

SEMAINE D' ACTIONS SYNA «JE RÉSISTE! ET TOI?»

ENSEMBLE, NOUS SOMMES FORTS!

Vous travaillez à plein temps et ne pouvez toujours pas payer vos factures? Malheureusement, c'est une réalité en Suisse aussi: de plus en plus de personnes travaillent dur pour un salaire dérisoire. Beaucoup sont des femmes actives dans les services. Les personnes touchées doivent se battre pour que leurs conditions de travail s'améliorent. Syna lutte à leurs côtés.

Pages 4 et 5



Ensemble pour une Europe sociale

L'accord-cadre avec l'UE a échoué. Mais cela ne doit pas nécessairement signifier la fin de nos relations avec l'Europe. Au contraire, nous avons maintenant la possibilité de travailler ensemble pour développer une Europe sociale qui offre de meilleures conditions de travail.

Pages 6 et 7

Finalmente fuori dalle misure anti Covid!

A causa della pandemia, molti lavoratori e lavoratrici si trovano in gravi difficoltà economiche. Un rapido ritorno alla normalità è un primo passo per migliorare la situazione. Ma questo richiede la nostra solidarietà – anche in tema di vaccinazione.

Pagina 13

BRANCHES

- 9 NETTOYAGE**
Conférence de branche
- 9 MENUISERIE**
Manifestation à Zurich
- 9 INDUSTRIE GRAPHIQUE**
CCT prolongée
- 9 SECTEUR PRINCIPAL DE LA CONSTRUCTION**
Syna sur les chantiers
- 20 SHOPS DE STATIONS-SERVICE**
Conférence de branche

LANGUES

- 13 ITALIANO**
Vaccinazione e certificato Covid
Assemblea dei delegati Syna 2021
- 14 ESPAÑOL**
Noticias de los sectores
- 15 PORTUGUÊS**
«Eu vou-me reerguer! E tu?»

PERSONNALITÉS

- 3 LE COMMENTAIRE**
Arno Kerst, Président
- 12 MON TRAVAIL ET MOI**
Elif Meral, commerce de détail:
«On ne peut pas accepter n'importe quoi!»

SERVICE

- 11 TON DROIT**
Été et vacances
- 11 EMMA EXPLIQUE**
Protection des salaires
- 11 FORMATION CONTINUE / COURS**
- 16 RÉGIONS**
Romandie
- 20 VU SUR LE NET**

SYNDICAT

«Je résiste! Et toi?»

SEMAINE D' ACTIONS RÉUSSIE

Pages 4 et 5

- 8 VACCINATION ET CERTIFICAT COVID**
Enfin le bout du tunnel!
- 8 ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ-E-S 2021**
Revenus équitables et sécurité sociale
- 20 PRÉSIDENTE SYNA**
À la recherche d'un-e président-e



POLITIQUE

Accord-cadre Suisse-UE

LA CRISE RELATIONNELLE, UNE OPPORTUNITÉ

Pages 6 et 7



- 10 PRESTATIONS TRANSITOIRES**
Lueur d'espoir pour les chômeurs âgés
- 20 RESPECT8-3.CH**
Ton engagement en faveur de l'égalité salariale

La question sociale

Faim, pénurie de logements, paupérisation. Protection quasi inexistante en cas de maladie ou d'accident. Travail des enfants, journées de travail de douze heures et obligation de travailler de nuit et le dimanche. Absence totale de sécurité sociale et de prévoyance vieillesse. Ces conditions de vie et de travail misérables ont caractérisé la révolution industrielle du 19^e siècle et ont été débattues comme un problème social. En s'organisant en syndicats, travailleuses et travailleurs ont gagné en force et en influence. Grâce à leur solidarité et à leur courage civil, la pression sur le patronat et le monde politique est devenue suffisamment forte pour permettre une amélioration progressive des salaires et des conditions de travail ainsi que de la sécurité sociale. Aujourd'hui, le travail des enfants n'existe plus chez nous. La loi sur le travail garantit des périodes de repos, et les conventions collectives de travail nous garantissent de meilleurs salaires et conditions de travail. Tout cela est à mettre au crédit des millions de syndicalistes qui nous ont précédés et qui ont défendu leurs intérêts et ceux de leurs collègues.

Et aujourd'hui? Tout baigne? Révolus, le stress, la sous-enchère salariale et les filets de sécurité sociale troués? Non! Le monde du travail évolue actuellement très vite. En outre, la crise du coronavirus a frappé durement un nombre d'entre nous. C'est pourquoi nous avons besoin de vous, chers membres du syndicat. C'est pourquoi notre engagement est plus important que jamais!

«JE RÉSISTE! ET TOI?»

Syna a été particulièrement présent dans les rues au cours de la semaine précédant la journée de la grève des femmes*, le 14 juin. Nous avons cherché à entrer en contact avec les 75% de salariées

et salariés qui travaillent dans les services. Bas salaires, horaires de travail non réglementés, absence de pauses garanties, absence quasi-totale de reconnaissance – la liste des problèmes dans des secteurs comme l'hôtellerie et restauration, la coiffure, la santé, le commerce de détail ou le nettoyage est longue et elle concerne particulièrement les femmes. Si nous voulons résoudre les questions sociales d'aujourd'hui, nous avons à nouveau besoin de la solidarité et du courage civil des personnes touchées. Ensemble, nous sommes forts!

Et c'est précisément avec cette vision des conditions de vie sociales des travailleurs et travailleuses en Suisse et en Europe que nous avons analysé et rejeté l'accord-cadre. Avec les syndicats et les associations de travailleurs européens, nous nous battons pour que les conditions de salaire et de travail d'une main-d'œuvre toujours plus mobile soient protégées par des contrôles efficaces, quel que soit l'endroit où elle travaille!

WANTED: PRÉSIDENTE OU PRÉSIDENT DE SYNA

En septembre dernier, j'ai informé le Comité que je ne souhaitais pas briguer un troisième mandat lors du prochain Congrès en octobre 2022. La recherche de celui ou celle qui me succédera a donc été lancée. Je fais appel à vous: toute personne intéressée par ce rôle passionnant et stimulant peut s'annoncer dès maintenant. Nous acceptons les candidatures jusqu'à fin juillet 2021, ce afin que le Comité puisse présenter une nomination à la fin de l'année pour le congrès de 2022. Le descriptif de poste a été publié sur

www.syna.ch/fr/jobs.

Je vous souhaite à toutes et à tous un été en bonne santé, reposant et rempli de bonheur!

Arno Kerst
Président
arno.kerst@syna.ch





«Je résiste! Et toi?»

SEMAINE D' ACTIONS RÉUSSIE

Vendeuses, infirmières, personnel de maison, coiffeuses, femmes de ménage et bien d'autres encore – toutes travaillent dans des professions de service dans des conditions précaires. Syna est descendu dans la rue au début du mois de juin pour améliorer leurs conditions de travail.

Précaire – selon «le Robert», ce terme décrit une situation «dont l'avenir, la durée, la stabilité ne sont pas assurés» qui peut notamment être causée par «des relations de travail sans sécurité sociale». Ceci se réfère entre autres à l'absence de protection contre le licenciement, au travail sur appel sans charge de travail minimale ou à l'absence de prévoyance professionnelle, notamment en cas d'emploi à temps partiel. Mais des facteurs tels que les faibles revenus et les horaires de travail non réglementés ou très irréguliers contribuent également à la précarité des conditions de travail.

LES FEMMES SONT LES PLUS TOUCHÉES

Cette précarité touche le personnel du nettoyage, qui travaille principalement aux heures creuses et qui, du point de vue de la clientèle, est idéalement invisible. Elle touche le personnel du secteur tertiaire qui, tous les jours, marche des kilomètres au travail mais qui a rarement un week-end de congé. Elle touche les vendeuses et les coiffeuses, dont le salaire permet à peine de boucler les fins de mois malgré de longues journées de travail. Et elle affecte les aides-soignantes, qui sont responsables de la vie et du bien-être d'autrui et qui, pourtant, ne bénéficieront pas d'une retraite adéquate.

Tant les hommes que les femmes peuvent être affectés par des conditions de travail précaires. Cependant, ces conditions sont particulièrement répandues dans les services, où travaillent surtout des femmes.

JUS DE POMME POUR PLUS D'ÉNERGIE

Dans la rue, nous avons demandé aux passantes et aux passants ce qu'ils pensaient de l'égalité. Nous les avons confrontés à la discrimination qui existe encore aujourd'hui dans le monde du travail. Plusieurs ont d'abord réagi avec scepticisme, avant de s'arrêter et de lire notre dépliant avec attention. Sur nos stands d'information, ils ont eu l'occasion de discuter longuement avec les collaboratrices et collaborateurs de Syna.

