

NÉGOCIATIONS SALARIALES 2022

APRÈS LA CRISE, PLUS DE SALAIRE, ENFIN!

Les perspectives économiques en Suisse sont bonnes. Dans de nombreuses branches, l'optimisme est de mise. Si la reprise est aussi rapide malgré le coronavirus, c'est surtout grâce aux efforts des employés et employées. Le moment est venu de récompenser leurs performances. Syna demande aux entreprises de rattraper les augmentations salariales manquées.

Pages 4 et 5



Un personnel satisfait, gage de succès

L'entreprise pharmaceutique Lonza montre la voie à suivre en investissant dans son personnel. De bonnes conditions de travail se traduisent par une main d'œuvre motivée. Un succès dû aussi aux contrats de travail collectifs de qualité négociés par Syna.

Page 6

Assédio sexual no local de trabalho

Quase 50 por cento de todas as mulheres e todos os homens passarão por assédio sexual durante a sua vida profissional. É essencial uma posição claramente comunicada em relação à tolerância zero dada pelas entidades patronais.

Página 15

POLITIQUE

9 RÉFORME DE L'AVS

Pas d'égalité des rentes avant l'égalité des salaires

9 RÉFORME DE L'AVS

Manifestation le 18 septembre à Berne

20 VOTATIONS FÉDÉRALES

LANGUES

13 ITALIANO

Falegnami

Azione di protesta

Edilizia principale

L'ora delle favole è terminata

14 ESPAÑOL

¡Alza tu bandera!

Juntos por un trabajo mas justo

15 PORTUGUÊS

Assédio sexual no local de trabalho

Defende-te. A culpa não é tua

PERSONNALITÉS

3 LE COMMENTAIRE

Arno Kerst, Président

12 MON TRAVAIL ET MOI

Helmut Dini: «Les syndicats sont une protection contre l'employeur»

SERVICE

11 TON DROIT

Vacances et maladie

11 EMMA EXPLIQUE

Droit de manifester

11 FORMATION CONTINUE/COURS

16 RÉGIONS

Romandie

20 VU SUR LE NET

SYNDICAT

Négociations salariales 2022

LES SALAIRES DOIVENT AUGMENTER ENFIN

Pages 4 et 5



10 HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Défends-toi! Tu n'es pas responsable.

BRANCHES

Chimie/pharma: l'essor de Lonza

UN PERSONNEL SATISFAIT COMME FACTEUR DE RÉUSSITE

Page 6

7 CONSTRUCTION

Trêve de fiction

7 COIFFURE

Revendications pour la nouvelle CCT

8 MENUISERIE SUISSE ALÉMANIQUE

Retour à la table des négociations

8 INDUSTRIE MEM

Plan d'action pour l'avenir

20 ENVELOPPE DU BÂTIMENT ET PLÂTRIERS-PEINTRES

Nouvel interlocuteur pour les prestations MPR





Affichez vos couleurs!

Chères et chers membres Syna,

J'ai passé les vacances d'été avec mon épouse en Suisse. J'ai découvert des endroits qui m'étaient encore inconnus et j'ai eu des conversations intéressantes avec des résidents locaux. J'ai découvert des professions inhabituelles comme la fabrication sur mesure de fauteuils roulants électriques ou la diversité des tâches d'un moine. Très souvent, les conditions de travail ont été évoquées. C'est avec plaisir que j'ai saisi ces occasions pour expliquer l'engagement de notre syndicat Syna pour de meilleures conditions de travail. La plupart de mes vis-à-vis ont trouvé cet engagement important et louable. Mais certains se sont également demandé si, par nos grèves et nos manifestations, nous ne nuisons pas à l'économie. Une remarque critique à laquelle j'ai pu répondre. En indiquant d'une part que, dans la grande majorité des cas, nous parvenons à des solutions par le biais de pourparlers et de négociations. En montrant d'autre part que pour être influent, Syna doit être visible pour le monde politique ou le patronat – visible grâce à de nombreux membres dans les entreprises et les branches; visible en représentant un membre au tribunal et en luttant pour ses droits; visible dans les médias et aussi visible dans la rue!

EN TANT QUE MOUVEMENT, NOUS SOMMES PLUS FORTS

Syna est bien plus qu'une assurance de protection juridique et un prestataire de services pour nos membres. Syna est un mouvement, et pour cela, il a besoin de toi, cher ou chère membre! Notre force, notre influence, nous la devons avant tout à l'engagement de nos membres qui affichent leurs couleurs sur leur lieu de travail ou auprès de leurs connaissances, lors de collectes de signatures ou de manifestations. Qui défendent un monde du travail plus équitable. Qui promeuvent l'adhésion à Syna avec conviction. Nous sommes solidaires, convaincus que c'est le seul moyen d'obtenir des salaires équitables, l'égalité et des horaires de travail favorables. Notre message, que tu transmets à tes collègues, dans ton entreprise ou ton association, ou avec nous dans la rue, est le suivant:

Forts ensemble pour un monde du travail équitable!

Les applaudissements pour le personnel de la santé ne conduisent pas à de meilleurs salaires et conditions de travail; les efforts quotidiens fournis dans l'artisanat et la construction sont encore et toujours «récompensés» par des salaires qui ne progressent pas et la pauvreté des personnes âgées est encore une réalité pour de nombreuses femmes. Pour toutes ces raisons, nous descendrons dans la rue avec toi deux fois cet automne:

DANS LA RUE – POUR UN MONDE DU TRAVAIL ÉQUITABLE

Le 18 septembre, nous manifesterons à Berne contre une réforme des retraites prévue exclusivement sur le dos des femmes. Le 30 octobre, nous nous joindrons au personnel soignant et aux ouvrières et ouvriers de la construction dans plusieurs villes pour réclamer de meilleurs salaires et conditions de travail. Tu nous accompagnes? N'hésite pas à contacter ton secrétariat régional.

Enfin, le 26 septembre, le peuple pourra garantir plus d'égalité et de justice en se prononçant sur deux questions à la fois. Syna, tout comme notre organisation faîtière Travail.Suisse, dit deux fois oui: Oui à l'initiative 99% pour que les revenus du capital des super-riches soient imposés de manière à ce que les revenus faibles et moyens en bénéficient. Et Oui au mariage pour tous, afin de mettre enfin un terme à l'inégalité de traitement entre les couples hétérosexuels et homosexuels.

Arno Kerst
Président
arno.kerst@syna.ch



ÉCONOMIE: LE COVID-19 SURMONTÉ, LES SALAIRES DOIVENT AUGMENTER.

Il faut enfin mieux rémunérer celles et ceux qui ont continué à travailler dans les conditions les plus difficiles. Celles et ceux dont le dévouement et la persévérance ont permis de faire en sorte que le confinement ne devienne pas un cauchemar permanent sur le plan économique et qui ont rendu possible la forte reprise économique actuelle.

L'année dernière, le personnel de la santé a été très applaudi. Mais de nombreux autres travailleuses et travailleurs n'ont pas obtenu la même reconnaissance, sans parler d'augmentations de salaire. On oublie facilement que le travail s'est également poursuivi dans l'artisanat et l'industrie, dans des conditions très difficiles. Les efforts consentis par le personnel dans ces branches ont largement contribué au fait que les effets de la crise sur l'économie ont été relativement limités et que le produit intérieur brut (PIB) repart déjà fortement à la hausse cette année. Les perspectives sont bonnes, il est donc temps de récompenser les travailleuses et les travailleurs pour leur engagement durant la pandémie et de rattraper les hausses de salaires structurelles manquées.

