères qui remplissent les conditions, indépendamment des dispositions de la CCT. Assimiler les deux congés enfreindrait donc la loi ou les dispositions de la CCT, ce qui n'est pas admissible.

Syna s'engage à ce que tous les pères bénéficient de la totalité du congé paternité auquel ils ont droit en vertu de leur CCT en plus du congé paternité légal.

Mathias Regotz
Membre du comité directeur,
responsable politique
d'intérêts et CCT
mathias.regotz@syna.ch

Tes droits

CONGÉ PATERNITÉ



Nous répondons aux questions les plus fréquentes sur le nouveau congé paternité.

Qui a droit au congé paternité?

Tous les pères qui exercent une activité lucrative – salariée ou indépendante – au moment de la naissance de l'enfant. Ils doivent avoir été assurés auprès de l'AVS pendant les neuf mois précédant la naissance et avoir exercé une activité lucrative pendant au moins cinq mois au cours de cette période.

Les pères au chômage ont également droit à la prestation s'ils remplissent les conditions liées à la période d'assurance.

Je viens de devenir père. Cela n'a pas empêché mon patron de me licencier. En a-t-il le droit? Quid de mon congé paternité?

Contrairement aux mères, les pères ne bénéficient pas d'une protection spéciale contre le licenciement. En tant que jeune père, ton contrat de travail peut donc en principe être résilié. Toutefois, tu conserves ton droit au congé paternité jusqu'à la fin de ta relation de travail avec ton employeur. Si tu n'as pas pris tous tes jours de vacances d'ici là, le délai de résiliation est prolongé du nombre de jours restants.

Mon employeur veut m'imposer le moment de mon congé paternité. Dois-je accepter?

Les règles sont les mêmes que pour les vacances: en principe, l'employeur peut déterminer le moment du congé paternité. Mais il doit prendre tes souhaits en considération et accorder une attention particulière aux intérêts familiaux urgents ainsi qu'au délai de six mois.

Mon patron n'a pas envie que je prenne un congé paternité. En échange, il veut couper mes vacances. Est-ce autorisé?

L'employeur ne peut pas te refuser un congé paternité ni réduire tes vacances. En plus du congé paternité, tu as droit à tous les jours de vacances prévus dans ton contrat de travail.

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

SYNA EST LÀ POUR TOI

As-tu d'autres questions sur le congé paternité? Ou des problèmes au travail?
Contacte-nous:

 www.syna.ch/regions

MON TRAVAIL ET MOI



«J'AIME COMMUNIQUER, DANS TOUTES LES LANGUES!»

Semi Velii vient d'avoir 18 ans et termine sa deuxième année de formation de médiamaticien au secrétariat régional de Syna Haut-Valais. Ces temps, les contacts directs avec les membres à la réception lui manquent.

MA FORMATION

J'ai été à la découverte de différents métiers, par exemple assistant dentaire ou mécanicien automobile. Mécanicien – c'était le métier de mes rêves quand j'étais enfant. Mais à l'époque, je ne savais pas quels autres métiers existaient! À l'école professionnelle du Haut-Valais (BFO), j'ai pu découvrir le métier de médiamaticien. Comme j'ai beaucoup aimé, j'ai décidé de me lancer. C'est un métier très polyvalent: il combine technologie et design, je trouve ça génial. J'aime énormément les ordinateurs et la technologie. Mais j'aime aussi créer, je prends des photos et je fais des vidéos. J'apprends aussi beaucoup de choses à l'école, par exemple sur la composition d'images ou la production vidéo. De plus, le métier de médiamaticien a de bonnes perspectives d'avenir. Pour moi, c'est aussi important.

J'ai effectué ma première année d'apprentissage à l'école, à la BFO. Depuis le début de ma deuxième année de formation, je travaille au secrétariat régional de Syna à Viège. Ma volée est la dernière à passer encore une année entièrement à l'école professionnelle. Désormais, les apprentis peuvent choisir de faire leur apprentissage dans une entreprise dès le début.

MON LIEU DE TRAVAIL

Au sein du secrétariat régional, j'ai de nombreuses tâches différentes. J'aide à résoudre les problèmes techniques, je fais du support. Quand j'ai réussi à aider quelqu'un, je me sens super bien. C'est génial! Mais je fais aussi des tâches administratives, comme rédiger des courriers ou donner un coup de main à la réception. J'aime beaucoup concevoir des dépliants, pour des événements, par exemple. J'aide aussi à les organiser, ce qui est cool. Et lors des manifestations, je fais des photos, une tâche qui me plaît énormément.