Nous nous sommes rendus dans plusieurs magasins, salons de coiffure, stations-service, restaurants et boulangeries et avons demandé aux gérantes et employées leur avis sur la situation. «Un salaire plus élevé est impensable tant que la clientèle n'est pas prête à payer plus pour une coupe de cheveux», a par exemple relevé une coiffeuse de Coire. En ajoutant: «Mais je peux vivre avec ça. En revanche, n'avoir que quatre semaines de vacances – ça ne va vraiment pas!»

Nous nous sommes également rendus dans des EMS et des hôpitaux. Dans le Jura, nous avons distribué du jus de pomme aux infirmières et au personnel soignant. Car lutter contre de mauvaises conditions de travail nécessite de l'énergie.



LA SOLIDARITÉ NOUS REND FORTS

Notre action avait pour objectif principal de montrer aux femmes qu'elles ne sont pas seules. Leurs collègues sont exactement dans la même situation, tout comme d'innombrables employées d'autres entreprises ou secteurs. Et c'est ce dont il faut se rendre compte: seul, il peut être difficile de se défendre. En revanche, ensemble, nous sommes forts!

Melanie Nobs
Collaboratrice communication
melanie.nobs@syna.ch

GRÈVE DES FEMMES*, LE 14 JUIN 2021

50 ans après l'introduction du droit de vote des femmes, 30 ans après la première grève des femmes et deux ans après que plus d'un demi-million de personnes sont descendues dans la rue pour l'égalité en Suisse, la grève des femmes* 2021 n'a rien perdu de sa force ni de sa signification. Personnel et membres de Syna ont rejoint les dizaines de milliers de manifestants à travers la Suisse le 14 juin. Et ce faisant, ils ont également célébré la fin d'une campagne réussie.



Accord-cadre Suisse-UE

LA CRISE RELATIONNELLE – UNE OPPORTUNITÉ

Après sept ans de négociations, l'accord-cadre avec l'UE a échoué. Comment les relations entre la Suisse et l'Europe vont-elles évoluer? Et quel rôle les syndicats veulent-ils et doivent-ils jouer?

Le 26 mai, le Conseil fédéral a annoncé la fin des négociations avec l'UE sur un accord-cadre institutionnel. Cette annonce marque la fin d'une tentative de sept ans pour donner un nouveau cadre à la coopération entre la Suisse et l'Europe.

RÉTROSPECTIVE

Depuis les années 1990, divers accords bilatéraux régissent les relations économiques et politiques de la Suisse avec l'UE. Il s'agit notamment des accords sur la libre circulation des personnes et des mesures d'accompagnement pour la protection des salaires (FlaM). Le souhait d'établir un accord-cadre portant sur les principaux traités a vu le jour afin de clarifier les questions transversales et d'éviter de devoir renégocier chaque traité individuellement en cas d'ajustements législatifs. En 2018, une première version de l'accord a été élaborée. Celle-ci exigeait néanmoins de la Suisse des concessions qu'elle ne pouvait ni ne voulait accepter.

En été 2018, la situation s'est fortement tendue: les deux conseillers fédéraux PLR Cassis et Schneider-Ammann ont tenté de sacrifier la protection des salaires et les bonnes conditions de travail en Suisse au profit du libre accès au marché pour les entreprises! La réponse

des syndicats a été des plus fermes: la protection des salaires constituait une ligne rouge à ne pas franchir! Le Conseil fédéral est alors revenu à sa position initiale. Il a déclaré que la protection des salaires, tout comme d'autres exigences de l'UE, n'étaient pas négociables. L'échec de l'accord-cadre se dessinait alors lentement mais sûrement.

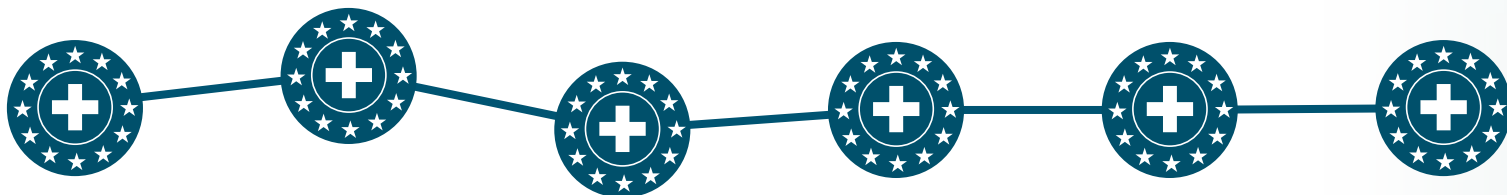
NOTRE POSITION

Pour Syna, il est clair que la protection salariale ne doit en aucun cas tomber. De ce point de vue, la rupture des négociations était la seule chose à faire. Mais cela ne doit en aucun cas signifier la fin de nos relations avec l'Europe! Au contraire, nous devons maintenant travailler ensemble à une Europe socialement progressiste qui renforce les droits des travailleurs et travailleuses et réduit les inégalités sociales.

PROCHAINES ÉTAPES POSSIBLES

Les syndicats suisses ont défini dans une déclaration commune ce à quoi devrait ressembler nos relations avec l'Europe. Entre autres choses, ils demandent:

ACCORD-CADRE: DES JALONS ET ÉCUEILS



Décembre 2013

le Conseil fédéral approuve le mandat de négociation visant à clarifier les questions institutionnelles avec l'UE. Il définit entre autres la protection des salaires (mesures d'accompagnement) comme une ligne rouge.

22 mai 2014

1^{er} cycle de négociation de l'accord-cadre.

Été 2018

conflit sur la protection des salaires. Pour les deux conseillers fédéraux PLR, elle devient soudainement négociable. Les syndicats protestent avec véhémence.

Dès novembre 2018

un projet de texte pour l'accord-cadre est prêt. Pour le Conseil fédéral, les négociations ne sont pas abouties. Il consulte les syndicats.

Juin 2019

le Conseil fédéral exige des éclaircissements de l'UE sur trois points controversés: protection des salaires, aides d'État et directive sur la citoyenneté européenne.

Juillet 2019

l'UE ne prolonge pas la reconnaissance de l'équivalence de la bourse suisse en raison du «manque de progrès» sur l'accord-cadre.

Le renforcement du pilier social de la coopération

L'UE a adopté les principes d'un «pilier européen des droits sociaux» en 2017. La Suisse doit également respecter ces règles de base du droit du travail. Cela concerne notamment l'amélioration des conditions dans les contrats de travail, l'application de l'égalité des salaires, le congé parental, le renforcement des conventions collectives ou les droits de participation dans les entreprises.

L'augmentation de la contribution de solidarité de la Suisse aux pays de l'UE

La Suisse est un pays prospère et profite de ses liens économiques avec l'Europe. Elle doit donc contribuer à réduire les écarts de prospérité en Europe. Ainsi, les régions les plus pauvres d'Europe devraient pouvoir se développer sans devoir compter sur un avantage concurrentiel lié à de faibles coûts de main-d'œuvre.

L'égalité des droits sociaux pour les citoyens de l'UE travaillant et vivant en Suisse

L'introduction de la libre circulation des personnes, associée à des droits du travail et à une protection des salaires solides, est une réussite. Nous voulons poursuivre dans cette voie en renforçant le droit au séjour, la sécurité sociale et le droit au regroupement familial des citoyens européens en Suisse.

NOTRE VISION

Nous voulons une Europe dans laquelle la Suisse ne joue pas le rôle d'un outsider, mais contribue à la façonner et apporte sa contribution sociale. En ce sens, la rupture des négociations avec l'UE n'est pas un échec, mais une opportunité pour un nouveau départ constructif dans lequel la justice sociale a plus de poids.

Arno Kerst
Président
arno.kerst@syna.ch



Décembre 2019
en représailles, la Suisse bloque les fonds de soutien à l'UE (milliard de cohésion).

Dès novembre 2020
la Suisse soumet à l'UE sa proposition de clarification des points litigieux de l'accord-cadre. Les pourparlers reprennent (sans succès).

26 mai 2021
le Conseil fédéral rompt officiellement les négociations sur l'accord-cadre.



Vaccination et certificat Covid

MESURES LIÉES AU CORONA-VIRUS: ENFIN LE BOUT DU TUNNEL!