SANTÉ

Dans le secteur de la santé, la pénurie de main d'œuvre qualifiée est déjà aiguë et va fortement s'aggraver du seul fait de l'évolution démographique. Des dizaines de milliers de soignantes et de soignants supplémentaires sont nécessaires. En outre, depuis la pandémie, les professionnels des soins infirmiers sont nombreux à avoir quitté prématurément la branche, principalement en raison des conditions de travail qui ne cessent de se détériorer. Le salaire est aussi en cause. Depuis les vagues de privatisation, les rémunérations dans la santé sont inférieures à celles du service public. Il est donc urgent d'augmenter les salaires et d'améliorer significativement les conditions de travail afin de retenir le personnel dans la branche et d'attirer de nouveaux arrivants. Il faut procéder rapidement à un ajustement structurel important des salaires.

COMMERCE DE DÉTAIL

Dans le secteur alimentaire du commerce de détail, le travail s'est poursuivi sans interruption en 2020, et l'absence de tourisme d'achat a permis de réaliser des ventes record. Malgré tout, les salaires inférieurs à 4000 francs – à peine suffisants pour une vie (familiale) digne, même sans crise – sont encore très répandus dans ce secteur. Par conséquent, des hausses de salaire substantielles sont également nécessaires dans le commerce de détail pour compenser enfin les déficits salariaux structurels généralisés.





ARTISANAT

Le secteur principal de la construction et le second-œuvre sont sortis largement indemnes de la crise du coronavirus. Presque partout, le travail a pu se poursuivre, et la baisse du nombre de demandes de permis de construire a été modérée en 2020. Il n'est donc pas surprenant que la construction fonctionne à nouveau à plein régime. Cela n'aurait pas été possible sans les travailleuses et les travailleurs qui ont fait tourner le moteur de la construction sous un stress constant et dans des conditions extrêmement difficiles sur les chantiers, par un froid glacial, alors que les restaurants étaient fermés et que les travaux physiquement éprouvants devaient être effectués en portant des masques. Cet engagement doit être récompensé. Et l'urgence n'a jamais été aussi présente, car l'évolution des salaires a été absolument insuffisante pendant plus d'une décennie de boom de la construction: dans le seul secteur principal de la construction, les salaires ont été bloqués à cinq reprises au cours des sept dernières années, malgré des résultats éblouissants. L'année dernière également, les ouvrières et les ouvriers sont repartis les mains vides. Malheureusement, la situation n'est guère meilleure dans le second-œuvre: là aussi, ces dernières années, y compris en 2020, le blocage des salaires a eu tendance à être la règle.

INDUSTRIE, CHIMIE ET PHARMACIE

Les perspectives dans l'industrie des machines sont bonnes. Les pertes de l'année passée liées à la pandémie ont presque été rattrapées et les carnets de commande sont pleins. Les travailleuses et les travailleurs de l'industrie, notamment des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM), doivent enfin en bénéficier. Dans ces branches, les salaires ont évolué de manière hésitante pendant des années et, dans certains cas, il en est résulté des pertes en termes de salaires réels. Il en va de même pour les industries chimique et pharmaceutique, qui sont en plein essor depuis des années: alors que la création de valeur y a augmenté de 75% au cours des six dernières années, les salaires n'ont augmenté que de 6%.



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

REVENDEICATIONS SALARIALES



Santé:
hausse générale de 4%, hausses individuelles de 1%



Commerce de détail:
hausse générale de 2%, hausse individuelle de 1%



Secteur principal de la construction et second-œuvre:
hausse générale de 100 francs et – selon la branche et la dernière augmentation – hausse des salaires minimaux de 100 francs



Industrie MEM:
hausse générale de 1,5% au minimum, en tenant compte de la situation de chaque entreprise



Industrie chimique et pharmaceutique:
hausse générale de 250 francs, respectivement de 3%



Chimie/pharma: l'essor de Lonza

UN PERSONNEL SATISFAIT COMME FACTEUR DE RÉUSSITE

Les anciennes usines mono-produit, qui ont fait le succès de Lonza, ont été vendues le 1^{er} juillet 2021.

La production à Viège se fait désormais en collaboration avec différentes entreprises.

Les affaires sont en plein essor – grâce à un personnel motivé et satisfait.

Lonza est considéré comme le leader mondial de la production de principes pharmaceutiques actifs. Son plus grand site de production se trouve à Viège, et il continue de se développer. Depuis la vente des anciennes usines mono-produit (voir l'encadré «LSI – liquidation en vue?»), Lonza s'appuie sur un nouveau modèle commercial qui modifie fondamentalement le paysage industriel de Viège.

FLEXIBLE ET HAUTEMENT SPÉCIALISÉ

Dénoté IBEX, ce modèle promet un avenir profitable. Les entreprises de l'industrie chimique et pharmaceutique qui ne souhaitent pas fabriquer leurs propres produits s'associent à Lonza et lui passent commande pour la production de certains principes actifs. Ces collaborations ont permis à Lonza de construire et mettre en service plusieurs nouvelles installations de production à Viège dans un délai très court. Le nombre d'emplois a augmenté rapidement.

SUCCÈS GRÂCE À UN PERSONNEL MOTIVÉ

Lonza recherche actuellement de la main d'œuvre hautement qualifiée pour faire fonctionner ces nouvelles lignes de production. En 2018, Lonza employait encore environ 2800 personnes à Viège. À l'avenir, l'entreprise prévoit un total d'environ 4500 emplois. Reste à voir quelles seront les répercussions de cet afflux de main d'œuvre sur la commune valaisanne. Une chose est sûre: le succès de Lonza continuera à dépendre de collaboratrices et collaborateurs motivés et satisfaits. Et le contrat collectif de travail négocié par Syna y contribue largement.

CONDITIONS DE TRAVAIL MODERNES

Jusqu'à présent, seules les conditions de travail dans les secteurs traditionnels de Lonza étaient réglementées par un contrat collectif de travail. Dans les nouveaux secteurs d'activité, en revanche, il n'y avait jusqu'à présent que des contrats de travail individuels. Le contrat collectif de travail actuel est en vigueur depuis 2004 et, dans l'intérêt du personnel, fait en ce moment même l'objet d'une révision. Pour Syna, il est clair que les meilleures conditions de travail (par ex. une meilleure indemnisation pour le travail en équipe, une meilleure conciliation entre travail et famille etc.) qui seront inscrites dans le futur contrat collectif de travail doivent s'appliquer à l'ensemble du personnel.

NOUVEAU CONTRAT COLLECTIF DÈS 2022

Le nouveau contrat collectif pour le personnel du site de Viège devrait s'appliquer à partir de 2022 au plus tard. Avant qu'il n'entre en vigueur, les membres devront l'approuver lors d'une assemblée générale. Nous sommes convaincus que ce contrat tient compte des intérêts et préoccupations de nos membres et convaincus qu'ils l'accepteront. Seules des conditions de travail modernes permettront de garantir la croissance et les emplois de Lonza à long terme.