MA SITUATION ACTUELLE

Malheureusement, il n'y a pas de manifestations en ce moment ... Et à la réception, il ne se passe pas grand-chose non plus, à

cause du coronavirus. C'est déprimant! Le contact avec les gens me manque. J'aime communiquer, dans toutes les langues! C'est fini maintenant. Je participe parfois à la permanence téléphonique, mais ce n'est pas la même chose. Mais pour moi le pire de toute cette crise, c'est la distanciation sociale.

Heureusement, le covid-19 n'a pratiquement eu aucun effet sur ma formation. Je travaille principalement à l'ordinateur, et je peux très bien le faire en télétravail. À l'école, nous avons encore des cours en présentiel pour le moment. Peu de choses ont changé. Je ne m'inquiète donc pas pour ma formation. En fait, j'y vois même un avantage: comme on ne peut pas faire grand-chose pendant notre temps libre, j'ai plus de temps pour l'école.

MES PROJETS POUR L'AVENIR

L'été prochain, j'achèverai les premières branches de ma formation. J'aurai des examens de comptabilité et d'allemand. Ils auront probablement lieu à l'école, comme d'habitude. L'année prochaine, je terminerai

mon apprentissage. Après, j'aimerais peut-être faire une formation complémentaire. Je me verrais bien travailler dans le support. Trouver des solutions, ça me parle.

MON SYNDICAT

J'ai entendu beaucoup de choses positives sur Syna. C'est pourquoi j'ai postulé quand j'ai vu par hasard qu'un poste d'apprenti médiamaticien était ouvert au sein du secrétariat régional. Maintenant, je suis aussi membre, parce que les services offerts par le syndicat m'ont convaincu. Syna a réalisé beaucoup de bonnes choses, notamment dans le secteur de la construction. Le syndicat a aidé ma famille: mon grand-père, son frère et deux de mes oncles travaillent dans la construction. Ils sont tous membres de Syna. C'est pourquoi j'ai aussi voulu devenir membre. Je trouve que l'on peut aussi donner quelque chose en retour au syndicat.

Patricia Schoch
Collaboratrice communication
patricia.schoch@syna.ch

«Quand j'ai réussi à aider quelqu'un, je me sens super bien. C'est cool!»

Semi Velii, Apprenant



Falegnami nella Svizzera tedesca privi di CCL

CONQUISTE SOCIALI A RISCHIO

Dall'inizio dell'anno, 15 000 falegnami sono senza contratto collettivo di lavoro (CCL).

La colpa è dell'Associazione svizzera dei fabbricanti di mobili e serramenti (ASFMS), che ha causato il pasticcio rimangiandosi la parola data.

In realtà tutto stava filando liscio: all'inizio dell'estate 2020 le parti sociali del ramo Falegnameria si erano accordate su un nuovo CCL dal 2022. Inoltre, i dipendenti avrebbero potuto beneficiare di un modello di pensionamento anticipato (MPA) (vedi riquadro). In cambio i sindacati avevano fatto delle concessioni sul CCL. Gli accordi delle due parti erano stati riuniti in un pacchetto da approvare nel suo insieme – almeno questo era l'accordo raggiunto. Le falegnami e i falegnami affiliati a Syna e Unia hanno quindi approvato all'unanimità il pacchetto negoziale. Ma i mastri falegnami non hanno mantenuto la parola e hanno votato distintamente sugli oggetti della trattativa: il CCL è stato accettato, ma l'MPA è stato respinto. Così facendo, l'associazione che riunisce i datori di lavoro ha provocato l'attuale vuoto contrattuale.

NESSUN COMPROMESSO UNILATERALE

La mancanza di un CCL ha gravi ripercussioni sul ramo: gli accordi su orari di lavoro, vacanze o salari minimi non sono più vincolanti, il che spalanca le porte agli abusi; i mastri falegnami possono ora assumere dipendenti a salari da dumping. Inoltre, senza un CCL viene a cadere anche il sostegno finanziario per la formazione continua dei dipendenti del settore.

MPA: IN SALUTE FINO ALLA PENSIONE

L'idea alla base: i dipendenti occupati in professioni particolarmente impegnative dal profilo fisico possono andare in pensione prima dell'età ordinaria o ridurre il grado d'occupazione a partire da una certa età. La pensione anticipata viene finanziata congiuntamente dai datori di lavoro e dai lavoratori del settore attraverso deduzioni salariali.

Syna si batte da vent'anni per permettere alle lavoratrici e ai lavoratori di rimanere in salute fino al termine della vita attiva grazie a un pensionamento flessibile. Con successo: i sindacati hanno già introdotto questo modello in vari settori, come l'edilizia principale e i rami affini, l'involucro edilizio, i ponteggi, la pittura e gessatura.