La pandémie a provoqué des difficultés économiques chez de nombreuses personnes. En raison du chômage partiel, leur salaire a été réduit; certaines ont perdu leur emploi. D'autres souffrent d'une charge de travail élevée et d'une pression croissante au travail. Un retour rapide à la normale est un premier pas vers l'amélioration de la situation. Mais pour cela, nous devons être solidaires – en matière de vaccination également.

De nouvelles étapes vers l'ouverture, qui nous rapprocheront de la normalisation de notre vie sociale et économique, dépendent d'une réduction durable du nombre de contaminations. L'outil le plus efficace pour y parvenir est la vaccination contre le coronavirus. Syna recommande donc à toutes les personnes qui n'ont aucune contre-indication de se faire vacciner. Nous pourrions ainsi contribuer activement à mettre fin à la pandémie au plus vite et, par conséquent, à atténuer les difficultés économiques de nombreuses personnes. La vaccination constitue donc aussi un acte de solidarité avec les autres employées et employés.

patronat pourrait être tenté de n'autoriser que le personnel possédant un certificat valide à se rendre sur son lieu de travail. Pour des raisons de protection des données et pour éviter toute discrimination, nous lutterons aussi résolument contre les utilisations inadmissibles du certificat, par exemple comme élément publicitaire de promotion des ventes («achetez chez nous, ici tout le personnel est certifié zéro covid»).

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

PAS DE DISCRIMINATION

! Toutefois, la vaccination doit rester volontaire.

Les personnes qui ne peuvent ou ne veulent pas se faire vacciner pour des raisons de santé ou par conviction ne doivent pas être désavantagées. La vaccination obligatoire n'est concevable que dans des cas absolument exceptionnels visant à protéger des personnes particulièrement vulnérables en raison de contacts étroits et inévitables avec elles.

! Respect de la protection des données

Syna s'engage également pour que les entreprises ne reçoivent pas d'informations sur le statut vaccinal de leur personnel. La protection des données doit être pleinement respectée. Il en va de même pour le certificat Covid, qui permet d'identifier les personnes vaccinées, guéries ou dont le test est négatif: Syna rejette l'utilisation du certificat dans le monde du travail, car elle pourrait conduire à des discriminations. Par exemple, le



Assemblée des délégué-e-s de Syna 21

REVENUS ÉQUITABLES ET SÉCURITÉ SOCIALE



Lors de l'assemblée ordinaire de 2021, plus de 100 déléguées et délégués ont élu en ligne un nouveau membre du Comité et ont adopté une résolution réclamant des hausses de salaire pour les travailleuses et travailleurs à faible revenu. Durant l'assemblée, les déléguées et délégués ont dressé le bilan d'une année marquée par le coronavirus. Malgré de nombreuses restrictions liées à la pandémie, Syna est parvenu à défendre ses membres dans les branches et au niveau politique, obtenant de nombreux résultats probants. Dans son discours d'ouverture, le président de Syna a évoqué les principaux succès de l'année écoulée: augmentation de l'indemnisation du chômage partiel pour les bas revenus, extension des indemnités journalières de chômage et, bien sûr, votation remportée pour le congé paternité. Durant les points statutaires, Manuel Simao da Costa, qui avait décidé de quitter le Comité, a été chaleureusement remercié. Alves Carlos Manuel a été élu pour lui succéder. Lors de la discussion qui a suivi, les déléguées et délégués se sont accordés sur une résolution qui demande, entre autres, des salaires minimaux plus élevés pour les personnes aux conditions de travail précaires et qui appelle à un renforcement de la sécurité sociale.

Flurina Hoffmann
Responsable de la communication
flurina.hoffmann@syna.ch

Nettoyage

CONFÉRENCE DE BRANCHE



Dans le secteur du nettoyage, le personnel travaille dans des conditions précaires, souvent au noir ou pour une faible rémunération. Les postes à temps plein sont rares. Employées et employés sont donc nombreux à travailler pour plusieurs entreprises afin de joindre les deux bouts. En conséquence, ils sont nombreux à se retrouver privés de deuxième pilier, ce qui les rend particulièrement vulnérables à la pauvreté une fois arrivés à la retraite.

Pour Syna, il reste beaucoup à faire. Il est notamment impératif que le secteur dispose d'une convention collective de travail (CCT) et que nous nous engagions pour améliorer les conditions de travail de la branche. Les négociations sur la nouvelle CCT en Suisse alémanique ont abouti fin avril. Le 29 mai, les syndicalistes de Syna se sont réunis pour se prononcer sur les résultats. Compte tenu de la situation économique actuelle, la satisfaction est générale face aux résultats obtenus: entre autres, le salaire le plus bas sera porté à 20 francs par heure dès 2024. La nouvelle CCT, valable de 2022 à fin 2025, a été approuvée à l'unanimité.

Migmar Dhakyl
Secrétaire centrale
Nettoyage



Menuiserie

GRANDE MANIFESTATION



Le samedi 3 juillet, Syna se joindra au personnel de la menuiserie pour manifester au Lindenhof à Zurich contre le vide conventionnel dans la branche. Les employées et employés exigent depuis des mois que l'Association suisse des maîtres menuisiers et fabricants de meubles (ASMFM) poursuive les négociations pour une nouvelle CCT. Néanmoins, l'ASMFM fait toujours la sourde oreille.

Le 3 juillet, les menuisières et menuisiers lui remettront donc une pétition à Zurich. Ils demandent à l'association patronale de reprendre sans délai les négociations avec les syndicats. Il n'est pas acceptable que le patronat laisse son personnel sur le carreau en ces temps difficiles!

Si l'ASMFM continue à refuser de négocier une nouvelle CCT, les professionnels de la branche sont prêts à se battre.

Johann Tscherrig
Secrétaire central de la menuiserie



Secteur principal de la construction

«QUI CONSTRUIT, DÉCIDE!»



Depuis trois mois, les équipes de Syna sillonnent les chantiers suisses avec ce slogan. Elles interrogent les ouvrières et ouvriers de la construction sur leurs conditions de travail afin d'identifier les problèmes. Les résultats de cette enquête nous permettront d'être prêts pour les négociations sur la nouvelle convention nationale (CN) qui débiteront en 2022.

Les patrons le savent aussi. Nous ne sommes donc pas surpris que la Société Suisse des entrepreneurs (SSE) ait récemment informé ses membres que les syndicats n'ont «aucun droit général d'accès» aux chantiers. Elle affirme également qu'il n'y a «aucune raison pour que les syndicats mènent une campagne d'information sur les chantiers d'une manière qui perturbe le travail (pendant les heures de travail) et/ou qui entrave la sécurité au travail». Un rectificatif de Syna aux membres de la SSE suivra sous peu.

Remplissez le questionnaire maintenant:

www.syna.ch/sondage-cn

Guido Schlupe
Secrétaire central
de la construction



Industrie graphique

CCT ACTUELLE PROLONGÉE JUSQU'EN 2022



Au vu de la situation toujours tendue liée à la pandémie, les partenaires sociaux de la branche des arts graphiques ont décidé de prolonger la CCT actuelle jusqu'au 31 décembre 2022. La CCT conclue en 2018 pour trois ans aurait dû être renouvelée en 2021. Les conventions sur la formation professionnelle et la formation continue gratuite, qui font partie de la CCT, resteront également valables jusqu'à fin 2022. Cette prolongation offre aux entreprises et à leur personnel la continuité et la stabilité nécessaire pour se concentrer sur la sortie de la crise.

De nombreuses entreprises de la branche ont été durement touchées par la pandémie. Heureusement, le chômage partiel permet d'éviter des pertes d'emplois. Néanmoins, il entraîne également des pertes financières considérables pour les personnes concernées. Les partenaires sociaux continueront donc à soutenir leurs membres – entreprises et employé-e-s – au mieux de leurs capacités.

Migmar Dhakyl
Secrétaire centrale
industrie graphique



Prestations transitoires en vigueur

L'EUR D'ESPOIR POUR LES CHÔMEURS ÂGÉS

Depuis le 1^{er} juillet 2021, les personnes de 60 ans ou plus en fin de droit de l'assurance chômage peuvent bénéficier de prestations transitoires. Il s'agit d'un filet de sécurité qui vise à leur éviter de devoir recourir à l'aide sociale.

Environ un tiers des demandeurs et demandeuses d'emploi en Suisse ont aujourd'hui plus de 50 ans, une tendance à la hausse. Ce printemps, ils étaient 74 000 inscrits auprès des offices régionaux de placement (ORP) – un chiffre bien supérieur à ce qu'il était encore il y a cinq ans.