Johann Tscherrig
Secrétaire central
johann.tscherrig@syna.ch

Jury Theler
Responsable régional
jury.theler@syna.ch

LSI – LIQUIDATION EN VUE?

La division chimique «Specialty Chemicals» (LSI) de Lonza a été vendue à un consortium international composé des sociétés de capitaux Bain Capital et Cinven le 1^{er} juillet 2021. La vente de LSI, qui emploie environ 2800 personnes sur 17 sites dans le monde, modifie fondamentalement la structure de Lonza.

LSI a fait le succès de Lonza. Sa vente a provoqué une grande incertitude au sein du personnel. En effet, ces sociétés de capitaux ne sont pas connues pour leur

politique d'investissement durable, mais plutôt pour leur recherche de profits à court terme. Pour l'instant, peu de choses changent pour le personnel du site de Viège.

Les nouveaux propriétaires ont promis un maintien des conditions de travail actuelles sur le site durant deux ans. Ils ont également indiqué vouloir élaborer un nouveau contrat collectif avec les syndicats locaux. Lors des négociations prévues pour l'automne 2021, Syna exigera la garantie du maintien des emplois sur le long terme.



Rassemblement de protestation le 30 octobre 2021

TRÊVE DE FICTION

Les entrepreneurs ont annoncé qu'ils renonceraient «généreusement» à des réductions de salaire au cours des négociations salariales actuelles. D'autres branches du second-œuvre tiennent des propos similaires. Ces entreprises estiment que la protection des emplois est la priorité.

Syna se demande toutefois quels sont exactement les emplois qui doivent être protégés si tous ne trouvent pas preneur. La construction est en plein essor. Dans toute la Suisse, on construit comme si la crise n'avait jamais existé et la pénurie de main d'œuvre qualifiée sur les chantiers est criante. Combien de temps encore devrions-nous croire à cette fiction sur la protection des emplois?

Ça suffit! Si tu travailles sur des chantiers – dans quelque branche que ce soit – et que tu en as assez que l'on ignore tes revendications année après année, rejoins-nous à Zurich ou à Genève le samedi 30 octobre pour le rassemblement de protestation de la construction!

Guido Schluep

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

JOURNÉE DE PROTESTATION

Rassemblement de protestation le 30 octobre 2021

Syna et Unia organisent dans toute la Suisse des journées de protestation communes pour donner du poids à leurs revendications et montrer aux patronnes et aux patrons qu'il est impossible de continuer ainsi. Syna sera présent à Zurich et à Genève.

Zurich: Rassemblement à 13h sur Helvetiaplatz, début de la manifestation à 13h30

Genève: Rassemblement à 13h sur la place des Vingt-Deux-Cantons, début de la manifestation à 13h30

Négociations de la CCT pour 2023

LES COIFFEUSES DÉFINISSENT LEURS REVENDICATIONS

Lors de la conférence de branche du 30 août dernier, les membres et secrétaires Syna ont défini les revendications prioritaires pour les négociations de renouvellement de la CCT nationale des coiffeuses et coiffeurs, dès 2023.

Les attentes principales concernent la rémunération:

- ! hausse des salaires minimaux (au moins 4000 francs mensuels),
- ! introduction d'un treizième mois de salaire,
- ! définition dans la CCT de salaires minimaux pour les apprentis,
- ! suppression de la déduction salariale (de 400 et 200 francs mensuels)

lors des deux premières années de service après la fin de l'apprentissage. Un autre pan des revendications concerne les temps de travail et de repos, avec notamment, la garantie d'un minimum de douze samedis de congé par an et d'un minimum deux jours hebdomadaires consécutifs deux fois par mois.

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





Menuiserie Suisse Alémanique

LES MAÎTRES MENUISIERS SONT DE RETOUR À LA TABLE DES NÉGOCIATIONS!

Lors d'un rassemblement de solidarité à Zurich début juillet, quelque 450 menuisières et menuisiers ont appelé leurs patrons à abandonner leur blocus et à reprendre les négociations. Une revendication soutenue par une pétition munie de 2435 signatures.



L'action de protestation des menuisières et menuisiers et la pétition remise ont atteint leur but. En effet, l'association patronale ASMFM est désormais prête à rencontrer à nouveau les syndicats et à négocier une nouvelle convention collective de travail (CCT). Nos actions syndicales ont porté leurs fruits et montrent une fois de plus qu'aujourd'hui encore, l'union et la combattivité permettent d'obtenir des résultats.

Nos menuisières et menuisiers ont droit à des conditions de travail modernes qui tiennent compte de leurs situations de vie respectives et qui soient réglementées par une CCT s'appliquant à toutes et à tous. En effet, l'absence de CCT rimerait avec une absence de garantie et une détérioration significative et rapide des conditions de travail. Cela, nous ne pouvons ni ne voulons l'accepter!

Les négociations à venir montreront si le patronat prend au sérieux les préoccupations justifiées de son personnel et est prêt à accepter des solutions tournées vers l'avenir.

Johann Tscherrig
Secrétaire central menuiserie
johann.tscherrig@syna.ch

Industrie MEM

CARNETS DE COMMANDE PLEINS: LA LOYAUTÉ DU PERSONNEL DOIT ÊTRE RÉCOMPENSÉE

Après une brève baisse des nouvelles commandes, des ventes et des exportations due à la pandémie, l'industrie MEM est depuis plusieurs mois le véritable moteur de l'économie locale. Elle doit notamment cet essor à la loyauté de ses collaboratrices et collaborateurs.

Alors que beaucoup d'employées et employés ont passé les 18 derniers mois en télétravail, le personnel de l'industrie MEM n'a jamais cessé de se rendre sur son lieu de travail usuel, contribuant ainsi de manière significative à la capacité de la Suisse à surmonter la crise du coronavirus dans un délai très court.

Les perspectives économiques du SECO sont claires: la valeur ajoutée et l'utilisation des capacités sont supérieures aux niveaux d'avant la crise et les attentes en matière de nouvelles commandes n'avaient pas été aussi

optimistes depuis longtemps. Cela promet des années fructueuses pour l'industrie suisse. Il est donc grand temps qu'employées et employés soient enfin récompensés pour leurs efforts!

C'est pourquoi la Conférence MEM a adopté un plan d'action pour une croissance socialement responsable de la branche. Il contient les priorités suivantes:

- Ajustement des salaires, maintenant
- Exploitation des avantages de la numérisation

- Sécurité de l'emploi grâce à la formation continue
- Préservation de la protection de la santé
- Conciliation entre économie et environnement
- Le partenariat social renforce l'industrie: utilisons-le!

Nico Fröhli
Secrétaire central de l'industrie MEM
nico.froehli@syna.ch

PLAN D'ACTION RÉSOLUTION MEM

Tu travailles dans le secteur MEM et souhaites t'impliquer dans l'élaboration de la feuille de route du syndicat? Nous nous réunissons 2 à 3 fois par année, l'absence au travail est compensée selon l'art. 24 de la CCT-MEM! Informations et inscriptions par courriel à nico.froehli@syna.ch



Réforme de l'AVS

RETRAITE À UN ÂGE ÉGAL DOIT RIMER AVEC ÉGALITÉ DES RENTES ET DES SALAIRES

La prochaine réforme de l'AVS n'a pas encore été entièrement négociée.