Nel settore della falegnameria le parti sociali hanno previsto un MPA sul modello del settore dei pittori e gessatori, con il diritto a due anni di pensione completa fruibili in modo flessibile a partire dai 60 anni d'intesa con il datore di lavoro.

Possibili varianti:

- ❗ ridurre le ore di lavoro settimanali
- ❗ fruire di diverse settimane/mesi di pausa all'anno
- ❗ fruire della pensione completa dai 63 anni

È chiaro che nessuno vuole questo stato di cose – e Syna sta facendo il possibile per giungere rapidamente a un nuovo accordo. Ma è altrettanto chiaro che questa violazione della parola data non può essere accettata! Dopotutto, i nostri compromessi sul fronte del CCL non erano intesi come regalo unilaterale. Inoltre, rigettare il pensionamento anticipato significa mettere in gioco una conquista fondamentale per i dipendenti: la possibilità di anticipare la pensione e concludere la carriera professionale in buona salute, senza essere costretti a cambiare lavoro per motivi di salute prima di raggiungere l'età di pensionamento ordinaria.

UN MODELLO EFFICACE A RISCHIO

Ma di punto in bianco i mastri falegnami non vogliono più accordare il pensionamento flessibile ai loro dipendenti. Un autentico voltafaccia. In un sondaggio svolto all'inizio dei negoziati per il nuovo CCL, il 70% dei datori di lavoro si era espresso a favore di un MPA. Ma non è tutto: con questo atteggiamento i mastri falegnami infondono un clima negativo in altri rami professionali in cui il prepensionamento esiste già o è in fase di negoziazione. Un modello collaudato si trova improvvisamente sull'orlo del precipizio.

Vogliamo assolutamente impedirlo! Continuiamo a batterci per il pensionamento anticipato e per il CCL nella falegnameria. Sostienici anche tu!

Johann Tscherrig
Segretario centrale falegnameria
johann.tscherrig@syna.ch



Negociación salarial 2021 – Decepción a causa del coronavirus

SE QUEDA EN APLAUSOS

Desempleo, jornada reducida y casi sin aumentos salariales: La crisis del coronavirus está ejerciendo una enorme presión sobre los ingresos. Sin embargo, muchos empresarios utilizan indebidamente el coronavirus como excusa para no aumentar los sueldos. Syna exige que la crisis no recaiga sobre los trabajadores.

Syna exigió aumentos salariales de hasta el 1,5% en la negociación salarial 2021 en los sectores que se han mantenido relativamente bien este año. Y los trabajadores del comercio minorista y del sector salud ya no deberían ver recompensados sus esfuerzos solo con aplausos, sino con aumentos salariales. Syna también ha exigido sueldos más altos para los empleados con rentas bajas.

GRAN DECEPCIÓN EN EL SECTOR SALUD

Los trabajadores de la salud están siendo exigidos al límite todo el tiempo. Pero las demandas de la Bündnis Gesundheit (como mostró la revista Syna) no han sido escuchadas. Los políticos fallan al no tomar una decisión en cuanto si van a pagar los costes o la reducción de ingresos debido a la crisis. Los hospitales aprovechan esta incertidumbre para rechazar los aumentos salariales. Es catastrófico para una industria con escasez de trabajadores cualificados.

SEÑALES POSITIVAS EN EL COMERCIO MINORISTA

Los empleados del comercio minorista también han sido fuertemente exigidos. Coop y Fenaco -a la que también pertenece Volg- lo han reconocido y han enviado una señal positiva al aumentar la suma salarial en un 1% cada uno. En comparación, los aumentos del 0,2 al 0,5% comunicados por Migros son insuficientes.

EL CORONAVIRUS USADO COMO EXCUSA EN LA CONSTRUCCIÓN

A diferencia de muchos otros sectores, el trabajo en la industria de la construcción continuó casi sin pausa, con muchos trabajadores haciendo horas extras. La recompensa: ¡aumento cero! El colmo del descaro lo alcanzaron los empresarios de la construcción: ¡exigieron incluso una rebaja salarial!

SITUACIÓN COMPLICADA EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

El sector de la hostelería se ha visto especialmente afectado por el virus. Por eso también entendemos que no haya habido aumentos salariales en este sector. Sin embargo, exigimos que se pague el 100% de los ingresos inferiores a 5000 francos suizos en caso de jornada reducida.

INDUSTRIA: NO TODOS HAN SIDO AFECTADOS POR IGUAL

Los sectores industriales se han visto afectados de distinta forma por la crisis del coronavirus. Para muchos empleados significó que sus salarios no fueran aumentados. Dätwyler (más 1% en general) o Scintilla (1% más, pero distribuido de forma individual) muestran que las cosas se pueden hacer de forma diferente.

