

CONSTRUCTION: CONVENTION NATIONALE (CN) 2023

LA PRÉPARATION, C'EST LA MOITIÉ DU CHEMIN

Les négociations pour la nouvelle CN dans le secteur principal de la construction commenceront dans une année. Une chose est sûre: elles seront âpres. C'est pourquoi nous avons déjà commencé à nous y préparer. Aux côtés des ouvriers et ouvrières, nous nous engageons pour de meilleures conditions de travail. Pour Syna, il est clair que qui construit, décide!

Pages 4 et 5



Pour de bonnes perspectives d'avenir

Le marché du travail évolue de plus en plus vite. Dans dix ans, de nombreux métiers n'existeront plus. Des solutions pragmatiques pour la formation continue sont nécessaires pour que les salariés et salariées ne décrochent pas. Parmi elles, la Passerelle MEM 4.0 dans l'industrie. **Pages 6 et 7**

Hostelera: esperar sin cobrar

Comienza la primavera, pero los restaurantes seguirán cerrados. Así lo decidió el Consejo Federal a mediados de marzo. Y Syna comprende la necesidad de esta medida. Pero no podemos olvidar la extrema incertidumbre y las consecuencias financieras para los empleados. **Página 14**

BRANCHES

- 8 HÔTELLERIE ET RESTAURATION**
Pause forcée, pas d'argent dans la caisse
- 9 SANTÉ**
Un an après l'apparition de la pandémie
- 10 COMMERCE DE DÉTAIL**
Les négociations ont commencé
- 10 CONSTRUCTION EN BOIS**
Pour des conditions de travail de qualité

LANGUES

- 13 ITALIANO**
Edilizia principale
Costruisco, perciò decido!
- 14 ESPAÑOL**
Industria Hostelera
Esperar sin cobrar
- 15 PORTUGUÊS**
Setor de saúde
Grande ira e desespero

PERSONNALITÉS

- 3 LE COMMENTAIRE**
Mathias Regotz, membre du Comité directeur
- 12 MON TRAVAIL ET MOI**
Sano Quemo: «J'aime travailler avec mes mains»

SERVICE

- 11 TON DROIT**
Ton employeur doit-il te verser le salaire?
- 11 EMMA EXPLIQUE**
Contribution aux frais d'exécution
- 11 FORMATION CONTINUE/ COURS**
- 16 RÉGIONS**
Romandie
- 20 QUOI DE NEUF? VU SUR LE NET**

BRANCHES

Secteur principal de la construction: grande enquête

QUI CONSTRUIT, DÉCIDE!

Pages 4 et 5



SYNDICAT



Passerelle MEM 4.0

UN PREMIER PAS VERS LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

Pages 6 et 7

Des problèmes dans les branches? Syna agit!

Malgré le confinement, la fermeture des magasins et des restaurants, le travail s'est poursuivi dans de nombreuses branches depuis le début de la crise du coronavirus. Souvent avec une intensité et une pression encore plus fortes. Certes, le personnel de la santé, de la logistique ou encore du commerce de détail a été applaudi. Toutefois, ni les salaires ni les conditions de travail n'ont été améliorés. Et il ne faut en aucun cas oublier celles et ceux qui travaillent sur les chantiers, dans l'artisanat, l'industrie et tous les autres qui ont également continué à faire leur travail, permettant ainsi à notre pays de fonctionner. En guise de remerciements, une pression croissante sur leurs conditions de travail. Mais Syna exerce une contre-pression et trouve des solutions, dans ta branche également!

CAMPAGNE DANS LE SECTEUR PRINCIPAL DE LA CONSTRUCTION

La convention nationale dans le secteur principal de la construction (CN) garantit de bonnes conditions de travail aux ouvriers et ouvrières. Mais le péril guette. Bien que les chiffres d'affaires restent très bons, le patronat affûte déjà ses armes en vue des négociations qui débiteront le printemps prochain pour une nouvelle CN. Il laisse entendre plus ou moins ouvertement qu'un vide contractuel ne serait «pas si grave». C'est sa manière de nous inciter à modérer nos revendications, voire d'ouvrir la voie à des conditions moins favorables. Mais nous ne nous laisserons pas faire! Plus d'infos en pages 4 et 5.

RÉPONDRE AUX DÉFIS: PASSERELLE MEM 4.0

Le coronavirus ne ralentira pas la numérisation. Au contraire, celle-ci a pris encore plus d'ampleur. Il est donc d'autant plus important de trouver des réponses viables aux défis qu'elle présente. Avant même la

pandémie, les partenaires sociaux de l'industrie MEM avaient lancé un modèle de reconversion, la «Passerelle MEM 4.0». Un premier projet pilote a été lancé l'automne dernier. Plus d'infos aux pages 6 et 7.

MENUISERIE: SYNA N'ABANDONNE PAS LE PERSONNEL

La menuiserie est actuellement un bon exemple de ce qui arrive quand un partenariat social dysfonctionne. De manière perfide, le patronat a fait échouer la CCT négociée l'automne dernier, créant ainsi un vide contractuel. Comble de l'insolence, il rejette la faute sur les syndicats. En se rendant sur les chantiers et dans les usines, Syna informe désormais les menuisiers et les menuisières du déroulement réel des événements, et mobilise la résistance. Il le faut, car certains patrons et patronnes profitent déjà de la situation pour porter la durée hebdomadaire du travail à 45 heures. Cela montre combien il est important de mettre fin rapidement à ce vide contractuel. Syna s'engage en ce sens.

MONSIEUR LE CONSEILLER FÉDÉRAL, AGISSEZ!

Le coronavirus a révélé que les conditions de travail dans la santé sont loin d'être idéales. Afin de lutter contre ce phénomène et de faire réagir les politiques, Syna s'est associé au SSP et à l'ASI pour former «l'Alliance personnel de la santé». En mars, nous avons eu notre première réunion avec le conseiller fédéral Alain Berset. Il a été sensibilisé aux problèmes rencontrés par le personnel de la santé et convaincu de la nécessité d'échanges nationaux réguliers. Syna poursuit son engagement sur ce dossier.

L'UNION FAIT LA FORCE

En cas de crise, la pression croissante est souvent simplement transmise du haut vers le bas. Une contre-pression est donc nécessaire dans chaque branche afin que la crise ne soit pas supportée uniquement par les employées et employés. Nous avons donc besoin de chacune et de chacun, de toi aussi. Parce qu'ensemble, nous sommes plus forts!

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



Secteur principal de la construction: grande enquête QUI CONSTRUIT, DÉCIDE!



Ce titre, c'est celui de la campagne d'envergure de Syna pour le renouvellement de la convention nationale du secteur principal de la construction (CN). Même si les négociations ne débiteront pas avant le printemps prochain, nous devons déjà nous préparer aux petits jeux stratégiques du patronat.

Nous rendons actuellement visite aux ouvriers et ouvrières sur les chantiers suisses pour sonder leurs conditions de travail. Sur la base des résultats de cette grande enquête, Syna adoptera fin novembre ses principales revendications pour les prochaines négociations lors de la conférence de branche du secteur principal de la construction.

Alors que nous prenons au sérieux les préoccupations des ouvriers et ouvrières, le patronat se met pour sa part déjà en ordre de marche. La Société Suisse des Entrepreneurs (SSE) a ainsi signalé qu'un vide contractuel ne signifierait pas la fin du monde. Ou comment expliquer autrement que le magazine de la SSE publie une interview du directeur de l'Association suisse des maîtres menuisiers et fabricants de meubles, dans laquelle celui-ci explique que «le vide contractuel qui prévaut actuellement dans la menuiserie ne suscite pas de grande inquiétude»?