DE PLUS EN PLUS DE SENIORS AU CHÔMAGE

Dans les années 2000, les seniors étaient beaucoup moins touchés que les jeunes par le chômage. Toutefois, la réticence des entreprises à licencier leur personnel senior a considérablement diminué ces dernières années, avec pour effet un taux de chômage dans la moyenne de celui de l'ensemble des personnes actives. Or, les personnes qui perdent leur travail après 50 ans ont souvent du mal à trouver un nouvel emploi. Le chômage de longue durée est par conséquent élevé dans cette tranche d'âge. Le taux d'aide sociale des plus de 50 ans a également augmenté de manière significative ces dernières années. Ces constats ont conduit le Parlement à approuver une nouvelle prestation transitoire.

MIEUX QUE L'AIDE SOCIALE

Cette nouvelle prestation ne constitue pas une solution au chômage des seniors. Toutefois, elle évite aux personnes qui ne perçoivent plus d'allocations chômage de devoir recourir à l'aide sociale. Ces prestations permettent également le plus souvent d'éviter la retraite anticipée et les pertes qui en découlent au niveau des rentes.

PRUDENCE AVEC LES RETRAITES ANTICIPÉES

Seules les personnes ayant cotisé à l'AVS pendant au moins 20 ans et ne disposant que d'une fortune limitée ont droit à une prestation transitoire. Une autre condition préalable est d'être arrivé en fin de droit dans l'assurance-chômage après avoir atteint l'âge de 60 ans (voir encadré). La mise à la retraite anticipée par l'employeuse ou l'employeur doit donc être analysée avec soin. En effet, dès qu'une rente est perçue de l'institution de prévoyance, le droit à la prestation transitoire s'éteint.

D'AUTRES MESURES DOIVENT SUIVRE

Le chômage survient principalement lorsqu'il n'y a pas assez de travail ou lorsque le profil de formation des demandeurs d'emploi ne correspond pas aux postes vacants. Dans le cas du chômage des seniors, les préjugés ou les cotisations élevées à la caisse de pension peuvent également jouer un rôle. Le compromis proposé par les partenaires sociaux en matière de prévoyance professionnelle (voir Syna Magazine 1/21) prévoit donc de diminuer les cotisations aux caisses de pension sans réduire les retraites. Mais d'autres mesures doivent suivre en faveur des seniors, par exemple pour améliorer leurs qualifications ou pour lutter contre la discrimination à leur égard sur le marché du travail. Ceci dans un objectif constant d'éviter au maximum le besoin de recourir à des prestations transitoires.

Thomas Bauer
Responsable de la politique sociale Travail.Suisse
bauer@travailsuisse.ch

QUI A DROIT À UNE PRESTATION TRANSITOIRE?



Le droit est accordé aux personnes qui

- sont nées le 1.7.1961 ou avant
- sont arrivées en fin de droit dans l'assurance chômage le 1^{er} janvier 2021 ou après
- ont cotisé à l'AVS pendant au moins 20 ans, dont cinq ans après l'âge de 50 ans
- ont réalisé un revenu annuel d'au moins 21 330 francs suisses au cours de ces 20 années ou ont exercé une activité non rémunérée de garde ou d'éducation des enfants (par exemple, s'occuper de ses propres enfants)
- disposent d'une fortune inférieure à 50 000 francs (personnes seules) ou 100 000 francs (couples)
- ont une fortune de prévoyance inférieure à 500 000 francs
- n'ont pas droit à des prestations complémentaires lorsqu'elles touchent une retraite AVS



FORMATION CONTINUE

COURS ACTUELS

INFORMATIQUE: GÉRER DE FAÇON OPTIMALE L'ESPACE DU DISQUE DUR DE MON PC

Jeudi 26 août de 9h à 17h, en ligne

Être à l'aise avec les fonctions de base de la maintenance sur l'ordinateur.

LA COORDINATION ENTRE L'ASSURANCE-INVALIDITÉ ET L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Mercredi 8 septembre de 9h à 17h, La Neuveville

Comprendre la coordination entre l'assurance-invalidité et l'assurance-chômage en matière de droit et d'avance de prestations: des enjeux très importants!

ACCOMPAGNANTS PROFESSIONNELS ET PROCHES AIDANTS: ÉVITER LA SURCHARGE ÉMOTIONNELLE

Mardi et mercredi 31 août et 1^{er} septembre de 9h à 17h, Jongny

Comment accompagner sans s'épuiser? Savons-nous nous protéger d'une surcharge émotionnelle? Ce cours permet d'apprendre à utiliser le lien empathique en tant que méthode relationnelle.

S'AFFIRMER DANS SES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Jeudi et vendredi 9 et 10 septembre de 9h à 17h, Jongny

Cette formation propose des outils pour s'affirmer dans les relations professionnelles sans tomber dans l'agressivité, la passivité ou la manipulation.

formation-ARC.Suisse

INFORMATIONS ET INSCRIPTION

Institut de formation ARC, Tél. 031 370 21 11

✉ arc@travailsuisse.ch, 🌐 www.formation-arc.ch

Ton droit ÉTÉ ET VACANCES

**Au travail, rien de mieux que les vacances?
Mais que faire si l'employeur refuse le congé?**

Comme j'ai des enfants en âge scolaire, je souhaite voyager avec ma famille pendant les vacances scolaires. Mais ma cheffe ne veut pas m'accorder de vacances pendant cette période. Est-ce acceptable?

En principe, l'entreprise peut déterminer quand son personnel prend des vacances. Toutefois, elle est également tenue de prendre en compte ses souhaits et besoins. Dans le cas du personnel ayant des enfants en âge scolaire, l'entreprise ne peut pas fixer des congés exclusivement en dehors des vacances scolaires, à moins que des raisons opérationnelles impératives ne l'exigent.

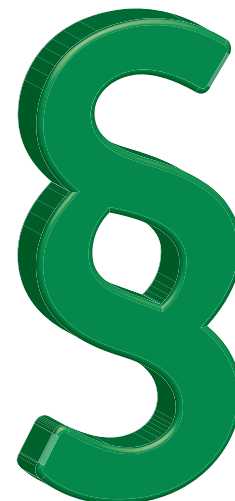
Nous avons un peu plus de travail que d'habitude à l'usine en ce moment. Mon patron veut annuler mes vacances à court terme. Mais j'ai déjà réservé mon voyage. Que va-t-il se passer?

Les employeurs doivent notifier à leur personnel les congés non autorisés en temps utile. Les changements à court terme ne sont possibles qu'en cas d'urgence imprévue d'ordre opérationnel. Toutefois, l'entreprise doit alors assumer tous les frais engagés (par exemple, les frais d'annulation). Si aucun intérêt opérationnel ne justifie le changement de vacances, nous te recommandons d'informer immédiatement ton employeuse ou ton employeur que cette modification à court terme n'est pas acceptable pour toi.

Plus de réponses sur le sujet:

🌐 www.syna.ch/actualites

Goran Djajic
Collaborateur juridique
goran.djajic@syna.ch



Emma **EXPLIQUE!**

Protection des salaires

Protection des salaires: c'est clair comme de l'eau de roche, cela signifie que les salaires sont protégés. Mais protégés de quoi? Des voleurs peut-être? ... Alors voilà:

Nous avons souvent entendu parler de la protection des salaires en relation avec l'accord-cadre avec l'UE. Les syndicats sont extrêmement vigilants sur ce sujet et veillent au respect de ces règles. Mais pourquoi?

Supposons qu'une entreprise de construction étrangère reçoive une commande pour un chantier en Suisse. Elle envoie son personnel en

Suisse pour faire le travail. Grâce à la protection des salaires que nous avons convenue avec l'Europe, l'entreprise doit verser à son personnel au minimum le salaire que gagneraient les employé-e-s suisses sur les chantiers. Pour les ouvriers et ouvrières suisses de la construction, c'est primordial, car les salaires à l'étranger sont généralement beaucoup plus bas. Donc, si l'entreprise étrangère versait à son personnel le salaire en vigueur dans son propre pays, elle pourrait faire le travail beaucoup moins cher, ce qui désavantagerait les entreprises suisses. Pour pouvoir rester concurrentielles, elles seraient alors tentées de payer moins leur propre personnel. Cela s'appelle le dumping salarial. C'est pourquoi la protection des salaires est si importante! Est-ce clair maintenant?

Emma



MON TRAVAIL ET MOI

«ON NE PEUT PAS ACCEPTER N'IMPORTE QUOI!»

Elif Meral travaille comme vendeuse dans le commerce de détail. Elle se donne toujours à fond dans son métier, également lorsqu'il s'agit de défendre ses droits et ceux de ses collègues.