No hay muchos convenios salariales en la industria química y farmacéutica. Sin embargo, muchos en este sector han superado la crisis de forma satisfactoria. Esto debería repercutir en los salarios.

LAS MUJERES HAN SIDO ESPECIALMENTE AFECTADAS

Como ocurre en tiempos de crisis, la igualdad es la primera perdedora. Syna lamenta la falta de interés de la patronal por la igualdad en las rondas salariales, siendo que las mujeres son mayoría en los sectores más afectados por la crisis.

DECEPCIÓN Y GRANDES RETOS

La ronda salarial de 2021 fue una gran decepción. Sueldos más altos habrían contribuido a mantener el consumo, tan importante para la economía nacional.

Pedimos a los políticos que protejan los ingresos de los trabajadores con más medidas de apoyo. Esperamos que los empresarios hagan lo posible para salvaguardar los puestos de trabajo.

Arno Kerst
Presidente
arno.kerst@syna.ch

Setor de restauração

MAIS UM CONFINAMENTO TOTAL

Mais uma vez as medidas tomadas pelo Conselho federal são especialmente duras para o setor de restauração.

Mas há uma luz de esperança: o Syna conseguiu uma melhor proteção das condições laborais mais precárias.

Além disso, ainda há mais apoios para a formação contínua.

■ números empregados deste setor já perderam os seus trabalhos. Muitos não sabem o que vai ser no futuro imediato, porque as vagas tornaram-se raras. No entanto, o Syna batalhou a favor dos empregados no setor de restauração e teve alguns êxitos: agora as condições laborais mais precárias são mais bem protegidas.

MELHORIAS PARA O SETOR

A medida mais importante para manter empregos continua ser a indemnização por trabalho a tempo reduzido. Mas esta precisava ser melhor adaptada, com urgência, às condições do setor de restauração. Graças ao nosso empenho, agora os salários mínimos mais baixos no setor de restauração são financiados a 100%. Mas também os empregados com um contrato sazonal a termo podem ser registados no caso de trabalho a tempo reduzido. Uma decisão importante para poder planear a época de inverno.

AGORA HÁ TEMPO PARA A FORMAÇÃO CONTÍNUA

Nesta altura, os colaboradores no setor de restauração têm muito tempo livre. Para que possam usar este tempo de forma produtiva e para sair da crise mais fortes do que antes, as associações

profissionais de empregados e empregadores do setor decidiram apoiar ainda mais a formação contínua, com efeito imediato: até ao mês de agosto, os empregados no setor de restauração podem participar nos cursos de forma gratuita. Uma oportunidade que deve ser aproveitada sem falta!

Claudia Stöckli

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

O SYNA ESTÁ LÁ PARA TI!

Tens perguntas a fazer ou problemas? Ou queres saber mais sobre a formação contínua possível na restauração? Então contacta o teu secretariado regional. Temos todo o gosto em te ajudar: www.syna.ch/regions

Setor de construção

GUERRA PELO FINANCIAMENTO

Quatro anos atrás, os mestres de construção e os sindicatos decidiram em conjunto sobre um

novo conceito para a formação dos operadores de máquinas de construção. Todas as formações seriam

financiadas em conjunto pelas empresas e pelos funcionários, através do Parifonds.

Ao introduzir a formação revista, todas as partes sabiam: também deve ser esclarecido, qual a classe salarial ia resultar da nova formação. No entanto, o Contrato Nacional de Trabalho para o sector da construção na Suíça (CNT) regula apenas a formação antiga de 1988. Mas esta nem sequer continua estar a ser proposta.

PORQUE NÃO HÁ TAMBÉM NA PARTE ALEMÃ DA SUÍÇA?

Já no ano de 2017, um grupo de trabalho tinha elaborado uma proposta. Esta já está mesmo em vigor nas regiões Valais, Genebra e Vaud. Em Valais e Genebra os respetivos acordos regionais foram adaptados e as-

sinados pela Associação de empreiteiros de construção civil (SBV). Apenas na parte alemã da Suíça o SBV continua recusar-se de tratar a questão sobre a nova classe salarial. Durante as últimas negociações de CNT, em novembro de 2018, o Syna desistiu do esclarecimento para permitir a rápida conclusão das negociações. Como contrapartida, os mestres de construção garantiram abordar o tema em breve.

NÃO VAMOS FICAR À ESPERA POR MAIS TEMPO

Após quase quatro anos de tática dilatória da SBV, os sindicatos disseram basta e apresentaram um ultimato: se a escala das

classes salariais não for esclarecida até ao final de 2022, o financiamento da formação por meio do Parifonds deve terminar.