UNE BRANCHE STABLE MALGRÉ LE CORONAVIRUS

Mais un vide contractuel est-il vraiment une option envisagée par le patronat? Ou s'agit-il d'une simple menace à l'approche des négociations? Cela reste à voir. Une chose est sûre: malgré le coronavirus, la branche se porte beaucoup mieux que ce qu'en disent les patronnes et les patrons. Ainsi, dans sa dernière publication «Faits et chiffres», la SSE annonçait que «pour la première fois, les commandes entrantes avaient dépassé les 20 milliards de francs suisses en 2019». Pendant longtemps, les chiffres d'affaires de la branche n'ont cessé de grimper. Certes, le coronavirus a provoqué une cassure dans cette courbe ascendante. Toutefois, ce recul de 5,8% reste très faible par rapport aux autres branches.

Aux échelons dirigeants, les jérémiades continuent: la SSE accuse les syndicats d'avoir exercé une pression supplémentaire sur les chiffres d'affaires en exigeant la fermeture de chantiers en Suisse romande. Ces chantiers à l'arrêt auraient inutilement mis jusqu'à 10000 personnes au chômage technique et coûté plusieurs centaines d'emplois. Pas un mot sur le fait que les unités de soins intensifs de Suisse romande et du Tessin étaient au bord de la saturation à l'époque. Pas un mot sur le fait que les maîtres d'œuvre des régions concernées s'étaient alors associés aux syndicats dans un appel urgent à la fermeture de leurs propres chantiers!

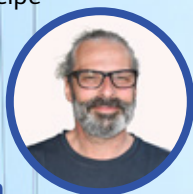
LA SANTÉ D'ABORD

C'est indiscutable: les ouvriers et les ouvrières de la construction ont toujours été exposés à un risque accru pour leur santé. La CN réglemente de nombreux points, mais la mise en œuvre de ses dispositions laisse souvent à désirer. À cet égard, la pandémie a jeté une lumière crue sur les domaines dans lesquels des améliorations doivent être apportées. Un seul exemple: la CN actuelle exige que



les toilettes disposent d'une ventilation et d'un éclairage adéquats. Les collaborateurs de Syna sont régulièrement en déplacement sur de nombreux chantiers, mais nous n'avons encore jamais rencontré de «ToiToi» avec éclairage et ventilation adéquats... C'est peut-être un détail, mais avec la pandémie, l'hygiène a pris une toute nouvelle importance sur les chantiers suisses. Même si cela a un coût, c'est vital. Les employeurs et les employeuses doivent enfin réaliser que l'attitude «Qui paie, décide!» a vécu. En effet, le personnel ouvrier sait qu'en s'unissant il peut exercer une forte pression pour imposer ses revendications légitimes. Aujourd'hui, le principe «Qui construit, décide!» doit prévaloir.

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



RESTE INFORMÉ

Nous publions des informations sur l'actualité du secteur principal de la construction sur notre site

 www.syna.ch/construction

As-tu déjà répondu à notre enquête sur tes conditions de travail? Saisis cette opportunité maintenant et dis-nous ce qui doit changer dans la construction:

 www.syna.ch/sondage-cn



Industrie: Lancement de la passerelle MEM 4.0

FAIRE D'UNE PIERRE DEUX COUPS

Dans l'industrie, la numérisation chamboule le marché de l'emploi: des métiers et des activités disparaissent, faisant place à des emplois aux exigences différentes. Alors que la branche manque de main d'œuvre qualifiée, le personnel dont la formation est obsolète risque d'être laissé pour compte.

La passerelle MEM apporte une réponse à ces deux problèmes.

Le projet s'est concrétisé en décembre dernier: les partenaires sociaux de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) ont fondé la société anonyme «MEM-Passerelle 4.0 AG». L'un des points forts des dernières négociations de la CCT est devenu réalité. La passerelle MEM permet à des adultes en milieu de carrière de suivre une reconversion accélérée. Une première discussion permet de clarifier les compétences de chacun et d'identifier des possibilités de développement professionnel. Les participants suivent ensuite des modules de formation continue à temps partiel, en s'appuyant sur les compétences déjà acquises pour en développer de nouvelles.

LA FORMATION PILOTE A COMMENCÉ

La nouvelle société MEM-Passerelle 4.0 AG a pour mission de développer des formations adaptées. À cette fin, elle travaille avec des organismes gouvernementaux ainsi qu'avec des partenaires de tous les secteurs de la formation. Si les cursus s'adressent aujourd'hui principalement aux entreprises et personnes qui travaillent dans l'industrie MEM, la Passerelle devrait s'ouvrir à d'autres branches à l'avenir. Une formation pilote a débuté mi-octobre 2020 au centre de formation professionnelle IDM de Thoune. Celle-ci fournira des indications précieuses pour élargir l'offre de la Passerelle. Pour Syna, deux conditions préalables doivent être remplies dans la prochaine phase de développement:



1. Égalité des chances

La Passerelle doit être accessible au plus grand nombre. L'offre ne doit pas seulement s'adresser aux collaboratrices et collaborateurs déjà promus et ouverts à la formation continue. L'ensemble du personnel doit par conséquent avoir régulièrement accès à un bilan de compétences – un droit inscrit dans la CCT-MEM grâce à Syna. Les entreprises sont tenues d'appliquer ce règlement de manière cohérente. À l'issue de la phase pilote, l'accès à la Passerelle devra aussi être « neutre en termes de coûts ». Cela signifie que la participation ne doit pas dépendre de la capacité financière de l'employée ou de l'employé.

2. Sensibilisation

Pour que ce programme fonctionne, il est impératif que les travailleuses et travailleurs reconnaissent la nécessité de la Passerelle MEM et les opportunités qu'elle offre, et qu'ils fassent preuve de proactivité. Pour leur part, les partenaires sociaux doivent les sensibiliser à cette question.

PERTE DE REVENUS: UN OBSTACLE

Cependant, le plus grand obstacle au succès de la Passerelle MEM est la perte de salaire pendant la période de reconversion. Même si une formation modulaire raccourcie permet de la contenir au maximum, certains modules ont lieu pendant les heures de travail et entraînent donc une perte de revenus. Pour la branche MEM à elle seule, il est donc difficile de développer une solution viable. C'est pourquoi Syna demande que des solutions permettant d'amortir la perte de salaire soient discutées au-delà des frontières de la branche, y compris avec la Confédération, les cantons et les communes.

Johann Tscherrig
Secrétaire central de l'industrie MEM
johann.tscherrig@syna.ch



Mathias Regotz
Responsable politique d'intérêts et CCT,
mathias.regotz@syna.ch



PRÊT POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE DEMAIN

La passerelle MEM constitue un premier pas important vers la sécurité de l'emploi. À l'avenir, cependant, des offres similaires seront nécessaires dans tous les secteurs, car le changement ne s'arrête pas aux frontières de l'industrie. Syna voit l'avenir dans un nouveau système d'assurance sociale finançant la formation tout au long de la vie. Seul un tel système permettra aux salariées et aux salariés de s'affirmer sur le long terme dans un monde du travail qui évolue toujours plus vite. La passerelle MEM est aussi l'occasion de faire entendre ces revendications sur le plan politique.



Hôtellerie et restauration

PAUSE FORCÉE, PAS D'ARGENT DANS LA CAISSE

Le printemps arrive, mais les restaurants restent fermés. Ainsi l'a décidé le Conseil fédéral mi-mars.

Si Syna comprend la nécessité de cette approche, il s'inquiète de l'incertitude et des conséquences financières de cette décision sur le personnel de l'hôtellerie et restauration.

LES VOIX DE LA BRANCHE

«Je suis maman et je travaille habituellement à 100%. Malgré le chômage partiel, j'ai des heures négatives. Lorsque nous reviendrons à la normale, j'ai peur de devoir travailler trop longtemps et de ne presque plus voir mes enfants (âgés de 4 et 6 ans).»
Miranda I.

«J'ai perdu ma place à cause du coronavirus. J'étais le plus qualifié et le plus ancien. Ils n'ont gardé que le personnel le moins qualifié. N'avons-nous pas des droits?»
Salvatore S.