Cependant, il est déjà évident que le Parlement décidera d'élever l'âge la retraite pour les femmes.

Or, égaliser les salaires entre les sexes serait plus favorable à l'AVS.

Il ne reste que quelques différences à aplanir entre les deux Chambres, mais il est déjà clair que l'âge de la retraite des femmes sera porté à 65 ans. Il est vrai que certaines femmes nées dans les années «de transition» obtiendront un petit supplément de retraite. Toutefois, selon le Parlement, cette évolution ne devrait être que modeste.

LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION SALARIALE SERAIT PLUS LUCRATIVE

Pour Travail.Suisse, cette relève de l'âge de la retraite est une erreur. Le Parlement n'a pas pris de mesures sérieuses pour lutter contre les inégalités salariales, et l'AVS paie le prix de ce manquement. Les études montrent clairement que les femmes gagnent en moyenne près de 20% de moins que les

hommes, dont environ 8% sont inexplicables. Pour l'AVS, cela signifie 8% de revenus en moins, ce qui correspond à une perte de 825 millions de francs chaque année.

LA MAUVAISE VOIE

Si les femmes n'étaient pas discriminées sur le plan salarial, l'AVS ferait entrer chaque année 825 millions de francs de plus dans ses caisses, ce qui lui permettrait d'économiser davantage qu'avec les mesures prévues. Le calcul est simple: le relèvement de l'âge de la retraite des femmes entraîne une diminution des dépenses d'environ 1,2 milliard de francs. Le Conseil des États souhaite accorder aux femmes une compensation d'environ 400 millions de francs par an. Or, un bon calcul permettrait de faire mieux: les

économies sont d'environ 800 millions de francs, soit 25 millions de moins que si les salaires des femmes étaient enfin alignés sur ceux des hommes.

C'est pourquoi le relèvement de l'âge de la retraite pour les femmes est une mauvaise mesure. Une lutte sérieuse contre la discrimination salariale et de meilleures retraites pour les femmes sont la voie à suivre pour le Parlement. L'égalité de l'âge de la retraite présuppose l'égalité des salaires et des rentes.

Thomas Bauer

Responsable de la politique sociétale
Travail.Suisse
bauer@travailsuisse.ch

Réforme de l'AVS

MANIFESTATION LE 18 SEPTEMBRE À BERNE

Dans le débat sur la réforme de l'AVS, l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes est quasiment acquise (voir article ci-dessus), renforçant encore l'«ordre divin». Le 18 septembre à Berne, nous enverrons un signal en faveur d'une véritable égalité en matière de salaires et de retraites.

Lorsque les femmes suisses ont enfin obtenu le droit de vote il y a 50 ans, elles étaient beaucoup moins présentes qu'aujourd'hui sur le marché du travail. D'abord principalement actives dans le bénévolat, la vente ou les professions sociales, les femmes ont peu à peu pu affirmer leur place dans la politique et l'économie. Néanmoins, les emplois à temps plein ou un salaire décent permettant de subvenir aux besoins d'une famille entière restent hors de portée de nombreuses femmes. Et quel est le résultat de décennies de travail à temps partiel et de sous-rémunération précaire? La pauvreté chez les personnes âgées. En effet, toutes les assurances sociales, notamment l'AVS et la prévoyance professionnelle, dépendent directement du niveau des salaires.

Cet «ordre divin», c'est-à-dire l'attribution rigoureuse de la responsabilité du ménage et des enfants à la femme et de la responsabilité financière à l'homme, n'a rien à voir avec la réalité quotidienne de la plupart des gens aujourd'hui et fait des femmes des perdantes. Tant que nous serons confrontés à l'inégalité des salaires, à de piètres rémunérations et au travail de soins non rémunéré, les retraites des femmes resteront très basses et celles-ci continueront de toucher des retraites inférieures d'un tiers en moyenne à celles des hommes. C'est pourquoi une large alliance de syndicats et de partis appelle à une manifestation à Berne.

Syna sera présent avec les revendications suivantes:

- ❗ pas de réforme des retraites au détriment des femmes,
- ❗ une augmentation des retraites les plus basses,
- ❗ un salaire égal pour un travail égal,
- ❗ des conventions collectives de travail qui fixent de meilleurs salaires minimaux.

Mandy Zeckra

Responsable services juridique et exécution CCT
mandy.zeckra@syna.ch



Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

DÉFENDS-TOI! TU N'ES PAS RESPONSABLE.

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est bien trop fréquent. Près de 50% des femmes et des hommes sont victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle. Il est essentiel que les employeuses et les employeurs communiquent clairement une position de tolérance zéro.

Souvent, les employées ou employés ne sont pas sûrs qu'un comportement désagréable de leur vis-à-vis constitue réellement un cas de harcèlement sexuel. La règle est pourtant claire: le facteur décisif n'est pas l'intention du harceleur ou de la harceuse, mais ton ressenti. En clair, si tu as le sentiment d'être harcelé(e), alors ton sentiment est légitime et il doit être pris au sérieux.

CONSÉQUENCES GRAVES

Le harcèlement sexuel n'est jamais anodin, car les relations de pouvoir et de dépendance jouent souvent un rôle. Pour les personnes touchées, le prix à payer est lourd: le plaisir de travailler se perd, les performances diminuent et les compétences et opportunités professionnelles ne sont plus exploitées. Des sentiments de honte et de culpabilité, voire des maladies physiques et psychiques, se développent, et la vie privée est affectée. S'en suit souvent la perte d'un emploi.

QUE FAIRE?

Il existe aujourd'hui toute une série de lois qui protègent les personnes concernées contre le harcèlement sexuel et l'interdisent en termes clairs. Les employeurs et employeuses doivent également veiller explicitement à ce que leur personnel ne soit pas harcelé sexuellement et à ce que les victimes de harcèlement sexuel ne subissent pas d'autres désavantages.

Ainsi, si tu te sens harcelé(e) sexuellement dans le cadre de ton emploi, tu as le droit de te défendre. Sache que tu n'es pas à blâmer. Les options suivantes s'offrent à toi:

! Confrontation directe: si tu te sens capable d'assumer une confrontation directe, tu peux essayer d'arrêter directement la personne qui te harcèle. Tu dois alors lui dire clairement que son comportement n'est pas le bienvenu et ne sera pas toléré. Tu peux lui annoncer que tu porteras plainte si son harcèlement ne cesse pas.

! Créer un journal des événements: mettre fin au harcèlement nécessite souvent plusieurs étapes. Par conséquent, écris ce qui se passe. Note également ce que tu as fait au sujet du harcèlement et s'il y a des témoins qui pourraient faire une déclaration. Tu n'es peut-être pas la seule personne à être harcelée et vous pouvez réagir ensemble.

! Demande de l'aide: ton entreprise a-t-elle une personne de contact pour de tels cas? S'il n'existe pas d'interlocuteur interne désigné, ou si tu ne souhaites pas t'adresser à cette personne, tu peux demander de l'aide au syndicat Syna ou à des offices spécialisés. Tu peux également engager une action en justice pour te défendre.