J'ai choisi ma profession parce que j'aime avoir des contacts avec la clientèle. J'ai beaucoup apprécié mon apprentissage dans un magasin de chaussures. À cette époque, les horaires étaient corrects – contrairement à aujourd'hui, où l'on attend de nous d'être toujours disponibles.

J'ai ensuite travaillé dans une grande entreprise de vente au détail. Les conditions de travail y étaient catastrophiques. Le responsable de la succursale a embauché des amis et des membres de sa famille et leur a accordé un traitement préférentiel. Des collègues, qui ne lui convenaient pas, se retrouvaient sans arrêt avec des heures négatives. Soit il les renvoyait spontanément à la maison, soit il ne leur décomptait pas les heures travaillées. Au début, je n'ai rien remarqué. Mais ensuite, j'ai été promue au poste d'assistante. En d'autres termes, je faisais le travail du responsable de la succursale, je gérais les équipes et je courais partout pendant qu'il restait assis devant son ordinateur. J'ai vite compris son petit manège.

ENSEMBLE POUR NOUS DÉFENDRE

Avec quatre autres femmes de l'équipe, nous sommes alors adressées à la médiatrice interne de l'entreprise. Elle aurait dû faire le lien entre nous et le responsable de la succursale, mais elle était amie avec lui et lui parlait dans notre dos. En outre, elle a fait appel au directeur régional, qu'elle connaissait bien lui aussi. Au lieu de nous aider, elle a tenté de nous faire craquer.

J'étais régulièrement appelée dans le bureau du responsable de ma succursale. Ils s'asseyaient à deux en face de moi, et faisaient pression pour que j'arrête de me plaindre. Ils voulaient que je signe pour être transférée dans une autre filiale. C'est comme ça qu'ils procèdent: si quelque chose ne leur convient pas, ils te convoquent dans leur bureau. Là, tu te retrouves face à plusieurs supérieurs. Ils brandissent un morceau de papier et t'obligent à le signer: soit tu acceptes tes



heures négatives, soit tu signes ta démission! J'ai toujours mis mon équipe en garde: ne signez rien. Ils ne peuvent pas vous forcer!

APPUI DE SYNA

Comme je suis membre de Syna, je me suis adressée à mon secrétariat régional pour lui faire part de nos problèmes. Syna a fait office de médiateur au siège de notre employeur. Le responsable de la succursale a alors reçu un avertissement. Entre-temps, il dirige une autre filiale, encore plus grande... pour ma part, j'ai changé d'emploi. Mais malheureusement, j'ai fait une autre mauvaise expérience: souvent, mon patron ne versait pas mon salaire à temps et ne me payait pas toutes les heures travaillées. J'ai recontacté Syna. Après un avertissement du syndicat, mon patron a remboursé toutes les heures. Aujourd'hui, je travaille dans la vente chez Fielmann, et je m'y plais. Tout n'y est pas parfait non plus. Mais nous sommes traitées décemment et l'ambiance de travail est bonne et professionnelle.

ABUS DANS LA BRANCHE

Dans la branche, ce n'est pas la même chose partout. Mais l'exploitation du personnel est fréquente. C'est vrai que nous gagnons parfois plus que le salaire minimum. Mais pour cela nous travaillons jusqu'à l'épuisement! Il y a toujours trop peu de personnel, on fait des tonnes d'heures en plus, on déballe des palettes pendant des heures – même en tant que femme. Et la pression des chefs est transmise vers le bas: si le chiffre d'affaires du jour n'est pas bon, le personnel est renvoyé chez lui pour réduire les coûts.

STOP – PAS COMME ÇA!

J'ai toujours défendu mes droits, et ceux des autres. J'ai parlé à mon équipe et expliqué clairement ce qui n'allait pas. Je le referais encore et encore: on ne peut pas accepter n'importe quoi!

Patricia Schoch
Collaboratrice communication
patricia.schoch@syna.ch

Vaccinazione e certificato COVID

FINALMENTE FUORI DALLE MISURE ANTI COVID!

A causa della pandemia, molti lavoratori e lavoratrici si trovano in gravi difficoltà economiche:

a causa del lavoro ridotto sono costretti ad accettare un reddito inferiore o hanno addirittura perso il lavoro.

Un rapido ritorno alla normalità è un primo passo per migliorare la situazione. Ma questo richiede

la nostra solidarietà – anche in tema di vaccinazione.

Le prossime fasi di riapertura che ci porteranno più vicini alla normalizzazione della nostra vita sociale ed economica dipendono da una riduzione sostenuta del numero di contagi. E lo strumento più efficace è la vaccinazione contro il coronavirus. Syna raccomanda quindi a tutti coloro che non hanno motivi di salute per non essere vaccinati di farlo. In questo modo possiamo contribuire attivamente a porre fine alla pandemia il più rapidamente possibile e quindi anche ad alleviare le difficoltà economiche di molti dipendenti. La vaccinazione è, non da ultimo, un atto di solidarietà con gli altri lavoratori e lavoratrici.

NESSUNA DISCRIMINAZIONE

Tuttavia, la vaccinazione deve rimanere volontaria. Chi, per motivi di salute o per convinzione, non può o non vuole essere vaccinato non deve per questo essere discriminato. L'obbligo vaccinale è immaginabile solo in casi assolutamente eccezionali in cui la vaccinazione è necessaria per proteggere persone particolarmente a rischio a causa di contatti stretti e inevitabili.

GARANTIRE LA PROTEZIONE DEI DATI

Syna si impegna anche a garantire che i datori di lavoro non ricevano informazioni sullo stato di vaccinazione dei loro dipendenti. La protezione dei dati deve essere pienamente rispettata. Lo stesso vale per il certificato COVID, che può essere utilizzato per identificare coloro che sono stati vaccinati, i pazienti guariti e anche le persone



risultate negative: Syna rifiuta l'uso del certificato nel mondo del lavoro, poiché potrebbe essere fonte di discriminazione. I datori di lavoro potrebbero avere l'idea di permettere di lavorare solo ai dipendenti che hanno un certificato valido. Lotteremo fermamente anche contro ogni uso inaccettabile del certificato, ad esempio come elemento promozionale («Comprate da noi: qui tutti i dipendenti sono certificati senza coronavirus!») – sia per ragioni di protezione dei dati che per evitare discriminazioni.

Mathias Regotz

**Membro del comitato esecutivo
Responsabile politica degli interessi e CCL
mathias.regotz@syna.ch**

Assemblea dei delegati (AD) Syna 2021

REDDITI PIÙ GIUSTI E SICUREZZA SOCIALE

All'AD ordinaria 2021, il centinaio di delegate e delegati presenti online ha eletto un nuovo membro del Comitato e ha approvato una risoluzione che chiede di migliorare finalmente i salari delle classi di reddito inferiori.

Durante l'assemblea, le delegate e i delegati hanno passato in rassegna un anno segnato dal coronavirus. Nonostante le molte restrizioni legate alla pandemia, Syna è riuscito a proseguire l'impegno a favore dei propri

soci nei vari rami professionali e a livello politico, conseguendo svariati successi. Nel suo discorso di apertura, il presidente Syna ha menzionato le pietre miliari dell'ultimo anno: l'aumento dell'indennità per lavoro ridotto per i dipendenti a basso reddito, l'estensione delle indennità giornaliere di disoccupazione e, naturalmente, il successo alle urne del congedo di paternità.

Nel quadro delle attività previste dallo Statuto, Manuel Simao da Costa è stato congedato dal Comitato con i migliori ringraziamenti

e Alves Carlos Manuel è stato eletto per sostituirlo in questa funzione. Durante i lavori, delegate e delegati si sono accordati riguardo a una risoluzione in cui chiedono, fra le altre cose, salari minimi più elevati per le lavoratrici e i lavoratori in condizioni d'impiego precarie e un rafforzamento della sicurezza sociale.

Flurina Hoffmann

**Responsabile comunicazione
flurina.hoffmann@syna.ch**

Limpieza

CONFERENCIA SECTORIAL

En el sector de la limpieza los empleados trabajan en condiciones precarias, muchos de ellos en negro o con salarios demasiado bajos. Son pocos los empleos a tiempo completo en el sector, por lo que la gran mayoría trabaja en distintos lugares para llegar a fin de mes. De esta forma, a menudo no reciben dinero del fondo de pensiones, siendo afectados también por la pobreza en la vejez.