«Comment devrais-je m'en sortir avec 2200 francs par mois?»
Anonyme

Ce texte a été écrit il y a quelques temps, le 22 mars. L'auteure a un problème: comment y décrire la situation de l'hôtellerie et restauration à la fin du mois de mars dans un article que nos membres découvriront mi-avril? La situation actuelle est incertaine et imprévisible pour toutes et tous – mais surtout pour celles et ceux qui œuvrent dans l'hôtellerie et restauration.

PAS DE LUMIÈRE AU BOUT DU TUNNEL

Mi-mars, le Conseil fédéral a décidé de renoncer à toute ouverture dans l'hôtellerie et restauration. Contre toute attente, les terrasses restent fermées. La date du 22 avril a été évoquée pour une possible ouverture. Cela va-t-il se concrétiser? Le fait que le personnel des restaurants ne sache pas s'il pourra reprendre le travail dans quelques semaines est sans précédent. Pour l'hôtellerie et restauration, la bien nommée «nouvelle normalité» est surtout synonyme d'impossibilité totale de planifier.

SITUATION ALARMANTE

Ce dont l'auteure peut s'accommoder – elle a juste un texte à rédiger – est difficilement supportable pour les personnes actives dans la branche, dont le quotidien est marqué par l'incertitude et des difficultés financières croissantes. Elles sont empêchées de travailler, et leur revenu déjà faible s'amenuise encore plus. Quant au licenciement, il peut arriver à tout moment. En effet, le risque que leur entreprise ne puisse pas se maintenir à flot à long terme est réel. Mais où trouver un nouvel emploi? Les offres dans le secteur sont devenues rares.

Syna est alarmé par la situation actuelle. Une enquête menée auprès de nos membres qui travaillent dans l'hôtellerie et restauration révèle une situation extrêmement tendue. Deux tiers des personnes interrogées craignent de perdre leur emploi dans un avenir proche. La moitié ne comprend plus ses propres fiches de paie – les décomptes du chômage partiel sont trop incompréhensibles et sujets aux erreurs. Et en raison des fermetures, un bon tiers des personnes interrogées sont touchées par les heures négatives, pourtant interdites.

PAS SUR LE DOS DU PERSONNEL!

Syna demande avec insistance que les soutiens débloqués soient beaucoup plus axés sur les travailleuses et travailleurs. Toute personne employée dans un secteur à bas revenus doit être indemnisée à 100% par le chômage partiel avec effet immédiat. Les entreprises doivent émettre des fiches de paie transparentes et, surtout, correctes. Elles doivent appliquer l'indemnisation du chômage partiel de manière précise. Les contrôles et les sanctions semblent être un outil incontournable. Les heures négatives dues aux mesures liées au coronavirus et aux fermetures doivent être annulées immédiatement. En effet, il est interdit de transférer le risque entrepreneurial au personnel!

Les mesures de protection contre le coronavirus sont justes et importantes. Mais le bien-être des nombreuses personnes engagées dans l'hôtellerie et restauration ne doit en aucun cas en pâtir!

Claudia Stöckli

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

Santé

BEUCOUP DE COLÈRE ET DE DÉSESPOIR

Un an après l'apparition de la pandémie de coronavirus, le moment est venu de dresser un premier bilan.

Qu'est-il arrivé dans la santé depuis le début de la pandémie? Comment le personnel se porte-t-il?

Pour le personnel de la santé, cette période a été particulièrement difficile. Et elle le reste, car on ne sait pas combien de temps la pandémie va encore durer. Le personnel soignant est incontestablement épuisé et désespéré; il se sent abandonné par les politiques. À l'issue de la première vague, nous avons fondé l'Alliance personnel de la santé avec le syndicat SSP et l'Association suisse des infirmières et infirmiers (ASI). Fin octobre, nous avons manifesté avec les soignantes et les soignants dans toute la Suisse. Leur colère était grande. Nous avons présenté nos revendications aux politiques: de meilleures conditions de travail, un meilleur droit de regard sur le lieu de travail et une prime Covid pour tout le personnel de santé.

RENCONTRE AVEC LE CONSEILLER FÉDÉRAL BERSET

Mais il ne s'est pas passé grand-chose depuis. C'est pourquoi, mi-mars, nous avons rencontré le ministre de la santé, Alain Berset, et le président de la Conférence des directrices et directeurs de la santé, Lukas Engelberger. Nous leur avons décrit la situation du personnel de la santé et avons une fois de plus présenté nos revendications. La discussion a été très constructive et nous gardons espoir de trouver une solution politique pour améliorer les conditions de travail.

NOUS NE LAISSONS PAS TOMBER!

La crise du coronavirus a prouvé que, dans la santé, nous avons suivi la mauvaise voie politique au cours des vingt dernières années. La privatisation et l'appât du gain n'ont pas leur place dans notre service public. Le personnel de la santé, dont les conditions de

travail ne cessent de se détériorer, est le premier à en faire les frais. Le coronavirus l'a clairement montré: le personnel de la santé est épuisé. Il faut maintenant une prime Covid nationale et uniforme pour récompenser ses efforts extraordinaires. Il faut maintenant un débat politique national sur le financement et l'organisation du système de santé. C'est le seul moyen d'améliorer à long terme les conditions de travail du personnel qui œuvre jour et nuit pour s'occuper de nos semblables malades et âgés. Lorsqu'il se porte bien, la résidente d'une maison de retraite ou le patient malade se porte également mieux. Il nous appartient donc à toutes et à tous, dans l'intérêt de la société, de soutenir solidairement la lutte du personnel de la santé. Nous poursuivons notre lutte sans relâche!

Migmar Dhakyl
Secrétaire centrale de la Santé
migmar.dhakyl@syna.ch

NE JAMAIS RIEN MANQUER

Nous te fournissons désormais régulièrement les dernières informations, analyses et développements du domaine de la santé sous la forme d'une synthèse pratique dans ta boîte aux lettres électronique. Abonne-toi à notre newsletter: www.syna.ch/fr/syna-cares-newsletter



INDISPENSABLE ET SOUS-ESTIMÉ

Depuis le début de la pandémie, elles sont sur toutes les lèvres – les professions essentielles. Cela concerne en particulier la santé. Mais le coronavirus nous a également montré que le personnel du commerce de détail ou du nettoyage est également indispensable. Ce sont des professions différentes, mais elles ont des points communs: les conditions de travail y sont difficiles, les salaires relativement bas et elles attirent principalement des femmes. Malheureusement, il existe aussi une corrélation directe entre ces facteurs. En effet, les métiers dans lesquels les femmes sont traditionnellement majoritaires restent dévalorisés et sous-payés. Les femmes osent encore bien trop peu se défendre contre les mauvaises conditions de travail. Il est temps que les choses changent! Syna s'engage en ce sens.

Commerce de détail

LES NÉGOCIATIONS ONT COMMENCÉ

Les négociations pour une nouvelle convention collective de travail (CCT) avec Coop ont débuté en février, avec pour objectif de maintenir et développer la qualité des conditions de travail au sein du groupe.

En raison des restrictions liées au coronavirus, les négociations se sont jusqu'ici déroulées en ligne – à la fois une première et un défi pour toutes les personnes concernées. En effet, les négociations sous cette forme exigent beaucoup de discipline et une façon structurée de travailler. De plus, les nuances que permet la communication en



en face à face tendent à se perdre lors de discussions virtuelles. Il est donc d'autant plus important de communiquer de manière claire et réfléchie pour éviter tout malentendu préjudiciable.

MONTRER SA RECONNAISSANCE

Après une année de travail dans les conditions difficiles de la pandémie et un engagement extraordinaire, il est essentiel que, dans la nouvelle CCT, Coop témoigne sa reconnaissance à son personnel. Les associations de travailleurs et travailleuses ont identifié un besoin d'action particulièrement urgent dans les domaines de la protection de la santé, des salaires et des droits participatifs. Dans les négociations, Syna se concentre en particulier sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Le personnel doit être en mesure de mieux planifier son travail. En outre, les conditions de travail flexibles ne doivent plus profiter uniquement à Coop, mais également aux employées et aux employés.