Então, em meados de janeiro, alcançamos o nosso primeiro sucesso provisório e todas as partes concordaram numa solução viável. No dia 4 de fevereiro, o conselho diretor da Associação de empreiteiros de construção civil tomou a decisão.

Guido Schluep

Secretário central
do setor principal de construção
guido.schluep@syna.ch

COVID-19 ET DROIT

LA SPHÈRE PRIVÉE DOIT ÊTRE RESPECTÉE

Nous traversons une période singulière. La crainte d'une contamination au coronavirus au travail amène certains employeurs à imposer des mesures plus strictes que les autorités à leur personnel, par exemple en leur interdisant de voir des personnes d'autres foyers. Cette pratique est-elle légale?

Dans une situation ordinaire, les règles sont très strictes et claires: les directives concernant le comportement en privé sont en principe interdites: l'employeur n'a pas à se mêler de la vie privée des employé-e-s. Néanmoins, la pandémie bouleverse nos quotidiens. Dès lors, certains éléments permettent-ils à l'employeur de justifier une ingérence dans la sphère privée des salarié-e-s? Son devoir de protéger la personnalité de son personnel, son intérêt légitime à la continuation de son activité et la protection de la santé publique sont trois éléments qui pourraient rentrer en conflit avec le respect de la vie privée de l'employé-e.

PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ

Selon l'article 328 du Code des obligations, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la personnalité – et donc également la santé – de son personnel. En période de pandémie, l'employeur est tenu de respecter les plans de protection définis par l'OFSP. Il peut aussi instaurer des mesures plus strictes destinées à protéger la santé des travailleurs et travailleuses à leur poste de travail, afin d'éviter une contamination pendant ces heures.

Ainsi, il peut décider de renvoyer chez lui un-e employé-e malade ou symptomatique, d'imposer le télétravail ou le port du masque généralisé. À notre avis, l'employeur ne peut cependant pas imposer des mesures plus restrictives dans la sphère privée. En effet, s'il doit prendre les mesures nécessaires à la bonne santé de son personnel, celles-ci doivent se limiter au lieu de travail.

CONTINUATION DE L'ACTIVITÉ

L'employé-e a une obligation de diligence et de fidélité envers son employeur. Il/elle doit ainsi respecter les mesures de sécurité que celui-ci pourrait édicter sur le lieu de travail pour protéger la continuation de l'activité et éviter la fermeture de son entreprise pour cause de quarantaine généralisée. L'employeur ne peut en revanche pas donner des instructions plus restrictives que les autorités concernant la conduite des salarié-e-s en dehors du temps de travail en invoquant un risque de fermeture de l'exploitation. En résumé, l'employé-e fait preuve de la diligence nécessaire en respectant les consignes de l'employeur sur sa place de travail et les règles des autorités locales durant son temps libre.



PROTECTION DE LA SANTÉ PUBLIQUE

Reste la question de la santé publique qui revêt un enjeu spécial, plus particulièrement pour les établissements de santé. En effet, le personnel soignant joue un rôle crucial durant cette pandémie. Et chaque absence signifie un élément de moins pour faire front aux demandes incessantes de soins. La nécessité actuelle de préserver le personnel soignant justifie-t-elle dès lors un droit pour l'employeur d'imposer des restrictions particulières quant à l'occupation de ses employé-e-s pendant leur temps libre? Même si la protection de la santé publique se rapproche d'un intérêt qui peut paraître légitime pour justifier une ingérence de l'employeur dans la sphère privée des travailleurs et travailleuses, nous estimons que ce droit de l'employeur n'en est pas un. En effet, les autorités fédérales et cantonales prennent régulièrement de nouvelles mesures visant à protéger la santé publique. Ces mesures entravent la liberté privée de tout un chacun, tout en respectant le principe de nécessité et de proportionnalité. Ainsi, un employeur ne pourra pas, de son propre chef, outrepasser ces mesures, qui ont été décrétées être les plus aptes à protéger la santé publique.

Pour conclure, malgré la situation sanitaire actuelle, malgré le stress qu'elle engendre, malgré les risques liés à une contamination générale sur le lieu de travail, l'employeur n'aura jamais le droit d'outrepasser les directives édictées par les autorités fédérales ou cantonales. Il pourra se borner à les rappeler; il pourra même peut-être effectuer des recommandations non-contraignantes quant à l'attitude à adopter en dehors du lieu de travail. Mais il ne pourra en aucun cas prendre à partie un-e salarié-e qui serait infecté-e par la maladie tout en ayant respecté les mesures prévues par les autorités. La sphère privée n'a jamais été de la compétence de l'employeur et il est important de conserver cet acquis même en temps de crise.

Florian Monnier
Collaborateur juridique
florian.monnier@syna.ch

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

EXEMPLES

Une patronne fait pression sur une collaboratrice pour qu'elle renonce à partir en vacances dans sa résidence secondaire.