Claudia Stöckli

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

RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT

Signes:

- Remarques ou blagues obscènes ou ambiguës
- Contact physique non désiré, avances
- Envoi de messages, appels téléphoniques non désirés
- Promesses d'avantages ou menaces de problèmes
- Agression, coercition

Bon à savoir:

Protection contre le licenciement! Les plaignants et les témoins sont protégés contre le licenciement pendant toute la durée de la procédure (sur le lieu de travail et au tribunal) et pendant six mois après la fin de la procédure.

formation-ARC.Suisse

La formation continue, ça en vaut la peine! Saisis cette opportunité pour te perfectionner, par exemple en suivant l'un des cours ci-après.

RÉUSSIR LES NÉGOCIATIONS AVEC SON EMPLOYEUR

Mercredi et Jeudi 6 et 7 octobre de 9h à 17h, Lausanne

Ce cours s'adresse aux employé/es souhaitant négocier des aspects professionnels (salaire, contrat, condition de travail, ergonomie, vacances, congé-formation, etc).

DROIT DU TRAVAIL

Jeudi 14 octobre de 9h à 17h, Sion

Dans le cadre du cours, le contrat de travail soumis au droit privé mais aussi la loi fédérale sur le travail et les conventions collectives seront examinés.

VERS UN NOUVEAU FUTUR PROFESSIONNEL: MES COMPÉTENCES, MES VALEURS, MON PROJET

Jeudi et vendredi 14 et 15 octobre de 9h à 17h, Chavannes-de-Bogis

Cette formation s'adresse aux personnes qui ont envie de changements dans leur vie professionnelle et qui ne savent pas exactement dans quelle direction aller ni comment s'y prendre pour atteindre leur objectif.

LE RIRE: ANTIDOTE AU STRESS ET BRISEUR DE CHAÎNES

Mercredi 20 octobre de 9h à 17h, St-Légier/Vevey

Les bienfaits du rire et de la joie ne sont plus à démontrer, alors venez redécouvrir les bienfaits du rire et vous sensibiliser à la rigologie et au yoga du rire.

INFORMATIONS ET INSCRIPTION

Institut de formation ARC, Tél. 031 370 21 11

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

TON DROIT

VACANCES ET MALADIE

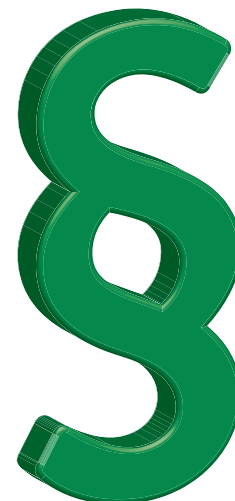
Que se passe-t-il si je tombe malade durant mes vacances?

En cas de maladie ou d'accident pendant des vacances, il faut distinguer entre l'incapacité de travail et l'incapacité de congé. Il existe des situations dans lesquelles l'incapacité de travail n'empêche pas le salarié ou la salariée de bénéficier de son congé, par exemple une indigestion, une blessure mineure ou un mal de tête ou de dents temporaire. Dans ces cas, la personne est dans l'incapacité de travailler mais pas de prendre un congé.

Seule une incapacité de travail de plus de deux ou trois jours est considérée comme une incapacité de congé. L'incapacité de travail doit donc être telle qu'elle interfère avec le but du congé en empêchant la récupération psychique et physique du salarié ou de la salariée. Cela s'applique, par exemple, aux maladies qui nécessitent des soins médicaux constants et prolongés. Ou en cas d'accident entraînant une immobilisation complète ou une hospitalisation.

Dans ces cas, l'employeur ne peut pas créditer le congé, et l'employée ou l'employé concerné peut le prendre à une date ultérieure. Si, en revanche, une personne n'est pas en incapacité de travail ou si l'incapacité de travail n'est pas suffisamment importante, alors il n'existe pas de droit à reporter le congé simplement parce qu'elle ne peut pas en profiter comme elle le souhaite. Dans tous les cas, le salarié ou la salariée doit fournir à son entreprise un certificat médical dans les plus brefs délais.

Caroline Aebischer
Collaboratrice juridique
caroline.aebischer@syna.ch



Emma **EXPLIQUE!**

Droit de manifester

Que signifie réellement le droit de manifester? Ai-je toujours le droit de manifester, partout et pour tout? Alors voilà:

Les manifestations servent à sensibiliser et à faire pression, par exemple lorsque le patronat refuse d'ajuster les salaires. En Suisse, les manifestations doivent toujours être autorisées. Toutefois, les manifestations spontanées sont également acceptables, pour autant qu'elles soient pacifiques. Et grâce à la liberté d'expression et de réunion, il doit y avoir une bonne raison pour

qu'une manifestation ne soit pas autorisée: sinon, le gouvernement pourrait simplement interdire tout ce qui ne lui plaît pas. Bien sûr, ce n'est pas possible, car les manifestations sont un outil démocratique extrêmement important: elles permettent à toutes et à tous de diffuser leurs opinions de la même manière, même à celles et ceux qui ont moins de poids politique ou qui n'ont pas le droit de vote en Suisse. Tu vois, dans une démocratie, les manifestations sont importantes, surtout pour les organisations qui défendent les droits des personnes vulnérables – comme nous, en tant que syndicat.

Emma





Mon travail et moi

«LES SYNDICATS SONT UNE PROTECTION CONTRE L'EMPLOYEUR»

Lonza façonne la ville valaisanne de Viège comme aucune autre entreprise. Cela vaut également pour Helmut Dini: ce syndicaliste engagé a passé presque toute sa carrière dans cette entreprise chimique.

MON TRAVAIL

Je me suis retrouvé chez Lonza plus par hasard qu'autre chose. En fait, ici à Viège, tout le monde connaît au moins une personne qui travaille pour cette entreprise ou qui y a travaillé à un moment donné. Je me suis d'abord formé comme monteur-électricien, et peu après avoir terminé mon apprentissage, je suis entré à l'école de police. À l'époque, ils cherchaient un portier chez Lonza et j'ai postulé. C'était il y a 35 ans.

Depuis, j'ai changé plusieurs fois d'emploi en interne. Après le service de sécurité, j'ai d'abord travaillé comme électricien, mon métier de base. Puis, après une restructuration, je suis finalement arrivé au laboratoire, où je travaille encore aujourd'hui. Il faut être bien organisé et garder une vue d'ensemble, la précision est très importante. Des compétences dont on a également besoin en tant qu'électricien. Je me suis retrouvé dans ce domaine par hasard, mais je suis très satisfait de mon travail. Et maintenant – à quelques années de la retraite – je ne souhaite de toute manière plus de changement.

MA BRANCHE

Ma branche vit aujourd'hui une période très stimulante. Par exemple, la numérisation a changé beaucoup de choses. Notre entreprise est également très dynamique. Cela fait déjà longtemps que Lonza s'est éloignée de son activité d'origine – la production d'engrais – et se concentre de plus en plus sur le secteur pharmaceutique. C'est d'ailleurs comme ça que je suis arrivé dans les laboratoires: j'ai perdu mon emploi de l'époque en raison d'une restructuration et on m'a alors proposé un poste dans le contrôle de la qualité. Toutes les substances qui viennent de l'extérieur arrivent d'abord chez nous, nous vérifions les certificats et faisons des tests. En ce moment, il y a beaucoup d'effervescence en raison de la production du vaccin de Moderna



«Seul, tu es à la merci de ton patron, mais en se soutenant mutuellement, c'est beaucoup plus facile.»