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

Construction en bois Suisse alémanique

POUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE QUALITÉ

Les négociations pour une nouvelle convention collective de travail (CCT) dans la construction en bois en Suisse alémanique débuteront ce mois-ci. En raison du coronavirus, nos revendications seront limitées à l'essentiel. Néanmoins, nous aborderons également des préoccupations à plus long terme.

Le moment est mal choisi pour des expérimentations. C'est pourquoi Syna a formulé des revendications modérées pour la CCT qui doit entrer en vigueur en 2022. Mais la CCT construction en bois suisse alémanique a toujours été un accord de référence dans l'artisanat. Pour que cela reste le cas, nous incluons déjà dans les négociations de cette année d'importantes améliorations pour l'avenir. Il s'agit notamment de priorités comme une meilleure conciliation entre famille et travail: étendre le congé de paternité et promouvoir le travail à temps partiel devraient permettre à la branche de rester attractive pour les jeunes professionnels. En outre, une solution flexible de retraite anticipée progressive devrait permettre de préserver la santé du personnel jusqu'en fin de carrière.

AMÉLIORATIONS SALARIALES

Pour nos membres de la branche, les adaptations du modèle salarial sont une préoccupation majeure. Ces ajustements seront donc discutés dans le cadre de la CCT 2022. Syna demande une hausse des salaires minimaux et l'introduction de nouvelles catégories salariales. La grille salariale actuelle de la branche prévoit une augmentation annuelle des salaires jusqu'à la 10^e année de service. Ce plafond doit être levé: à l'avenir, le personnel devrait bénéficier d'une hausse de salaire après 15 ou 20 ans de service également.

DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL À LONG TERME

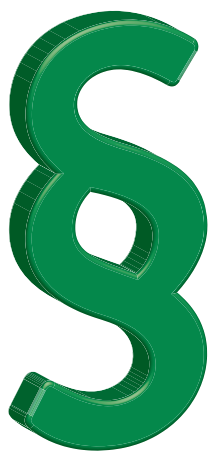
L'objectif des négociations actuelles est de conclure un protocole d'accord avec les employeurs et employeuses de la branche. Nous voulons qu'il y soit mentionné que les principales priorités pour l'avenir de la branche figureront dans la CCT de 2024/2025. De cette façon, nous offrons aux actifs et aux actives de la branche une sécurité contractuelle à court terme sans oublier les améliorations à long terme.

Johann Tscherrig
Secrétaire central de la construction en bois Suisse alémanique
johann.tscherrig@syna.ch

Ton droit

TON EMPLOYEUR DOIT-IL TE PAYER LE SALAIRE?

Les personnes payées au salaire horaire n'ont souvent pas de revenu fixe. La situation est un peu meilleure lorsqu'un certain taux d'activité est assuré. Infos utiles à ce sujet:



Je suis rémunérée au salaire horaire. Mon contrat de travail me garantit au moins 20 heures de travail par semaine. Mais mon chef ne cesse de modifier le plan de travail. La semaine dernière, par exemple, je n'ai pu travailler que 15 heures. Est-ce que cela veut dire que je ne recevrai que le salaire correspondant à 15 heures?

Tu as en principe droit au salaire correspondant au total des heures qui te sont garanties dans ton contrat de travail. Y compris si tu as travaillé moins. Mais attention: pour cela, tu dois proposer ton travail à ton employeur. Si ton chef ne te planifie que pour 15 heures, tu dois lui dire clairement que tu veux travailler les cinq heures manquantes. Le mieux est de le faire non seulement oralement, mais aussi par écrit, par exemple au moyen d'un e-mail ou d'une lettre.

J'ai proposé mon travail, oralement et par SMS. Mais mon chef ne m'a quand même pas planifié les heures de mon contrat. À présent, il prétend me devoir uniquement les heures travaillées. Comment puis-je me défendre?

Dans ce cas, ce n'est pas ta faute si tu n'as pas pu travailler. Ton chef est par conséquent obligé de te verser la totalité de ton salaire. S'il refuse, il y a «demeure de l'employeur». Tu peux exiger de lui le salaire manquant, si nécessaire devant un tribunal. Contacte ton secrétariat régional Syna, nous t'aiderons à obtenir le salaire qui t'est dû.

Florian Monnier

Collaborateur juridique, florian.monnier@syna.ch

Pour plus de questions au sujet, rends-toi sur notre site Internet:

www.syna.ch/actualites/demeure-employeur

Emma **EXPLIQUE!**

Contribution aux frais d'exécution

Pas d'inquiétude: les frais d'exécution n'ont rien à voir avec les huissiers ou les forces de l'ordre. Au contraire, tu en profites. Je t'explique:

Si tu as une convention collective de travail (CCT), alors celle-ci contient des règles importantes sur tes conditions de travail. Par exemple, ne pas travailler plus de dix heures par jour. Pour assurer

que toutes les entreprises respectent ces règles, des organismes sont chargés de procéder à des vérifications. Ils viennent dans ton entreprise et contrôlent si tout fonctionne correctement – si ta CCT est appliquée. Comme il y a beaucoup à faire, cette «exécution» a un coût. Pour la financer, le patronat et les employés et employées versent chaque mois une cotisation. Le montant de ta contribution est déduit directement de ton salaire.

Et voilà: si tu es membre de Syna, alors nous te remboursons le montant de ta contribution! Nous comparons les frais d'exécution avec ta cotisation, et te remboursons au maximum 80% de cette dernière. Pas mal, hein?

Emma



formation-ARC.Suisse

FORMATION CONTINUE

Gérer son stress au travail ou en télétravail

Lundi 3 et mardi 4 mai 2021, de 9h à 17h, avec nuitée, Chexbres

Cette formation te donne les moyens concrets de vivre avec plus de joie, d'énergie, de calme, de clarté et de positivité et de renforcer ta capacité d'adaptation à travers des exercices simples et facilement reproductibles.

Les clés du succès d'un entretien d'embauche

Judi 27 mai 2021, de 9h à 17h, La Neuveville

La réussite d'un entretien d'embauche dépend étroitement de sa préparation. Cette formation est destinée à toute personne qui souhaite acquérir de l'assurance et passer un entretien d'embauche avec sérénité.

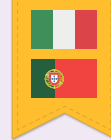
Droit des assurances et analyse de cas pratiques issus de la jurisprudence

Judi 20 mai 2021, de 9h à 17h, Sion

Conseils pratiques en cas de litige avec les assurances. Un accent particulier sera mis sur les démarches concrètes à effectuer pour faire valoir ses droits en pratique.

MON TRAVAIL ET MOI

«J'AIME TRAVAILLER AVEC MES MAINS»



Sano Quemo travaille sur les chantiers depuis son plus jeune âge. Faire autre chose?

Il peine à se l'imaginer. Bien que le travail soit physiquement exigeant et que la météo ne soit pas toujours clémente, il est satisfait de ses conditions de travail.



«Parfois, je travaille en plus le samedi, mais seulement si j'en ai envie.»

Sano «Vicky» Quemo

MON TRAVAIL

Je m'appelle Sano Quemo, mais tout le monde me surnomme «Vicky». Je suis sur les chantiers depuis longtemps. Au Portugal, je travaillais déjà comme ouvrier dans la construction. Adolescent, je n'ai pas eu l'occasion de faire un apprentissage. Originaire de Guinée-Bissau, je suis arrivé en Suisse via le Portugal il y a treize ans. Entre-temps, j'ai fondé une famille ici; je suis marié et j'ai un enfant.

À mon arrivée en Suisse, j'ai tout d'abord travaillé dans la logistique. Mais c'était difficile pour moi à cause de la langue. Je ne maîtrisais pas assez bien l'allemand. Ce n'est pas un problème sur les chantiers, c'est ce qui m'a poussé à m'orienter vers la construction. Depuis, je suis resté fidèle à cette branche. Sur les chantiers, je fais beaucoup de travaux différents: maçonnerie, coffrage: tout ce qui se présente. J'aime le travail, j'aime travailler avec mes mains. Et les salaires ne sont pas mauvais – meilleurs que dans la logistique en tout cas.