Para Syna aún queda mucho camino por recorrer. Por esto consideramos indispensable que el sector cuente con un Contrato Colectivo de Trabajo (GAV) que mejore las condiciones laborales. Las negociaciones para el nuevo GAV para la Suiza alemana terminaron a finales de abril. El 29 de mayo, los sindicalistas de Syna se reunieron para decidir los resultados. Tomando en cuenta la actual situación, todos se mostraron satisfechos: Entre otras cosas, el salario más bajo se aumentará en 20 francos por hora a partir de 2024. El nuevo GAV, válido desde 2022 hasta finales de 2025, fue aprobado por unanimidad.

Migmar Dhakyl
Secretaria Central Sector Limpieza



Industria de la Carpintería

GRAN MANIFESTACIÓN

El sábado 3 de julio, Syna se unirá a los carpinteros y carpinteras en el Lindenhof de Zúrich para protestar contra la falta de contrato en el sector de la carpintería. Los trabajadores llevan meses exigiendo a la Asociación de Empresarios de la Carpintería y Ebanistería (VSSM) que siga las negociaciones para un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo (GAV). Pero el VSSM no responde.

Es por esto que el 3 de julio los carpinteros y carpinteras presentarán una petición a la VSSM en Zúrich. En ella se exigirá a la patronal que retome ipso facto las negociaciones con los sindicatos. No es ético que los empresarios dejen a sus empleados a su suerte en la complicada situación actual. Si la VSSM se niega a negociar un nuevo convenio, los carpinteros están dispuestos a seguir luchando.

Johann Tscherrig
Secretario Central Sector Carpintería



Construcción

«¡QUIEN CONSTRUYE, DECIDE!»

Este es el lema que los trabajadores de Syna llevan a las obras suizas desde hace tres meses. Preguntan a los trabajadores y trabajadoras de la construcción sobre sus condiciones de trabajo y los problemas que enfrentan. Los resultados de esta encuesta nos permitirán prepararnos para las negociaciones del nuevo Contrato Salarial Nacional (LMV), que comenzarán en 2022. Los empresarios lo saben. Es por eso que la Asociación de Empresarios de la Construcción (SBV) ha informado recientemente a sus miembros que los sindicatos no tienen «ningún derecho de acceso» a las obras. También afirman que «no hay razón alguna para que los sindicatos lleven a cabo una campaña de información en las obras de construcción de forma que se interrumpa el trabajo» (durante la jornada laboral) «y/o se ponga en peligro la seguridad en el trabajo». En breve, Syna enviará un reclamo a los miembros de la SBV.

Contesta nuestra encuesta:
www.syna.ch/sondage-cn

Guido Schluep
Secretario Central
Sector Construcción



Industria Gráfica

EL ACTUAL GAV SE PRORROGA HASTA 2022

Ante la tensa situación producto del coronavirus, los interlocutores del sector de las artes gráficas han decidido prorrogar el actual GAV hasta el 31 de diciembre de 2022. El GAV de la industria gráfica, que comenzó en 2018 por un periodo de tres años, habría sido renovado en 2021.

Los acuerdos sobre formación profesional y capacitación continua gratuita, que forman parte del GAV, también seguirán en pie hasta finales de 2022. La prórroga ofrece a las empresas y a sus empleados la indispensable continuidad y estabilidad que necesitan para concentrarse en la superación de la crisis actual. Muchas empresas del sector gráfico se han visto muy perjudicadas por la pandemia. Por suerte, el trabajo a jornada reducida está evitando la pérdida de puestos de trabajo, pero al mismo tiempo está provocando pérdidas económicas a los trabajadores. Por ello, los interlocutores sociales seguirán apoyando a sus miembros – empresa y trabajador – con la fuerza necesaria.

Migmar Dhakyl
Secretaria Central
Industria Gráfica



«Eu vou-me reerguer! E tu?»

SEMANA DE AÇÃO DE SUCESSO

Vendedoras, cuidadoras, funcionárias de serviço, cabeleireiras, empregadas de limpeza e ainda muitas mais – todas elas trabalham sob condições precárias, em profissões de serviço. No início de junho, o Syna foi para a rua para exigir melhores condições laborais para elas.



Precário – segundo o Duden, o dicionário ortográfico da língua alemã, esta é uma «situação difícil, situação social problemática», provocada, por exemplo, por «relações de trabalho sem segurança social». Isto inclui a proteção inadequada contra demissões, o trabalho por chamada sem horas de trabalho fixas ou mesmo a falta de previdência profissional, por exemplo, quando se trabalha a tempo reduzido. Mas os fatores como baixos rendimentos e horários de trabalho não regulamentados ou muito irregulares também contribuem para as condições laborais precárias.

PRINCIPALMENTE MULHERES SÃO AFETADAS

Afeta o pessoal de limpeza, que trabalha principalmente fora dos horários normais e é idealmente invisível do ponto de vista dos clientes. Afeta a funcionária de serviço que percorre alguns quilómetros no trabalho, mas raramente tem um fim de semana de folga. Afeta a vendedora e a cabeleireira, cujos salários dificilmente chegam até ao final do mês, apesar dos longos períodos de trabalho. E afeta a cuidadora que é responsável pela vida e pelo bem-estar das pessoas e que ainda não terá uma pensão suficiente na velhice. Tanto homens como também mulheres podem ser afetados por condições laborais precárias. Mas elas são particularmente frequentes nos setores de serviços, nos quais a maioria das mulheres trabalha.

SUMO DE MAÇÃ PARA A ENERGIA

Na rua, perguntamos aos transeuntes como elas e eles se sentiam em relação à igualdade. Nós os confrontamos com discriminações que ainda prevalecem no mundo do trabalho de hoje. Muitos reagiram com cepticismo no início, apenas para fazer uma pausa e ler o nosso folheto com atenção. Nos nossos stands de informações, eles tiveram a oportunidade de ter discussões aprofundadas com os funcionários do Syna.

Visitamos diversas lojas, salões de cabeleireiro, lojas nos postos de gasolina, restaurantes e padarias e perguntamos às gerentes das filiais e às funcionárias como estava a situação do seu ponto de vista. «Um salário mais alto é impensável, desde que os clientes não estejam dispostos a pagar mais por um corte de cabelo», disse uma cabeleireira em Chur. E acrescentou: «Contudo, ainda consigo viver com isso. Mas que só temos quatro semanas de férias – isso não é aceitável!»

Também visitamos lares de idosos e hospitais. No Jura, distribuimos sumo de maçã para as enfermeiras e cuidadoras. Porque para se defender com sucesso contra as más condições laborais, precisam de energia.

A SOLIDARIEDADE TORNA-NOS FORTES

A nossa ação tem um objetivo principal: queremos mostrar às mulheres que elas não estão sozinhas. Suas colegas sentem exatamente o mesmo, assim como inúmeras funcionárias de outras empresas ou setores. E este é exatamente o ponto: pode ser difícil lutar sozinho. No entanto, juntas somos fortes!

Melanie Nobs
Colaboradora de comunicação
melanie.nobs@syna.ch

GREVE DE MULHERES* 14.06.2021

50 anos após a introdução do sufrágio feminino, 30 anos após a primeira greve das mulheres e dois anos após mais de meio milhão de pessoas tomarem as ruas pela igualdade na Suíça, a greve das mulheres* em 2021 não perdeu nada do seu poder e da sua importância. Os funcionários e membros do Syna se juntaram a dezenas de milhares de manifestantes em toda a Suíça no dia 14 de junho. E também comemoraram um pouco o fim de uma campanha de sucesso.

FRIBOURG

LES STAGES ABUSIFS SE MULTIPLIENT

Face à la récente augmentation de faux contrats de préapprentissage, Syna Fribourg tire la sonnette d'alarme.

Le Conseil d'État est appelé à agir rapidement, et les entreprises à faire preuve d'honnêteté.

Depuis quelques temps, les problèmes liés aux contrats de préapprentissage se multiplient à Fribourg. Le scénario est toujours le même: l'entreprise fait croire à un préapprentissage tout en proposant un contrat de travail classique qui n'est pas cosigné par le service de la formation professionnelle. Les jeunes ne se rendent souvent pas compte de la supercherie et leurs parents, qui souvent ont envie de régler la problématique de la formation de leurs jeunes rapidement, ne font pas assez de contrôles. Les employeurs – notamment des cabinets médicaux ou dentaires – profitent de lacunes juridiques et du manque de contrôle pour embaucher du personnel à bas coût. Ainsi, des jeunes sont engagés à travers des contrats de durée indéterminée, ou parfois déterminée

sur deux ans, pour 45 heures par semaine, à 1300 francs par mois, voire moins. À ce tarif, ils sont chargés de toutes les tâches de nettoyage, de désinfection des instruments, de gestion d'agenda, etc. Dans certains salons de coiffure, des jeunes sont engagés pour 320 francs par mois, sans aucune promesse écrite d'apprentissage ni signature tripartite d'un contrat de préapprentissage. Le plus souvent, ces jeunes effectuent des tâches strictement identiques au personnel classique. Pourtant, selon la loi un contrat de préapprentissage doit respecter un certain nombre de conditions formelles, telles que la forme écrite, l'aval et la signature du Service de la formation professionnelle, la formation en milieu scolaire ou encore un salaire adapté. Si ces conditions ne sont pas

respectées, le terme de préapprentissage ne peut être utilisé. L'abus de la notion de stage est lourd de conséquences pour les personnes engagées, qui ne bénéficient pas d'un encadrement formatif et professionnel adéquat tout en subissant une rémunération inéquitable au vu des prestations fournies.