Helmut Dini

contre le coronavirus. C'est parfois un peu agité, mais ça permet de rester mobilisé.

MON ENGAGEMENT

Cependant, ce qui me passionne le plus dans toutes ces innovations et restructurations de l'entreprise, c'est mon mandat au sein de la commission du personnel. Cela me donne l'occasion d'entendre des choses dont le personnel n'a pas connaissance. Des négociations pour un nouveau contrat collectif de travail sont en cours. L'ancien est toujours en vigueur. En soi, il est bon, mais au fil du temps, il y a eu tellement d'ajouts qu'il n'est plus très clair. Et c'est là que l'importance du travail de notre commission d'entreprise apparaît clairement: en effet, ce manque de clarté a eu pour conséquence qu'au fil des années, des contrats de travail ont été conclus qui ne sont pas dans l'esprit du contrat collectif. Avec l'appui des syndicats, nous examinons cela de plus près et aidons à résoudre ces problèmes. C'est très intéressant et intense, mais parfois aussi épuisant. Je

suis heureux que nous ne soyons pas seuls, mais que nous puissions compter sur le soutien de Syna.

MON SYNDICAT

Je suis membre d'un syndicat depuis la fin de mon apprentissage. Cela s'est fait par le biais de connaissances, qui m'ont raconté comment le syndicat les avait aidés à résoudre des problèmes, petits ou grands. Cela m'a séduit dès le début: seul, tu es à la merci de ton patron, mais en se soutenant mutuellement, c'est beaucoup plus facile. «C'est une protection contre l'employeur.» Mais les gens sont presque trop bien lotis aujourd'hui; ils ne voient plus la nécessité des syndicats. C'est comme les assurances: tant qu'il n'arrive rien, personne ne veut payer. Ce n'est que lorsqu'on en a besoin qu'on se rend compte de leur importance.

Melanie Nobs
Collaboratrice communication
melanie.nobs@syna.ch

Manifestazione di protesta del 30 ottobre 2021

L'ORA DELLE FAVOLE È TERMINATA

Gli impresari-costruttori hanno annunciato, per le trattative salariali in corso, che rinunceranno «magnanimamente» ad operare tagli salariali. Lo stesso ritornello sta echeggiando anche in altri rami dell'edilizia. La priorità sarebbe quella di preservare i posti di lavoro.

Gli impresari-costruttori hanno annunciato, per le trattative salariali in corso, che rinunceranno «magnanimamente» ad operare tagli salariali. Lo stesso ritornello sta echeggiando anche in altri rami dell'edilizia. La priorità sarebbe quella di preservare i posti di lavoro.

Syna si chiede quali posti di lavoro, esattamente, dovrebbero essere preservati visto che non tutti sono occupati. L'edilizia è in piena espansione: in tutta la Svizzera si costruisce e si rinnova come se non ci fosse mai stata una crisi e sui cantieri la carenza di lavoratori qualificati è eclatante. Per quanto tempo ancora dovremo credere a questa favola della protezione dei posti di lavoro?

La misura è colma! Se lavori nell'edilizia – non importa in quale ramo – e sei stufo di sentirti bistrattato anno dopo anno, allora vieni con noi a Zurigo o a Ginevra sabato 30 ottobre per la manifestazione di protesta degli edili!

Guido Schluep
 Segretario centrale edilizia principale
guido.schluep@syna.ch

GIORNATA NAZIONALE DI PROTESTA

Giornata nazionale di protesta degli edili sabato 30 ottobre 2021

Syna, insieme a Unia, sta organizzando manifestazioni di protesta in tutta la Svizzera per sostenere con maggiore vigore le nostre richieste e mostrare ai datori di lavoro che le cose non possono andare avanti così. Syna sarà presente a Zurigo e Ginevra:

Zurigo: ritrovo alle 13.00 sulla Helvetiaplatz, inizio della manifestazione alle 13.30

Ginevra: ritrovo alle 13.00 sulla Place des Vingt-Deux-Cantons, inizio della manifestazione alle 13.30

I MASTRI FALEGNAMI TORNANO AL TAVOLO DELLE TRATTATIVE

Con una manifestazione di solidarietà tenutasi a Zurigo a inizio luglio, circa 450 falegnami hanno chiesto ai datori di lavoro di desistere dal loro atteggiamento ostruzionistico e di riprendere immediatamente i negoziati. La richiesta era supportata da una petizione che ha raccolto 2435 firme.

L'azione di protesta dei falegnami e la petizione consegnata hanno esplicitato l'effetto desiderato: ora l'associazione dei datori di lavoro ASFMS è nuovamente disposta ad incontrare i sindacati per negoziare un nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL). Le nostre azioni sindacali sono state utili e ancora una volta è stato dimostrato che restando uniti e lottando insieme si possono ottenere dei risultati. I nostri falegnami hanno diritto a condizioni di lavoro moderne che tengano conto delle diverse realtà di vita e siano regolate per tutti in un contratto collettivo di lavoro. Infatti, senza CCL non ci sono garanzie e le condizioni di lavoro si deteriorano notevolmente in breve tempo. Non possiamo accettarlo e non lo permetteremo!

Le imminenti trattative riveleranno se i mastri falegnami prendono sul serio le giustificate preoccupazioni dei loro dipendenti e se sono disposti ad accettare soluzioni futuribili.

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



Comentario del presidente de Syna

¡ALZA TU BANDERA!

ESTIMADO MIEMBRO DE SYNA

Con mi mujer he pasado estas vacaciones de verano en Suiza. Descubrí lugares que no conocía y tuve interesantes conversaciones con sus habitantes. Conocí profesiones poco comunes como la fabricación a medida de sillas de ruedas eléctricas o la infinidad de tareas de un fraile de monasterio. A menudo, las condiciones de trabajo se convirtieron en tema de conversación. Me alegré poder decirles cómo nosotros, el sindicato Syna, estamos comprometidos con la mejora de las condiciones de trabajo. La mayoría de las

veces, mis interlocutores consideraron que este compromiso era loable e importante. Pero también hubo quien se cuestionó si en realidad no estamos dañando la economía con huelgas y manifestaciones. Con gusto tomo esta crítica. Por un lado dejé claro que en la mayor parte de los casos logramos soluciones a través de conversaciones y negociaciones. Por otro lado, señalé que la influencia de Syna sólo es grande si logramos visibilidad, tanto para la clase política como para el sector empresarial; visibles gracias a

nuestros afiliados en sus puestos de trabajo; visibles luchando por los derechos de un miembro en los tribunales; visibles en los medios y también visibles en la calle! Syna es mucho más que un seguro de protección legal y de servicios para nuestros afiliados. Syna es – y para esto contamos contigo, estimado miembro – ¡un movimiento! Nuestra fuerza e influencia la obtenemos a través de todos los miembros que en sus puestos de trabajo, en las recogidas de firmas o en una manifestación, agitan nuestra bandera. Por un mundo laboral más justo. Convencer a otros que se unan a Syna. Permanecer juntos con la convicción de que esta es la única manera de conseguir salarios justos, igualdad de derechos y horarios de trabajo razonables. Nuestro mensaje, que puedes proclamar a tus compañeras y compañeros, en tu empresa o asociación, o con nosotros en la calle, es:

¡Juntos por un trabajo más justo!