Un employeur donne un avertissement à une infirmière qui a fêté nouvel an avec des amis, ou en respectant le nombre maximum d'invités.



Dans un courrier, un employeur demande à son personnel de ne pas se réunir en dehors du travail.



Une employeuse demande à son personnel de porter le masque dès son entrée dans le bâtiment, et ce jusqu'à la fin de sa journée de travail.



Un employeur force son personnel à désinfecter et aérer leur bureau toutes les deux heures.



RÉGION GENÈVE

SYNA ET CARAN D'ACHE: POUR UN PARTENARIAT SOCIAL FORT

Syna est le nouveau partenaire social de l'entreprise genevoise Caran d'Ache. En entretien, les trois membres de sa commission ouvrière évoquent leur engagement et leurs espoirs envers Syna.



La commission ouvrière de Caran d'Ache, composée de Marie-Odile Messerli, Nadia Hostettler-Mulleti (présidente) et Krystel Bovet (de gauche à droite).

Après 32 ans de carrière chez Caran d'Ache, c'est avec une passion toujours aussi vive que Marie-Odile, opératrice polyvalente, évoque le travail de la commission ouvrière qu'elle a présidée pendant plus de vingt ans. «Œuvrer au sein d'une commission ouvrière est à la fois un défi et une chance; c'est un moyen de contribuer à façonner notre quotidien au travail.» Sa collègue Nadia, assistante administrative SAV, a repris la présidence de la commission il y a cinq ans. Elle abonde dans son sens: «Cela demande un investissement personnel, c'est vrai. C'est gratifiant. L'état d'esprit qui nous anime est très positif, nos discussions sont toujours empreintes de respect, ce qui nous permet d'avancer.» Enfin, pour la jeune opératrice-mécanicienne Krystel, membre de la commission ouvrière depuis quatre ans: «Pouvoir représenter nos collègues est un défi, mais aussi un honneur.» Elle souligne aussi «le dynamisme d'une commission résolument tournée vers l'avenir».

DÉFENDRE LES INTÉRÊTS DU PERSONNEL

Mais en quoi consiste donc le travail de cette commission ouvrière? «Notre but principal est l'amélioration de nos conditions travail. Nous sommes le lien entre le personnel de production et la direction, avec laquelle nous nous réunissons tous les mois pour discuter à la fois de problèmes très pratiques, comme l'installation de boîtes aux lettres dans les vestiaires afin de faciliter la communication avec la commission ouvrière, et de questions plus fondamentales comme la future organisation du travail en équipe. Tous les deux mois, la commission en charge du personnel administratif est également présente», explique Marie-Odile.

PRÉPARER L'AVENIR

Pour Nadia, le futur déménagement de l'entreprise à Bernex sera le grand chantier sur lequel la commission sera appelée à se pencher. «Les futurs locaux se situeront à l'autre extrémité de Genève. De plus, ce déménagement provoquera nécessairement une réorganisation des tâches, due notamment à une modernisation des équipements. Il nous semble donc fondamental d'anticiper, et de chercher dès aujourd'hui des solutions constructives pour résoudre les problèmes de transport qui risquent de se poser, pour favoriser peut-être les possibilités de préretraite, etc.» – «En tant que commission ouvrière, nous pouvons être force de propositions. Mais c'est ensuite à nos collègues de les valider lors de nos assemblées générales. En toute logique, plus le nombre de participants aux AG est important, et plus les propositions transmises à la direction auront du poids. Nos AG durent entre 60 et 90 minutes, une fois par trimestre. C'est du temps bien investi! Et puis, y participer n'est absolument pas mal vu par la direction, c'est important de le souligner», complètent Krystel et Marie-Odile.

S'APPUYER SUR UN PARTENAIRE RECONNU

Au vu des enjeux des années à venir, toutes trois se félicitent du partenariat social conclu avec Syna: «Pour nous, il est important de montrer que notre commission est affiliée à une entité reconnue, que nous nous appuyons sur un partenariat solide. Bénéficiaire de l'accompagnement de Syna dans cet ambitieux projet de déménagement, mais aussi pour mettre à jour nos statuts et notre CCT, pour relancer notre fonds de solidarité, sera précieux.»

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

La commission ouvrière élabore des propositions d'amélioration des conditions de travail qu'elle présente ensuite aux AG du personnel. Elle s'entretient régulièrement avec la direction. Composée actuellement de trois membres, elle cherche à s'étoffer afin de renforcer encore ses compétences et sa mixité.