INTERPELLATION DE SYNA

Syna Fribourg a donc interpellé le Conseil d'État. «Nous demandons des contrôles plus fréquents pour s'assurer du bon respect des règles en matière de protection de la jeunesse et de la formation professionnelle», explique Yannick Ferrari, secrétaire régional pour Syna Fribourg/Neuchâtel. «Premièrement, le contrôle des entreprises doit pouvoir être effectué de manière concrète, approfondie



et cohérente. Pour ce faire, le nombre d'inspecteurs du travail doit impérativement être augmenté. De plus, il est impératif de mettre en place une réglementation sur les stages, à l'instar de ce qui s'est fait à Genève.»

LE MODÈLE DE GENÈVE

Genève distingue en effet les stages de formation ou d'insertion professionnelle et les stages comme premier emploi. Pour être considéré comme stage de formation, le stage doit être proposé dans le cadre d'une formation certifiante reconnue. Dans le cas où le stage ne remplit pas ces conditions, il doit être considéré comme stage équivalent à un premier emploi et, par conséquent, respecter les exigences salariales usuelles ou conventionnelles en la matière. «Suivre la voie tracée par Genève est maintenant une urgence», souligne Yannick, qui conclut en appelant l'État à «renforcer la promotion du préapprentissage non seulement auprès des entreprises, mais également auprès des jeunes en explicitant clairement le cadre légal de ce type d'emploi. Les parents doivent être sensibilisés à cette question également pour éviter que leurs jeunes ne soient victimes de contrats de stage abusifs.»

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

Portrait Micaela

«À 17 ans, j'ai effectué un stage découverte dans un grand cabinet dentaire. Après une semaine, on m'a proposé de m'engager comme apprentie. Sur le moment, j'étais très contente. Ce n'est qu'au moment de la signature que l'on m'a expliqué qu'avant l'apprentissage, il fallait faire deux ans de préapprentissage.

Mes premiers jours au travail se sont très bien passés. Mais après tout juste une semaine, je me suis retrouvée seule pour assister un dentiste. J'étais très désemparée car je ne connaissais encore presque rien au métier, et lui n'était pas très content de mon travail. Ma formatrice a alors eu des paroles désobligeantes, me demandant de «me bouger». Après un mois, j'ai eu un petit accident au travail qui m'a aussi valu des remarques désobligeantes et des moqueries. Seule la question de la date de mon retour au travail semblait intéresser ma formatrice...

Par la suite, j'ai appris par les filles qui allaient commencer leur apprentissage qu'il leur était interdit de dire à leur classe qu'elles avaient fait deux ans de préapprentissage. Interpellée, j'ai appelé la commis-

sion d'apprentissage. Ils m'ont dit qu'ils ne savaient pas qui j'étais. Pour eux, j'étais un «fantôme». Mon contrat ne respectait aucune règle: le terme «préapprentissage» n'y figurait pas; mineure, j'en étais la seule signataire; il n'avait pas été transmis à la commission, et ne prévoyait pas de cours de préapprentissage. Il s'agissait donc d'un «contrat de travail sans expérience», pour lequel je travaillais plus de 40 heures par semaine pour 1200 francs par mois. Mes relations avec mes collègues se sont ensuite encore dégradées, ma santé en a beaucoup souffert et mon médecin a dû me mettre en arrêt maladie. Les responsables du cabinet n'arrêtaient pas de faire pression pour que je revienne. Au final, mes parents sont intervenus, et mon médecin m'a conseillé de prendre contact avec Syna. Je ne suis plus retournée travailler dans ce cabinet.

C'était il y a deux ans. Une fois rétablie, j'ai fait quelques petits jobs, comme baby-sitter, et comme auxiliaire dans le commerce de détail. Je termine actuellement ma 1^{re} année d'apprentissage de commerce et cela me plaît beaucoup.»

Portrait Anna*

(*prénom d'emprunt, prénom connu de la rédaction)

«J'ai grandi et suivi ma scolarité dans le canton de Berne. Durant ma dernière année d'école, j'ai effectué des stages dans toute la Suisse pour mieux connaître le pays et le métier. Et puis j'ai trouvé une entreprise qui m'a promis de m'engager en vue d'un apprentissage, j'étais super contente. Par la suite j'ai été informée qu'il y avait quelques conditions: avant d'entamer un apprentissage, je devrais faire deux ans de «préapprentissage»; je devrais emménager à proximité du cabinet car les horaires de travail étaient irréguliers, s'étendant de 6h45 à 21h15 ... et je devrais commencer le jour même de mes promotions... tant pis pour le repos et les vacances d'été!

Avec mes parents, nous avons trouvé une solution pour que je puisse emménager à proximité durant la semaine. Au début, tout se passait à merveille. Puis l'ambiance s'est

dégradée avec une partie du personnel, j'avais régulièrement droit à des remarques désobligeantes, rabaissantes, sur mon physique notamment. Et la moindre absence pour maladie était extrêmement mal vue. Après quelques mois, j'ai voulu retourner habiter chez mes parents et ai demandé à n'effectuer que des horaires du soir. J'ai alors appris qu'à 15 ans, je n'avais en fait pas le droit de travailler après 20 heures. Et puis j'ai constaté qu'en réalité mon contrat n'était pas un vrai contrat de préapprentissage, mais un contrat de travail payé à peine plus de 1000 francs par mois pour 42 heures par semaine. En fait, on me confiait exactement les mêmes tâches qu'aux assistantes diplômées! Après près d'une année, je suis partie. J'ai trouvé un employeur qui m'a proposé une vraie place d'apprentissage dans laquelle je me plais beaucoup aujourd'hui!»



«ME BATTRE POUR MES DROITS»

Océane, 23 ans, travaille comme assistante médicale. Pour nous, elle revient sur son parcours, son métier et sur cette année particulière en raison de la pandémie de Covid-19.

MA VIE

J'ai grandi à Ste-Croix, dans le nord vaudois. C'est là qu'après avoir terminé ma scolarité j'ai entamé un apprentissage d'assistante médicale, que j'ai ensuite terminé à Payerne. Une fois mon CFC en poche, j'ai travaillé deux ans, notamment aux eHnv pour mettre de l'argent de côté. En effet, mon rêve était de partir une année en Afrique pour apprendre l'anglais et voyager. Ce projet s'est concrétisé tout début 2020, où je me suis envolée pour l'Afrique du Sud. À mon arrivée là-bas, on parlait déjà du Covid-19, mais personne n'imaginait l'ampleur qu'allait prendre cette pandémie. Après quelques semaines sur place, la situation s'est aggravée, mon école a fermé ses portes. J'ai heureusement pu revenir en Suisse sur l'un des derniers vols avant la fermeture des frontières.

De retour en Suisse, j'ai trouvé un emploi d'assistante médicale au centre médical d'Yverdon, où je travaille depuis juin dernier. À mon arrivée, le gros de la 1^{re} vague était passé mais l'ambiance de travail était toujours tendue, les patients stressés, craintifs, isolés. Nous n'avons pas cessé de travailler sous tension depuis. Nous avons aussi dû réorganiser beaucoup de choses pour assurer la sécurité des patients, réaliser des dépistages, des vaccinations, etc. dans le respect des règles sanitaires.

MON MÉTIER

J'ai choisi ce métier car j'apprécie beaucoup le contact avec les gens – si je n'avais pas choisi les soins j'aurais pu me tourner vers l'événementiel! J'aime prodiguer des soins et voir la satisfaction de mes patients, les accompagner. J'apprécie aussi la diversité de mon métier: je ne passe jamais une journée entière assise à faire de l'administration... J'accueille les patientes et les patients, je passe un moment au bureau, puis je suis appelée pour poser une perfusion, puis pour poser un plâtre, puis peut-être en radiologie. En bref, je ne passe jamais plus de 20 minutes à la même place. Les journées sont rarement identiques, mon quotidien n'est jamais monotone. Et puis si notre centre voit passer de nombreuses personnes, beaucoup reviennent, et nous pouvons faire un suivi, nouer des liens. J'apprécie aussi le travail d'équipe et la complémentarité entre médecins et assistantes.