Pourtant, je ne conseillerais pas nécessairement aux jeunes de travailler sur les chantiers. Je leur dirais: «Apprends un autre métier.» En effet, le travail physique est astreignant! Jusqu'à présent, je n'ai eu qu'une seule blessure à l'épaule, heureusement. Sinon, je n'ai jamais eu de problème de santé, même si j'ai maintenant 46 ans et que je travaille dans le bâtiment depuis longtemps. C'est peut-être aussi parce que je fais beaucoup de sport. Je joue au football et je fais du fitness. Actuellement, il est malheureusement impossible de pratiquer ces activités.

Travailler dehors par tous les temps n'est pas facile non plus! Pour moi, le pire c'est la pluie. Je préfère encore la neige, car le froid me dérange moins. Même la chaleur en été, je la supporte mieux que la pluie.

MES CONDITIONS DE TRAVAIL

Je n'ai jamais été au chômage technique, heureusement. Depuis le début de la crise du coronavirus, j'ai toujours pu travailler, même pendant le confinement. Parfois, je

travaille en plus le samedi, mais seulement si j'en ai envie. Le patron demande toujours à l'avance qui veut venir le samedi. Et on peut toujours dire non, ce n'est pas un problème du tout. Je n'y vais pas à chaque fois, juste de temps en temps.

Jusqu'à présent, j'ai toujours été engagé en tant que temporaire. Ça a plutôt bien marché. Mais je préférerais avoir un emploi stable. La semaine dernière, le contremaître m'a demandé si je voulais rester. Peut-être que je vais enfin obtenir un poste fixe.

Je passe de bons moments avec mes collègues sur le chantier, l'ambiance est bonne. Ça aussi c'est important au travail.

MON SYNDICAT

Je suis membre de Syna depuis un an maintenant. Antonio Jurado, du service externe de Syna, est venu sur notre chantier. Il m'a convaincu d'adhérer au syndicat. Il est toujours judicieux d'avoir une sécurité au cas où on aurait des problèmes au travail. Syna peut alors nous aider. Antonio m'a donné le numéro Whatsapp du secrétariat régional à Zurich. Si j'ai un problème, je peux appeler.

MA FORMATION CONTINUE

L'année dernière, j'ai suivi le cours de base pour la formation de grutier. J'aimerais devenir grutier. Surplomber les chantiers – j'adorerais ça. Mais après le cours théorique, il faut pouvoir s'exercer à la pratique pour poursuivre la formation. Pour cela on reçoit un permis d'élève grutier temporaire. Mais malheureusement, après le cours théorique j'ai été affecté à un nouveau chantier où je n'ai pas eu la possibilité de m'entraîner – aussi à cause du coronavirus. J'espère maintenant que mon permis sera prolongé pour que je ne doive pas refaire le cours de base.

Patricia Schoch

Collaboratrice communication
patricia.schoch@syna.ch

Vasto sondaggio nell'edilizia principale

COSTRUISCO, PERCIÒ DECIDO!

È il titolo della grande campagna Syna per il rinnovo del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM). Anche se i negoziati inizieranno solo la prossima primavera, dobbiamo prepararci sin d'ora ad affrontare il gioco strategico degli impresari-costruttori!

In questo periodo ci stiamo recando sui cantieri di tutta la Svizzera per informarci sulle condizioni di lavoro degli edili. Sulla base dei risultati di questo vasto sondaggio, in occasione della conferenza dell'edilizia principale prevista per la fine di novembre, Syna adotterà le principali rivendicazioni da intavolare nei prossimi negoziati. Mentre noi prendiamo molto sul serio le preoccupazioni delle lavoratrici e dei lavoratori del settore, gli impresari-costruttori sono già sul piede di guerra. La Società Svizzera Impresari-Costruttori (SSIC) dà, ad esempio, da intendere che un vuoto contrattuale non sarebbe poi la fine del mondo. Come spiegare altrimenti la pubblicazione nella rivista SSIC di un'intervista in cui il direttore dell'Associazione svizzera fabbricanti mobili e serramenti dichiara che «le cose funzionano anche senza un CCL» e che «l'attuale vuoto contrattuale nel settore della falegnameria non causa nessuna preoccupazione particolare»?

SETTORE STABILE NONOSTANTE IL CORONAVIRUS

Ma per gli impresari-costruttori il vuoto contrattuale è davvero un'opzione o si tratta di una velata minaccia in vista dei negoziati? Si vedrà. Una cosa è sin d'ora certa: nonostante la pandemia, il settore va molto meglio di quello che gli impresari-costruttori vogliono dare ad intendere. Almeno secondo quanto pubblicato di recente dalla SSIC negli ultimi fatti e cifre: «Nel 2019 le commesse hanno superato per la prima volta i 20 miliardi di franchi.» Per molto tempo la cifra d'affari del settore ha conosciuto una sola direzione: quella verso l'alto. Il coronavirus ha causato una flessione ma, come ammette la stessa SSIC, «con un -5,8% il settore della costruzione se l'è cavata meglio di molti altri settori».

Eppure le lamentele dei vertici non si fermano: la SSIC accusa i sindacati di aver ulteriormente fatto pressione sui fatturati chiedendo la chiusura dei cantieri nella Svizzera occidentale. Questo stop dei lavori avrebbe messo inutilmente in lavoro ridotto fino a 10000 persone e sarebbe costato il posto a diverse centinaia di edili. Non una parola sul fatto che in quel momento i reparti di terapia



intensiva della Svizzera tedesca e del Ticino erano sul punto di collassare. Non una parola sul fatto che gli impresari delle regioni colpite si erano uniti ai sindacati in un drammatico appello per chiudere i loro propri cantieri!

LA SALUTE PRIMA DI TUTTO

È indubbio che da sempre le lavoratrici e i lavoratori edili sono esposti a rischi maggiori per la salute. Il CNM regola molti aspetti, ma non di rado queste disposizioni sono attuate in modo insufficiente. La pandemia non ha fatto che evidenziare senza mezzi termini cosa bisogna migliorare. Per fare solo un piccolo esempio, l'attuale CNM stabilisce che i bagni debbano avere una ventilazione e un'illuminazione sufficiente. I collaboratori di Syna sono regolarmente in visita sui cantieri, ma da nessuna parte hanno ancora visto un «ToiToi» con illuminazione e ventilazione adeguata ... Potrà sembrare un dettaglio insignificante, ma sull'onda della pandemia l'igiene ha assunto un significato del tutto nuovo anche sui cantieri svizzeri. È di vitale importanza – anche se ha un costo. I datori di lavoro devono finalmente rendersi conto che l'atteggiamento «Chi paga decide» è superato. Perché i lavoratori edili fanno molto bene che insieme possono esercitare un'enorme pressione per far valere le loro giustificate richieste. Ormai a decidere è chi costruisce!

Guido Schlupep
 Segretario centrale per l'edilizia principale
guido.schlupep@syna.ch

RESTA INFORMATO

Sul nostro sito web ti teniamo aggiornata/o sulle vicende nel settore della costruzione:

www.syna.ch/edilizia-principale

Ha già compilato il sondaggio sulle tue condizioni di lavoro? Non perdere l'occasione per farci sapere cosa dovrebbe cambiare nel settore della costruzione:

www.syna.ch/sondaggio-cnm

ESPERAR SIN COBRAR

Comienza la primavera, pero los restaurantes seguirán cerrados. Así lo decidió el Consejo Federal a mediados de marzo. Y Syna comprende la necesidad de esta medida. Pero no podemos olvidar la extrema incertidumbre y, sobre todo, las consecuencias financieras de esta decisión para los empleados del sector hostelero.