Caran d'Ache est une entreprise familiale créée en 1915 à Genève. Spécialisée dans la fabrication d'instruments de dessin et d'écriture, elle emploie actuellement plus de 280 collaborateurs et collaboratrices.

RÉGION FRIBOURG

LUTTER POUR UN MONDE PLUS JUSTE ET DURABLE

Yannick Ferrari a récemment rejoint l'équipe de Syna Fribourg.

En entretien, il revient sur son parcours et sur ses motivations à s'engager auprès de notre syndicat.

Avant de rejoindre Syna, tu as déjà eu un parcours riche en expériences. Peux-tu nous en parler?

Yannick Ferrari: J'ai fait un apprentissage de menuisier, puis une formation de contre-maître. Souhaitant découvrir autre chose, je me suis ensuite engagé auprès d'une ONG, «ATD Quart-Monde», active dans le domaine de l'extrême pauvreté. J'avais à la fois des missions de soutien et de terrain – par exemple, j'ai animé une bibliothèque de rue dans un quartier populaire à Genève, et apporté un soutien juridique à des migrants. J'ai également eu des contacts avec l'ONU sur la question du droit des enfants et des jeunes. Après une année de volontariat, j'ai repris un travail de dessinateur-technicien chez un cuisiniste. Déjà syndicalisé depuis une dizaine d'années, sensibilisé aux questions juridiques par mon année de bénévolat, j'ai souvent fait office d'intermédiaire lorsque mes collègues avaient des soucis. Ce qui fait que lorsqu'un poste s'est libéré chez Syna, j'ai souhaité postuler pour m'engager pleinement dans ce domaine.

Tu as 28 ans, tu travailles au sein du syndicat depuis quelques mois – quels sont pour toi les principaux enjeux qui attendent Syna?

Je pense que le rôle du syndicat ne doit pas s'arrêter aux négociations salariales et au soutien individuel aux travailleurs et travailleuses en litige avec leur employeur. Ces éléments sont certes importants, mais d'autres enjeux, comme la lutte pour un monde plus juste, plus égalitaire, et durable, le sont tout autant. Je pense que Syna devrait porter des causes comme l'égalité et le climat car ces problématiques sont de plus en plus importantes aux yeux des salarié-e-s, notamment des jeunes générations.

Et quels sont tes projets prioritaires au sein de Syna?

Au niveau des branches, je suis responsable de l'industrie et de l'énergie. Je vais également reprendre le thème de l'égalité, et animer les réseaux sociaux. Au niveau de l'industrie, l'enjeu principal pour cette année sera la revalorisation des salaires. Je pense aussi qu'il y a un gros travail à faire dans le domaine de l'industrie agro-alimentaire, où il est très difficile d'entrer en contact avec les salarié-e-s. Plus globalement, promouvoir la santé mentale des travailleurs et travailleuses dans une société qui va toujours plus vite est aussi une priorité.

En matière d'égalité, je vais en premier lieu effectuer un travail dans la région, au sein de Syna, en mettant en œuvre le kit pour prévenir le harcèlement sexuel au travail développé par la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité. Si cela fonctionne bien, une introduction au sein de l'ensemble de Syna, voire des entreprises avec lesquelles nous avons un partenariat social, sera envisagée.

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

Mélanie Glayre, secrétaire régionale pour l'industrie, l'énergie et l'égalité, a décidé de quitter Syna fin 2020 pour relever un nouveau défi professionnel. Nous la remercions sincèrement pour tout son travail et son engagement envers les membres de Syna et ses collègues.

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 12 mars 2021
Clôture de la rédaction 24 février 2021, 12h00

Crédits photographiques
Adobe Stock (p. 1, p. 4, p. 5, p. 6, p. 7, p. 8, p. 9, p. 11,
p. 13, p. 14, p. 16/17, p. 20 en haut à droite)
Tania Séverin (p. 18)
Syna (p. 3, p. 12)





Impuissance face au confinement

PRENDRE LES DEVANTS – PRÉVENIR LA VIOLENCE DOMESTIQUE!

La pandémie est une situation exceptionnelle. Elle est source d'incertitudes: «Combien de temps vais-je pouvoir maintenir ma famille à flot?» – «Mon travail est-il sûr?» Pour beaucoup, les soucis s'accumulent. Pour certains, ils conduisent à un sentiment d'impuissance, où la violence devient un exutoire.

Comment éviter que le confinement ne devienne une source de danger supplémentaire? «Les auteurs de violence doivent assumer la responsabilité de leurs actes». Pour Andreas Hartmann, qui œuvre pour le centre «Konflikt.Gewalt.», «il faut prendre les devants avant même qu'une situation ne dégénère en violence».