Porque aplaudir no mejora los salarios ni las condiciones de trabajo de los empleados del sector sanitario, porque en el comercio y la construcción el esfuerzo se premia con salarios que no aumentan y porque la pobreza en la vejez sigue siendo una realidad para muchas mujeres, saldremos contigo a la calle dos veces este otoño:

El 18 de septiembre nos manifestaremos en Berna contra una reforma de las pensiones que se quiere lograr exclusivamente a costa de las mujeres. El 30 de octubre exigiremos en distintas ciudades, junto con el personal de enfermería y los trabajadores de la construcción, mejores condiciones salariales y laborales. ¿Estás con nosotros? Ponte en contacto con tu secretaría regional.

Y el 26 de septiembre, el pueblo puede votar dos veces por más igualdad y justicia: Syna, junto con nuestra organización madre Travail Suisse, dice Sí: Sí a la iniciativa del 99%, para que las rentas del capital de los superricos se graven de forma que las rentas bajas y medias se beneficien. Y sí al matrimonio para todos, para que por fin de una vez se acabe la desigualdad entre parejas heterosexuales y homosexuales.

Arno Kerst
Presidente
arno.kerst@syna.ch



Defende-te.

A CULPA NÃO É TUA.

Assédio sexual no local de trabalho acontece demasiadas vezes. Quase 50 por cento de todas as mulheres e todos os homens passam por assédio sexual durante a sua vida profissional. Isto afecta cada vez mais mulheres mais jovens, mulheres com historial de imigração e funcionárias/os nas profissões de serviço. É essencial uma posição claramente comunicada em relação à tolerância zero dada pelas entidades patronais.

Frequentemente, os funcionárias/os estão inseguras/os se no caso do comportamento desagradável da outra pessoa se tratar mesmo de assédio sexual. Há uma regra clara: determinante não é a intenção da pessoa assediadora, mas sim a tua sensação. Quer dizer: caso sejas assediada/o, o que conta é a tua sensação e é desta forma que deve ser levado a sério.

CONSEQUÊNCIAS GRAVES

O assédio sexual nunca é inofensivo, porque, muitas vezes relações de poder e dependência fazem parte disto. As consequências são sérias para as/os envolvidas/os: perde-se a alegria de trabalhar, o desempenho diminui e, por isso, as capacidades e oportunidades profissionais não podem ser aproveitadas. São criadas sensações de vergonha e culpa e até doenças físicas e psíquicas, que podem perturbar a vida privada. Em consequência disto, perde-se frequentemente o lugar de trabalho.

FAZER O QUE?

Entretanto, existe uma série de leis que protege as pessoas afetadas do assédio sexual e o proíbem de forma muito clara. As entidades patronais também devem garantir explicitamente que as/os funcionárias/os não sejam vítimas de assédio sexual e que as vítimas de assédio sexual não sofram quaisquer outras desvantagens. Por isso, se te sentires sexualmente assediada/o no âmbito da tua relação de trabalho, tens o direito de defender-te. Deves estar consciente que não tens culpa. Tens as seguintes opções:

- ❗ **Parar tudo imediatamente:** se estas preparada/o para uma confrontação direta podes tentar de parar imediatamente a pessoa que te assedia. Diz-lhe claramente que não gostas nem toleras o seu comportamento. Podes anunciar que vais fazer queixa se o comportamento de assedio não termina.
- ❗ **Escrever um protocolo do incidente:** muitas vezes são precisos múltiplos passos para parar os assédios. Por isso, anota todos os acontecimentos. Anota também o que fizeste contra os assédios e se haver testemunhas que podem depor. Talvez não es a única pessoa assediada e todas juntas podem reagir.
- ❗ **Pedir ajuda:** a tua empresa tem uma pessoa de contacto para estes casos? Se nenhuma entidade interna for especificada ou não quiseres contactá-la, podes obter suporte do sindicato Syna ou dos departamentos especializados. Também tens o direito de tomar medidas legais para te defender.

Claudia Stöckli
Secretária central gastronomia
claudia.stoeckli@syna.ch



RECONHECER O ASSÉDIO SEXUAL

Sinais:

- Comentários ou piadas sugestivos ou ambíguos
- Contacto físico indesejado, tentativas de aproximação
- Enviar mensagens, telefonemas indesejados
- Prometer vantagens ou ameaças prejudiciais
- Agressões com recurso à violência, coação

É bom saber:

há proteção contra despedimento! As pessoas denunciante e testemunhas estão protegidas contra o despedimento durante todo o processo (na empresa e no tribunal) e até seis meses após a conclusão do processo.

SANS-EMPLOIS: SOUTENIR ET AIDER

«Aider et soutenir» plutôt que «surveiller et punir» les sans-emploi, c'est ce que demandent la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) et Syna dans un manifeste adressé à la cheffe du Département de l'économie et de l'emploi.

Diego a perdu son emploi après une restructuration au sein de son entreprise; Anne vient de terminer sa formation et peine à trouver du travail; Julien a été licencié à la suite d'un arrêt maladie prolongé et son beau-frère Marc vient de perdre son emploi après la faillite de son employeur. Quant à Paola, elle a fini par démissionner du poste dans lequel elle ne se plaisait plus depuis bien longtemps. Tous les cinq, pour des raisons très différentes, sont aujourd'hui inscrits au chômage. Ils font partie des 18 875 demandeurs et demandeuses d'emploi que comptait Genève en mai 2021, dont 12 740 bénéficiaient d'indemnités de chômage.

SANS-EMPLOIS STIGMATISÉS

Toutes ces personnes sont confrontées à un quotidien difficile: «Elles perdent 20 à 30% de leur revenu selon qu'elles ont des enfants à charge ou pas, et plus de 1000 chômeuses et chômeurs voient chaque mois leur revenu réduit ultérieurement – parfois de moitié –

à cause des sanctions pratiquées par le canton. De plus, les chicanes administratives sont fréquentes», relève Fabrice Chaperon, responsable de Syna Genève. «Pour tout dire, la politique genevoise en matière de chômage a progressivement passé d'une philosophie d'assurance sociale à celle d'une machine à culpabiliser et sanctionner.» Les chiffres parlent d'eux-mêmes: en 2019, Genève a prononcé 17 359 pénalités, une hausse de 136% par rapport à 2012. Cette sévérité poursuivie en pleine pandémie a d'ailleurs conduit le Grand Conseil, sous l'impulsion des syndicats et d'une pétition signée par près de 5000 personnes, à adopter en avril la motion «Soutenir plutôt que punir».

Pour que le contenu de cette motion soit mis en œuvre sans délai, la CGAS, dont Syna est un membre actif, a émis une série de revendications, demandant en premier lieu un changement rapide de culture institutionnelle de l'Office cantonal de l'emploi (OCE).

TRANSPARENCE ET RESPECT

Transparence, inclusion et respect envers les chômeurs et chômeuses sont au cœur des revendications émises. «Nous avons par exemple constaté», note Fabrice Chaperon, «que le personnel de l'OCE décourage parfois l'inscription de certaines personnes, par exemple lorsqu'elles sont en arrêt de travail ou dans l'attente du renouvellement de leur permis de séjour. Cela nous paraît inacceptable, et nous demandons que toute personne désirant s'inscrire à l'Office puisse le faire. Si elles ne remplissent pas les conditions, alors l'OCE doit produire une décision de refus, en indiquant les voies de droit, ce qui permet cas échéant de la contester.» Dans le même ordre d'idée, un droit d'être entendu avant un prononcé de sanction devrait être introduit. Des sanctions dont la CGAS demande en outre qu'elles soient limitées au strict minimum imposé par la loi...