Este texto fue escrito hace algún tiempo, el 22 de marzo. La autora tiene algunas dificultades: ¿Cómo debería describir la situación del sector de la hostelería a finales de marzo en un artículo que Usted, estimado socio, leerá a mediados de abril? La situación actual es incierta e imprevisible para todos, pero especialmente para los trabajadores de la industria hostelera.

SIN LUZ AL FINAL DEL TÚNEL

A mediados de marzo, el Consejo Federal decidió no dar el primer paso hacia la apertura del sector hostelero. Las terrazas permanecen cerradas, contra todo pronóstico. La siguiente fecha mencionada para una posible apertura fue el 22 de abril. ¿Se hará realidad? Lo que los empleados no saben es si podrán reanudar su trabajo en una forma de la cual no tenemos precedentes. La llamada «nueva normalidad» significa, sobre todo, una cosa para el sector hostelero: una completa falta de planificación.

UNA SITUACIÓN ALARMANTE

La vida cotidiana del trabajador de la hostelería está marcada por la inseguridad y las crecientes penurias económicas. No existe oportunidad de trabajar, por lo que sus ingresos, ya de por sí bajos, se reducen aún más. Y el despido pende sobre él. Porque el peligro de que la empresa no pueda mantenerse a flote es grande. Pero ¿dónde encontrar un nuevo trabajo? Las vacantes en la industria se han vuelto insuficientes.

Syna está alarmada por la situación actual. Una encuesta realizada entre nuestros socios del sector hostelero nos muestra que la situación es muy tensa para el personal del sector. Dos tercios de los encuestados temen perder su trabajo en un futuro próximo. La mitad de ellos ya no entienden sus propias nóminas salariales: los recibos de compensación por jornada reducida son incomprensibles y a menudo contienen errores. Y un tercio de los encuestados se ve afectado con menos horas de trabajo a causa de los cierres.

¡NO A COSTA DE LOS TRABAJADORES!

Syna demanda: las prestaciones tienen que estar orientadas hacia los empleados. Todos los trabajadores con ingresos bajos deben recibir el 100% de la compensación por jornada reducida con efecto inmediato. Las empresas están obligadas a emitir nóminas salariales transparentes y sobre todo correctas. Se debe aplicar la prestación por jornada reducida de forma exacta y ordenada. Los controles y las sanciones parecen ser un medio ineludible en este caso. Las horas no pagadas debido a los cierres a causa del coronavirus deben ser abonadas. No está permitido trasladar el riesgo empresarial a los trabajadores.

Las medidas de protección a causa del coronavirus son necesarias e importantes. Pero el bienestar de muchos empleados del sector hostelero no debería resentirse por ningún motivo.

Claudia Stöckli

Secretaría central industria hostelera

claudia.stoeckli@syna.ch

VOCES DESDE LA INDUSTRIA HOSTELERA

«Soy madre y trabajo 100%. A pesar de la jornada reducida, tengo horas de menos. Tengo miedo de que cuando todo vuelva a la normalidad deba trabajar demasiado y así apenas ver a mis hijos (4 y 6 años).»

Miranda I.

«Me despidieron por culpa del coronavirus. Yo era el más cualificado y el más veterano. Sólo mantuvieron al personal menos cualificado. ¿Acaso no tenemos derechos?»

Salvatore S.

«¿Cómo voy a vivir con 2200 francos al mes?»

Anónimo

Setor de saúde

GRANDE IRA E DESESPERO

Agora já passou um ano desde o primeiro surto da pandemia do coronavírus. Está na altura de tirar a primeira conclusão. Desde então, o que aconteceu no setor de saúde? Como estão os colaboradores?

Para o pessoal do setor de saúde este período esteve especialmente desafiante. Sim e continua ser, porque não se sabe durante quanto tempo o coronavírus permanecerá. Mas uma coisa já está certo: o pessoal do setor de saúde está esgotado e angustiado. Os colaboradores sentem-se abandonados pela política. Já após a primeira onda fundamos a aliança de saúde («Alliance personnel de la santé») juntamente com o sindicato VPOD e a federação suíça das/ dos enfermeiras/os («Association suisse des infirmières et infirmiers ASI»). No fim de outubro protestamos com o pessoal do setor de saúde nas ruas de toda a Suíça. A ira dos cuidadores era grande. Apresentamos as nossas exigências aos políticos: melhores condições laborais, maior influência no local de trabalho e um bônus de coronavírus para todo o pessoal do setor de saúde.

REUNIÃO COM O CONSELHEIRO FEDERAL BERSET

No entanto, desde então não aconteceu quase nada. Por isso, reunimos-nos da aliança Alliance personnel de la santé com o ministro de saúde Alain Berset e o presidente da conferência dos diretores de saúde Lukas Engelberger nos meados de março. Explicamos-lhes a situação do pessoal do setor de saúde e apresentamos novamente as nossas exigências. A conversa foi muito construtiva e continuamos esperançosos de encontrar uma solução política para melhorar as condições laborais no serviço de saúde.

NÃO DESISTIMOS!

A crise do coronavírus comprovou que nós, no setor da saúde, andamos politicamente no caminho errado nas últimas duas décadas. A privatização e a lógica do lucro não devem fazer parte do nosso serviço público. O respetivo preço é pago principalmente pelo pessoal do setor de saúde – com condições laborais sempre a piorar. O coronavírus demonstrou-nos isto de forma mais que obvia. O pessoal do setor de saúde chegou ao fim das suas forças. Agora é preciso um bônus nacional e uniforme de coronavírus para recompensar o desempenho extraordinário dos funcionários com um gesto de valorização. O que é necessário

agora é um debate político nacional sobre o financiamento e a organização do setor da saúde. Só assim podemos melhorar as condições laborais a longo prazo das pessoas que estão disponíveis dia e noite para cuidar dos nossos concidadãos doentes e idosos. Se os cuidadores estão bem, o residente de uma casa de repouso ou a paciente doente também sentem-se melhores. Portanto, cabe a todos nós, no interesse da sociedade, apoiar de forma solidária a luta do pessoal do setor de saúde. Continuaremos e não desistimos!

Migmar Dhakyel
Secretária central serviço de saúde
migmar.dhakyel@syna.ch

INDISPENSÁVEIS E SUBESTIMADAS

Desde o início da crise do coronavírus todos falam sobre elas – as profissões relevantes do sistema. Isto refere-se principalmente ao trabalho no setor de saúde. No entanto, o coronavírus ensinou-nos: também os funcionários do comércio de retalho e de limpeza estão indispensáveis. São profissões diferentes, mas algumas coisas têm em comum: as condições laborais são difíceis, o salário é comparativamente baixo e a maioria dos empregados são mulheres. Infelizmente, há uma correlação direta entre estes fatores. Porque as profissões em que tradicionalmente a maioria das mulheres trabalha, ainda são subestimadas e mal remuneradas. Infelizmente, as mulheres ainda não ousam defender-se das más condições laborais. Isto tem de mudar, finalmente! O Syna está comprometido com isto.

SANTÉ ET URGENCE CLIMATIQUE

Le secteur de la santé compte parmi les principaux contributeurs à la crise climatique.

Conscient du rôle qu'il peut jouer dans la résolution de cette crise, le personnel de la santé parapublique du canton de Vaud propose une série d'actions à mettre en œuvre.

Il y a un peu plus de douze mois maintenant, le coronavirus a fait irruption dans nos vies, donnant un coup de frein brutal aux grèves pour le climat et à la grève des femmes*, deux mouvements engagés pour un avenir meilleur.

Le personnel de la santé, particulièrement exposé et sollicité durant cette pandémie, a néanmoins poursuivi ses réflexions sur la thématique de l'urgence climatique. En effet, ces professionnelles et professionnels ne peuvent rester insensibles au changement climatique qui, comme le relève l'Organisation mondiale de la santé, représente «la plus grande menace pour la santé globale au 21^e siècle».