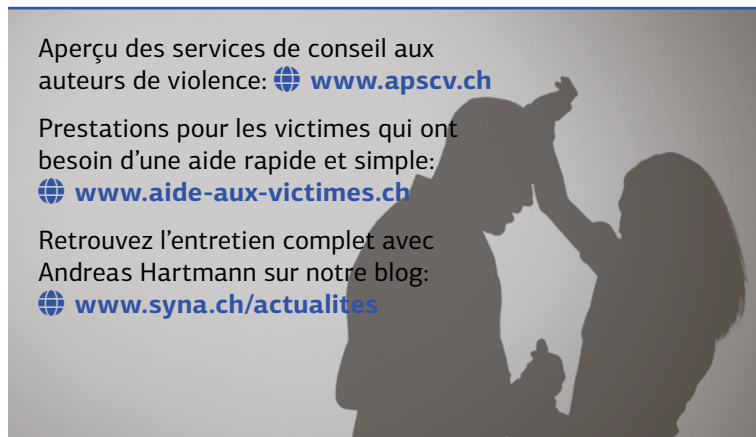
«TRAVAILLER AVEC LES AUTEURS DE VIOLENCE, C'EST AUSSI PROTÉGER LES VICTIMES»

Les femmes sont de loin les plus touchées par les violences domestiques dans les relations de couple (près de 80%). Dans les cas de violence parent-enfant, un peu plus de 40% des personnes touchées sont de sexe masculin. Andreas Hartmann et ses collègues proposent des conseils et une thérapie aux agresseurs et aux victimes de tous les sexes et de tous les âges. Pour Hartmann, «travailler avec les auteurs de violence, c'est aussi protéger les victimes. Ils sont en effet les premiers à pouvoir prévenir la violence. Les conseils aux auteurs de violence s'attaquent aux causes profondes de la violence domestique.»

Aperçu des services de conseil aux auteurs de violence: www.apscv.ch

Prestations pour les victimes qui ont besoin d'une aide rapide et simple: www.aide-aux-victimes.ch

Retrouvez l'entretien complet avec Andreas Hartmann sur notre blog: www.syna.ch/actualites



Mandy Zeckra, Membre du comité directeur,
responsable du service égalité
mandy.zeckra@syna.ch

Emma **EXPLIQUE!**

Prévoyance professionnelle LPP

Grâce au régime de la prévoyance vieillesse, tu auras encore de l'argent au moment de la retraite. Cet argent provient de trois pots différents. Bien sûr, tu dois cotiser pour en retirer quelque chose plus tard ... Alors voilà, je t'explique:

Imagine que ta retraite est une maison construite sur trois piliers: avec un seul pilier, elle serait très instable. Avec deux, c'est déjà mieux, et avec trois, ça devient confortable!

Le 1^{er} pilier te permet de garantir le minimum vital durant tes vieux jours. Il se compose des assurances obligatoires AVS, AI et APG. Ton employeur et toi alimentez chacun ce fonds à hauteur de 50%.

Le 2^e pilier est la «prévoyance professionnelle»: elle ajoute une couche à ta retraite pour que tu puisses te faire plaisir de temps en temps. C'est aussi une assurance dont toi et ton patron payez chacun la moitié. Mais il y a quelques différences avec le premier pilier: si tu gagnes moins de 21 510 francs par année, tu n'es pas assuré-e à titre obligatoire. Tu peux néanmoins cotiser volontairement. Et il est aussi possible de cotiser plus, si tu le souhaites. De plus, lorsque tu prends ta retraite, tu peux choisir entre une rente mensuelle ou le retrait de tout ton capital d'un coup. L'un des facteurs qui déterminent la somme qui t'est effectivement versée est le taux de conversion. En effet, un montant est déduit de ton argent pour que la prévoyance professionnelle soit suffisante pour tout le monde. Le troisième pilier est l'argent supplémentaire que tu épargnes de manière privée pour pouvoir profiter encore plus de ta retraite. Compris?

Emma



FORMATION CONTINUE

Chères et chers membres Syna,

Malgré une situation sanitaire bien compliquée le team de Formation-ARC.Suisse propose de toutes nouvelles formations en 2021, telles que:

- ! Fit et efficace en home office, le 12 mars 2021
- ! Les clés du succès d'un entretien d'embauche, le 27 mai 2021

! Nouvelles technologies: gérer de façon optimale l'espace du disque dur de mon PC, le 22 avril 2021

! Nouvelles technologies: navigation sur le web et anti-virus, le 17 juin 2021

Si cela est possible et en fonction des restrictions sanitaires, certaines de ces formations vous seront proposées en ligne et vous en serez informés personnellement.

formation-ARC.Suisse

Institut de formation ARC
tél. 031 370 21 11

arc@travailsuisse.ch

www.formation-arc.ch