Globalement, c'est un métier très gratifiant, mais souvent sous-estimé. Nos tâches sont multiples, nous faisons beaucoup de choses, nous sommes sur tous les fronts, aussi bien avec les patients qu'au niveau administratif. Heureusement les médecins s'en rendent compte! Je trouve donc que nos métiers devraient être mieux valorisés et rémunérés, notamment en comparaison avec les infirmiers et infirmières... au niveau de la formation continue en revanche les possibilités sont plutôt nombreuses. C'est important car nous devons rester au courant des nouveautés théoriques et techniques! En tout début d'année, j'ai pu suivre deux jours de formation sur la réanimation. Mon ancien employeur, les eHNV, avait un très bon système où une liste de formations était proposées sur un portail Internet. Nous pouvions nous inscrire en cas d'intérêt. Mais il n'y a pas toujours des propositions, c'est aussi à nous de nous intéresser et d'être force de proposition.



«Faire partie d'un syndicat est une force.»

Océane Thorens

MON SYNDICAT

J'ai appris l'existence de Syna parce qu'au Centre Médical, nous avons reçu un prospectus concernant la prime Covid votée pour le personnel soignant. Ce prospectus a attiré mon attention et j'ai contacté la responsable, Mandy Defferard. Nous avons eu un très bon contact qui m'a décidé à adhérer à Syna. Pour moi, faire partie d'un syndicat est une force. Je me sens moins seule, tout ne repose pas sur mes seules épaules. Je peux aller demander de l'aide, des conseils, pour obtenir un soutien professionnel. J'appartiens à une génération qui veut se battre pour ses droits... Alors j'espère que les démarches entreprises avec Syna pour obtenir la prime covid promise par l'État de Vaud seront couronnées de succès!

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

GENÈVE

CONDITIONS DE TRAVAIL: LES EMS SE MOBILISENT

Sur Genève, le personnel des EMS de Vessy, puis de la Maison de Retraite du Petit-Saconnex, ont tour à tour débrayé pour exiger le respect des conditions de travail qui devraient leur être garanties.

Dans une action soutenue par Syna et Avenir Syndical, employées et employés ont ainsi protesté pour demander que la prime pour inconvénients de service, dite aussi «prime gériatrie», qui devrait représenter entre 400 et 600 francs par mois selon les heures travaillées, leur soit versée. Le personnel a aussi tenu à rappeler qu'en 2007, 60% du peuple genevois avait voté en faveur de l'initiative 125 qui prévoyait la création de 600 emplois pour couvrir le 100% des soins selon l'outil Plaisir. Or, 14 ans après cette votation, où sont ces emplois? Officiellement, la couverture cantonale stagne à 86%, ce qui est clairement insuffisant. Enfin, le personnel a aussi demandé que la Loi sur le Travail, qui requiert que le temps de changements d'habits compte comme temps de travail, soit respecté de manière systématique.

Pour Fabrice Chaperon, responsable régional de Syna Genève, «le bilan de ces actions est très positif. Le personnel s'est mobilisé, s'est réjoui de nous revoir sur le terrain, et certaines directions nous soutiennent». À ce jour, pas de réaction du conseil d'État. La lutte se poursuivra donc cet été, et d'autres actions sont déjà en préparation.

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

COIFFURE

NON À UN LICENCIEMENT ANTISYNDICAL

Syna s'engage, proteste et alerte l'opinion publique sur un licenciement antisyndical dans un salon de coiffure.

Début avril 2021, deux employées d'un salon de coiffure genevois consultent Syna sur plusieurs infractions à la Loi sur le travail ainsi qu'à la CCT nationale des coiffeuses et coiffeurs. Les collaboratrices dénoncent notamment l'absence de pauses, l'obligation de venir 15 minutes avant l'ouverture du salon, sans compensation; le non-respect du salaire minimum; des enregistrements vidéo et audio de leurs conversations, portant atteinte à leur personnalité; l'obligation de venir travailler sous certificat médical ou encore un management générateur de stress.

C'est à ce moment que la patronne du salon annonce à l'une des deux collaboratrices son intention de diminuer son taux d'activité. Furieuse, la collaboratrice dénonce sa collègue en informant leur patronne que celle-ci a sollicité le syndicat dans l'intention de nuire à l'entreprise – en passant sous silence avoir été partie prenante dans cette action. La patronne notifie alors à l'employée incriminée son licenciement avec effet immédiat pour faute grave. Syna s'inquiète beaucoup de ce licenciement abusif et antisyndical, qui contrevient clairement à la liberté syndicale de chacune et de chacun. Comme toujours dans ce type de licenciement abusif, Syna accompagne l'employée sur le plan juridique. Mais au vu de la brutalité de ce licenciement, une action de protestation a également été organisée devant le salon de coiffure, réunissant une vingtaine de personnes. Bilan positif là encore, cette action ayant permis d'alerter l'opinion publique sur la problématique des licenciements abusifs.

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 Lisa Schädel
schaedel@travailsuisse.ch

Impression/expédition Merkur Zeitungsdruck AG
Modification d'adresses info@syna.ch

Prochaine édition **10 septembre 2021**
Clôture de la rédaction 25 août 2021, 12h00

Crédits photographiques
Adobe Stock (p. 7–10, p. 13–14, p. 16–17, p. 20 au milieu)
Océane Thorens (p. 18)
Syna (p. 1, p. 3–5, p. 15, p. 20 en bas)



À LA RECHERCHE D'UNE PRÉSIDENTE OU D'UN PRÉSIDENT



Une nouvelle présidente/un nouveau président sera élu lors du Congrès de Syna en automne 2022. Après huit années d'engagement où les succès auront été nombreux, notre président actuel, Arno Kerst,

souhaite transmettre cette fonction intéressante et stimulante à la personne qui lui succédera.

Le Comité souhaite présenter une candidature d'ici la fin de l'année à l'attention du Congrès de 2022. C'est pourquoi il a mis le poste au concours.

Cette tâche passionnante et stimulante t'intéresse? Ou tu connais quelqu'un qui serait intéressé? Saisis cette opportunité! Le délai court jusqu'au 31 juillet 2021.

Info: www.syna.ch/fr/jobs

TON ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ SALARIALE

La discrimination salariale touche encore beaucoup de femmes. À formation et expérience égales, elles gagnent chaque année 825 millions de francs de moins que les hommes. La loi sur l'égalité, révisée en 2020, devait changer cet état de fait et obliger les entreprises à réaliser une analyse des salaires. Toutefois, seules les entreprises de plus de 100 employé-e-s sont concernées. En outre, ni contrôles ni sanctions ne sont prévus.

C'est pourquoi Travail.Suisse et ses associations membres ont créé la plateforme Respect8-3.ch, qui permet aux entreprises de 50 employé-e-s ou plus qui ont effectué une analyse des salaires de s'inscrire sur une liste blanche. Si tu souhaites également contribuer à l'égalité salariale, informe ton entreprise de l'existence de Respect8-3.ch et demande-lui de procéder à une analyse des salaires:

www.respect8-3.ch

RESPECT8-3.CH

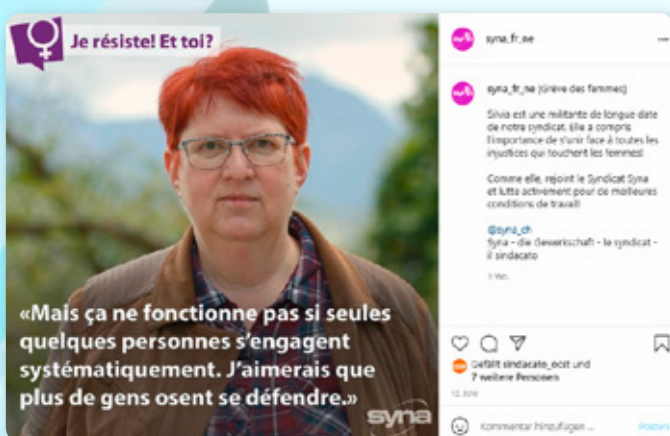
CONFÉRENCE DE BRANCHE SHOPS DE STATIONS-SERVICE

Date: le 7 juillet 2021 de 9h15 à 11h30

Lieu: La conférence se tiendra en ligne via Zoom
Tous les membres employé-e-s dans des shops de stations-service ont été invités.



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