GAZ À EFFET DE SERRE: MAUVAIS BILAN

Consommation d'énergie, transport et fabrication, utilisation et élimination des produits: selon le rapport de l'ONG «Healthcare without Harm», le secteur de la santé compte parmi les plus importants contributeurs à la crise climatique actuelle. Pire, avec 6,7% des émissions du pays, le secteur de la santé en Suisse est parmi les quatre plus gros émetteurs au monde de gaz à effet de serre par habitant.

Le personnel de la santé parapublique du canton de Vaud a pris conscience du rôle important qu'il peut jouer dans la résolution de cette crise. Non seulement il est amené à traiter les personnes malades en raison du changement climatique et de ses causes, mais il peut aussi réduire radicalement ses propres émissions. Dans cette logique, il a adopté une résolution qui enjoint le Conseil d'État et les faïtières patronales à prendre urgemment des mesures visant à réduire l'impact sur l'environnement de l'activité humaine dans le domaine des soins, sans remettre en cause leur qualité.

AGIR POUR RENDRE SON MÉTIER PLUS «PROPRE»

Dans le but de contribuer à améliorer le bilan climatique du secteur de la santé en Suisse, une série d'actions concrètes sont proposées:

- ❗ La réalisation d'un bilan carbone pour chaque institution, accompagné d'un plan pour atteindre la neutralité carbone au plus tard d'ici 2030;
- ❗ l'adaptation du cahier des charges de chaque professionnelle et professionnel de manière à prendre en compte l'urgence environnementale, notamment dans les

pratiques de soin, et l'obligation pour chaque institution d'avoir un plan anti-gaspillage (eau, nourriture, linge, etc.);

- ❗ la réduction généralisée du temps de travail (avec maintien des salaires), ainsi que le ralentissement des cadences de travail, pour donner à chacune et à chacun le temps de prendre soin de la planète, des autres et de soi;
- ❗ le lancement de campagnes de sensibilisation pour le personnel soignant, les patientes et les patients, sur l'urgence des mesures écologiques dans le secteur et l'ajout aux catalogues de formations continues en lien avec la crise environnementale et les enjeux écologiques;
- ❗ une politique claire visant à réduire les émissions liées aux déplacements (pour le personnel et les bénéficiaires): accessibilité de toutes des structures de soins du canton en transports publics (et mobilité douce); mesures de financement de la mobilité douce pour le personnel, ou encore soins publics de proximité et restriction des périmètres d'intervention;
- ❗ l'arrêt de tout investissement des caisses de pension dans le secteur des énergies fossiles.

Les autorités cantonales et les faïtières patronales ont été priées de se positionner sur les mesures proposées. Pour leur part, les organisations syndicales et les associations professionnelles signataires de la CCT-San ont été chargées de mettre en œuvre cette résolution.

Thierry Lambelet
Secrétaire régional
thierry.lambelet@syna.ch



GENÈVE

UN NOUVEAU TRÉSORIER POUR SYNA GENÈVE

À Genève, Erol Salih s'apprête à reprendre le rôle de trésorier au sein du comité régional.

Un défi et un honneur dont il nous parle avec enthousiasme.

Erol, parle-nous en quelques mots de ton parcours?

Erol Salih: Je suis né à Genève, mes parents travaillaient pour l'OMS. Après ma scolarité obligatoire, j'ai testé plusieurs voies: le droit, que j'ai trouvé trop aride; les sciences économiques, et puis les sciences de l'éducation, qui m'ont beaucoup apporté au niveau du développement personnel, mais dans lesquelles je ne me voyais pas travailler. J'ai ensuite eu la chance de pouvoir partir à Manille aux Philippines, où j'ai suivi des cours d'informatique, puis à Londres où j'ai suivi une formation de quatre ans en informatique, communications et réseaux. À l'issue de ces études, j'ai décidé que mon ancrage était plus en Suisse et je suis rentré à Genève. J'ai d'abord fait un stage pour ONU-SIDA, puis du support informatique dans une petite boîte, pendant six mois. Après cette expérience, j'ai décidé de reprendre des cours du soir en comptabilité. J'ai alors trouvé du travail dans une première fiduciaire où je suis resté sept ans. En 2012, j'ai décidé de me mettre à mon compte. Depuis, je mène ma barque pour mon plus grand plaisir.

Et qu'est-ce qui t'as amené chez Syna?

J'ai connu Fabrice Chaperon, responsable de Syna Genève, en 2004. Nous avons beaucoup d'affinités, nous sommes assez semblables sur le plan humain. Dans mon rôle, j'aime l'aspect chiffres. Mais je privilégie aussi l'aspect humain. J'aime me rendre utile aux autres, partager avec d'autres. J'ai donc décidé de m'affilier à Syna en septembre dernier.

Plutôt que de rester «simple membre», tu as décidé de t'investir dans le comité. Qu'est-ce qui te motive dans ce rôle de trésorier?

Ce rôle de trésorier me permet de mettre mes compétences au service d'autres personnes. Ça me fait très plaisir d'avoir un lien avec le syndicat, de rencontrer des gens, de partager des choses sur le plan humain. Je suis toutefois tout au début de cette aventure. Malheureusement, à cause de la pandémie de Covid-19, des séances ont dû être reportées, il est difficile de lancer la machine. Je me réjouis de pouvoir bientôt commencer à avancer sur des choses concrètes. Mon rôle sera surtout de vérifier les dépenses, de tenir le livre de caisse, de faire des vérifications par rapport aux frais. Il m'appartiendra aussi de présenter les comptes aux membres de notre région.

Pour toi, quelle est l'importance d'un syndicat comme Syna?

Je connaissais peu Syna jusqu'à il y a quelques mois. Je suis heureux de voir que Syna Genève devient de plus en plus visible. J'ai suivi le travail effectué pour sauver la tuilerie de Bardonnex. Je suis content de pouvoir suivre les actualités de Syna Genève sur Facebook, cela me donne plus d'infos sur les actions du syndicat, c'est très bien. J'espère qu'on va pouvoir développer Syna Genève et ses activités ensemble. Me concernant, je fais partie du personnel de bureau, qui est souvent peu syndicalisé. Je pense qu'il y aurait un gros travail de sensibilisation à effectuer auprès des cols



Erol Salih, nouveau trésorier de Syna Genève

blancs. En effet, au niveau des personnes qui travaillent dans les bureaux il y a beaucoup de non-dits, on absorbe le stress, de manière souvent assez solitaire. Rejoindre un syndicat comme Syna pourrait être très enrichissant et libérateur, cela pourrait empêcher ce sentiment de solitude, d'isolement au travail. Nouer des échanges pour encourager les gens à se syndiquer serait une première étape importante. J'aimerais bien être à disposition pour initier un dialogue si j'ai le temps et que l'équipe de Syna Genève lance un projet en ce sens.

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

GENÈVE

ADIEU LE MILITANT

Henri Sottas nous a quitté le 2 février 2021 alors qu'il allait fêter ces 93 ans le 4 février.

Henri c'était un amoureux de la justice et un combattant de la première heure. Né en 1923, il devient métallo, activité dont il fut fier et qu'il réalisa jusqu'à sa retraite. Engagé à la JOC (Jeunesse Ouvrière Chrétienne), il adhère en 1946 à la FCOM (Fédération Chrétienne des Ouvriers de la Métallurgie) qui devint Syna en 1998 et qu'il ne quitta jamais. Il fut également fortement engagé pour la création de coopératives d'habitations à Genève, membre actif du MPF (Mouvement Populaire des Familles), membre de l'ACO (Action Catholique Ouvrière).

Toute sa vie il a lutté pour plus de justice, dans le monde du travail, dans les assurances sociales, dans le logement, dans l'égalité des chances entre le Nord et le Sud, pour le respect de la différence.

Ouvrier dans l'entreprise des Ateliers de Sécheron, il s'engage à la commission ouvrière et défend, bec et ongles, ses collègues avec de belles améliorations à la clé.

Au syndicat il prend la présidence de la section de la métallurgie FCOM puis participe activement au sein du comité régional de Syna. À l'inauguration de l'ISCG (Interprofessionnelle des Syndicats Chrétiens de Genève) il en devient délégué.

Au MPF Henri s'engage pour toutes les actions de ce mouvement et se mobilise sans compter lors du lancement de l'initiative «Pour une caisse maladie unique et sociale».

Nous retrouverons aussi Henri tous les 1^{er} Mai à défilé pour honorer la journée revendicative des travailleuses et des travailleurs et porter les revendications des ouvriers inlassablement année après année. Il restera convaincu que la lutte, un jour, portera ses fruits. Henri était un optimiste réaliste, peut-être aussi un peu utopiste cachant derrière ce mot la conviction que ce qui n'est pas encore aujourd'hui le deviendra demain.



Henri ne se met jamais en avant, il reste au service de ses collègues et va infatigablement les défendre dans les diverses structures de décisions. Il est reconnu comme un interlocuteur dur mais toujours respectueux dans les débats d'idées. Il fait partie de ces militants qui s'opposaient à tout appareil syndical. Il prônait haut et fort que les syndicats étaient présents pour aider les travailleuses et travailleurs à s'organiser. Pour lui toutes les décisions devraient être prises par la base et remonter ensuite aux instances et non le contraire.

La confrontation d'idées, le choix d'actions à mener étaient l'adrénaline de l'engagement d'Henri qui se remettait en permanence en question. C'est ainsi que les jeunes travailleurs étaient formés par la JOC. Le Père Albert Maréchal, qui fut son directeur de conscience, a accompagné des dizaines et des dizaines de militants dans cette voie de la lutte collective où l'Être Humain doit toujours rester au centre. Ne permettre

à aucun appareil d'aliéner la dignité et le respect de tout homme dans sa différence et sa richesse.

La retraite n'avait aucunement freiné Henri. Dans les mobilisations il était là, lors de manifestations il était là, à l'occasion de débats, de table ronde il était encore et toujours présent.

Henri, tu nous a quitté, ton épouse et tes quatre enfants peuvent être très fiers de toi. Pour ma part j'ai eu la chance de te connaître, de t'apprécier, de parfois me confronter à tes idées éclairées et de devoir revisiter mes positions. Tu as été et reste un exemple pour nombre de militants et nous ne pouvons que te remercier chaleureusement de toute cette vie que tu as donnée totalement pour les autres sans jamais compter ni ton temps, ni ta fatigue.

Salut Henri, adieu le militant

Joël Mugny
Ancien responsable régional

Second-œuvre

ATTENTION: TON CONGÉ PATERNITÉ EST MENACÉ!

Après un gel des salaires lors des négociations salariales, les patrons du second-œuvre se montrent tout aussi radins pour l'application du congé paternité: ils veulent soustraire le droit fixé par la CCT au congé paternité fixé par la loi. Syna se bat pour que tu puisses prendre ton congé paternité comme la loi le prévoit.

Depuis l'introduction de la loi sur le congé paternité, Syna négocie son application avec les partenaires sociaux des différentes conventions collectives de travail (CCT), en particulier pour les CCT qui contiennent déjà un congé paternité. Nous avons déjà trouvé de bonnes solutions dans de nombreuses branches, mais les associations patronales du second-œuvre rechignent à coopérer et refusent un dialogue constructif.

PAS QUESTION DE MÉLANGER LES DIFFÉRENTS DROITS!

La CCT actuelle accorde trois jours de congé aux employés du second-œuvre lors de la naissance de leur enfant. Le patronat veut à présent fondre ce droit avec celui de la nouvelle loi. Selon lui, les nouveaux papas de la branche devraient certes conserver leurs trois jours de congé payés à 100% (CCT), mais il ne devrait s'y ajouter que sept jours payés à 80%, pour atteindre les 10 jours de congé paternité stipulés par la loi. Cela raccourcit le congé paternité légal de trois jours. Il n'en est pas question!

Syna précise que le droit prévu par la CCT (trois jours à 100%) ne doit pas être soustrait au congé paternité légal (dix jours à 80%). Selon l'évaluation juridique de Syna, le droit aux trois jours prévus par la CCT est conservé, et les deux semaines de congé paternité accordées par la loi doivent s'y ajouter. Concrètement, cela signifie trois jours payés à 100% et dix jours payés à 80%.

Kathrin Ackermann
Secrétaire centrale du Second-œuvre
kathrin.ackermann@syna.ch



CELA TE CONCERNE-T-IL ?

Tu vas devenir père et tu veux prendre ton congé paternité? Attention, il se peut que ton employeur ou ton employeuse mélange CCT et loi sur le congé paternité, et te prive ainsi d'une partie de ce qui t'est dû. Contacte-nous et nous t'aiderons à faire valoir tes droits. Il serait inadmissible que l'entreprise s'enrichisse à tes dépens. De plus, le congé paternité est cofinancé par les employeurs et les employés, ce qui signifie que tu paies ta part!

IMPRESSUM

Syna Magazine
Journal officiel de publications pour les membres Syna

Parutions 8 éditions par année
Tirage 7327 exemplaires (REMP 2020)
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 21 mai 2021
Clôture de la rédaction 28 avril 2021, 12h00

Crédits photographiques
Adobe Stock (p. 1, p. 3–9, p. 10 en bas, p. 13–16, p. 19, p. 20 à droite)
Coop (p. 10 en haut)
màd (p. 17, p. 18)
Syna (p. 12)



UN CONGÉ PATERNITÉ, BEAUCOUP DE QUESTIONS

Depuis le 1^{er} janvier 2021, presque tous les pères en Suisse ont droit à un congé paternité de deux semaines. Presque tous seulement? Oui, car certaines conditions doivent être remplies pour pouvoir l'obtenir. Par exemple, tu dois avoir cotisé à l'AVS pendant au moins neuf mois. Mais que faire si ton entreprise refuse toujours le congé paternité ou refuse que tu le prennes juste après la naissance? En a-t-elle le droit? As-tu droit à un congé paternité si tu es au chômage ou en apprentissage? Peux-tu prendre un congé paternité même si tu as changé d'emploi après l'accouchement?

TU TROUVERAS LES RÉPONSES ICI

Ces questions et bien d'autres nous ont été posées ces dernières semaines. Tu trouveras les réponses sur notre site Internet consacré au congé paternité. Tu y trouveras également un formulaire en ligne te permettant de signaler d'éventuels problèmes et de poser des questions supplémentaires sur le sujet.

www.conge-paternite.ch



**LE CONGÉ PATERNITÉ
MAINTENANT!**

REPORT DES CONFÉRENCES DE BRANCHE

Comme la crise du coronavirus ne permet toujours pas d'organiser des réunions plus importantes, nous avons malheureusement dû reporter les conférences de branche de l'industrie MEM et de l'industrie chimique/pharmaceutique. Pour l'instant, nous partons du principe que des événements plus importants seront à nouveau possibles en juin. C'est pourquoi nous prévoyons d'organiser ces deux conférences en juin 2021 à Olten. Si cela n'est pas possible, nous en informerons nos membres en temps utile.



Conférence de branche de l'industrie MEM

Nouvelle date: 18 juin 2021

Lieu: Olten, probablement Hotel Arte

L'invitation et l'ordre du jour seront transmis aux membres de la branche dans les prochains jours.



Conférence de branche de l'industrie chimique/pharmaceutique

Nouvelle date: 30 juin 2021

Lieu: Olten, Secrétariat central de Syna, Römerstrasse 7, salle de réunion Aare

L'invitation et le programme seront transmis aux membres de la branche début mai.

VU SUR LE NET

SYNA FRIBOURG/NEUCHÂTEL

www.facebook.com/synafribourg

www.instagram.com/syna_fr_ne/

SYNA JURA

www.facebook.com/synajura

SYNA GENÈVE

www.facebook.com/synageneve