Autre point sensible: la numérisation des services. «Les personnes peu qualifiées, et parfois les allophones, ne sont pas toujours à l'aise avec la technologie, ce qui peut les conduire à renoncer à leurs droits», poursuit Fabrice. «C'est pourquoi nous demandons le maintien de guichets ouverts et accessibles et des rendez-vous en présentiel, ainsi que la réintroduction de séances d'information.» Parmi les autres axes de revendications qui touchent directement le quotidien des personnes inscrites au chômage, le manifeste s'engage également pour une diminution du nombre imposé de recherches d'emploi ou encore pour un allègement des exigences administratives à l'égard des personnes qui alternent emploi temporaire, gain intermédiaire et chômage. «Ce manifeste remis, nous suivrons attentivement les réactions du Conseil d'État», conclut Fabrice.

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



VAUD

À BOUT, LE PERSONNEL DU CHUV DESCEND DANS LA RUE

Le 23 juin, le personnel du Centre hospitalier universitaire vaudois a crié haut et fort sa lassitude, faisant grève pour réclamer des augmentations de personnel et de salaires.

«**L**es promesses, ça suffit, du concret aujourd'hui!», «Soignants épuisés, patients en danger»; «personnel surmené, résidents en danger». Slogans tour à tour accrocheurs, drôles ou revendicatifs – le personnel du Centre hospitalier universitaire vaudois n'a pas manqué d'imagination pour manifester sa lassitude face à sa situation.

En effet, depuis des mois, les représentants des syndicats dénoncent des problèmes, en particulier un manque d'effectifs. Ces problèmes, relève Thierry Lambelet, responsable de Syna Vaud, «étaient déjà présents avant la crise du Covid-19, la pandémie n'a fait que les exacerber». Outre un taux d'absence record et inquiétant dans certains services – les chiffres de 30% au bloc opératoire, et de 25-30% aux soins intensifs sont évoqués – syndicats et personnel dénoncent une pression grandissante sur le personnel soignant.

En ce mercredi 23 juin, le personnel du CHUV s'est donc mobilisé pour demander un renforcement des effectifs, une revalorisation des salaires, mais aussi le versement d'une prime Covid pour toutes et tous. Cette prime, qui avait été annoncée par le Conseil d'État en février 2021 (voir Syna Magazine N°4/2021) a en effet été assujettie

à des conditions qui font qu'elle ne concerne au final qu'un nombre restreint de personnes, ce qui constitue «une réelle injustice» pour les grévistes.

Cette journée d'actions et de grève a commencé dès le début de la matinée par la distribution de tracts et d'autocollants, la préparation de banderoles et de slogans. Elle s'est terminée par une manifestation qui a réuni plus de 450 personnes au centre de Lausanne. L'ensemble du personnel de la santé du secteur parapublic a soutenu cette action car les revendications sont similaires dans les autres hôpitaux vaudois, les EMS et les soins à domicile.

En fin de journée, les grévistes ont appris que le Conseil d'État acceptait de les recevoir afin d'entendre leurs revendications. L'issue des discussions n'est pas encore connue à ce jour. L'automne s'annonce d'ores et déjà chaud car pour ce secteur, la suite de la revalorisation salariale n'est pas encore acquise malgré les promesses.

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

*les soignants vaudois
crient leur ras-le-bol.*



GENÈVE

«DÉFENDRE LES FAIBLES, C'EST DANS MON ADN»

Ibrahim Diallo est un militant qui a récemment rejoint Syna. Par son engagement syndical, il voit l'opportunité de créer un monde du travail meilleur et plus équitable. Retour sur son parcours.

D'origine française, Ibrahim a suivi une formation de technicien en maintenance industrielle – une formation qui lui a permis de travailler dans différentes industries, jusqu'à atteindre le grade de chef d'équipe. Il y a une quinzaine d'années, il est recruté par une entreprise suisse, puis part travailler au CERN. Très intéressé par les questions touchant aux relations entre une entreprise et son personnel, par le bien-être des employés et employées, Ibrahim monte la première commission du personnel des entreprises extérieures au CERN. Son dynamisme et son engagement attirent l'attention d'un syndicat bien implanté à Genève, qui lui propose alors un poste de secrétaire syndical, comme responsable de l'industrie. «À posteriori, je réalise que quitter une branche et un emploi dans lesquels j'étais à l'aise était un pari risqué. J'ai notamment dû me familiariser très vite avec le droit du travail suisse et d'autres questions administratives auxquelles je ne connaissais pas grand-chose», raconte Ibrahim. «Mais d'un autre côté, j'avais toujours été très motivé par la défense des plus faibles, depuis le lycée, c'est dans mon ADN. J'ai donc voulu profiter de l'occasion pour faire de cette passion un véritable métier.»

À 59 ANS, IL EST DIFFICILE DE SE RELANCER

Au fil du temps, ses relations avec son employeur se tendent, Ibrahim se sent malmené, son engagement personnel, ses longues journées de travail, ne lui valent aucune reconnaissance. En 2019, il perd son emploi et se retrouve au chômage. «À 59 ans, après un parcours comme le mien, retrouver du travail n'est pas chose aisée», confie Ibrahim.

En contact avec Syna, dont il devient membre, il demande à y faire un stage – «trois mois parmi les plus agréables que j'aie vécu», sourit Ibrahim. L'accueil des salariés, l'aide apportée aux membres dans un secrétariat régional à taille humaine lui plaisent beaucoup. Fort de cette expérience, Ibrahim souhaite pouvoir à l'avenir œuvrer comme inspecteur paritaire sur Genève (voir encadré). «Un rôle d'inspecteur me permettrait de continuer à mettre à profit mes bonnes connaissances du droit du travail pour garantir de bonnes conditions de travail à toutes et à tous», s'enthousiasme Ibrahim. «Et chaque rencontre avec un salarié ou une salariée est une opportunité de présenter brièvement le travail de Syna.»

Concernant l'avenir de Syna, Ibrahim le voit dans la capacité du syndicat à rassembler. Citant le combat récemment gagné en France par les femmes de ménage de la chaîne d'hôtels IBIS, il y voit l'opportunité de réunir plusieurs luttes menées par les salariées et les salariés, par les femmes ou encore par les minorités, afin d'obtenir ensemble de meilleures conditions de travail – et de vie.

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

INSPECTION PARITAIRE DES ENTREPRISES (IPE)

L'inspection paritaire des entreprises (IPE) concerne toutes les entreprises soumises au code des obligations, et donc toutes les branches. Il s'agit d'une inspection du travail paritaire qui comprend des représentants des patrons et des salariés, et dont le travail est mandaté et rémunéré par l'État. Sur demande de l'État – parfois aussi d'un syndicat –, ou spontanément, deux inspecteurs (patronal et syndical) se rendent dans les locaux de l'entreprise auditée et analysent tous les documents qui concernent les relations de l'entreprise avec son personnel. Si un problème est détecté, les inspecteurs et inspectrices font une demande de mise en conformité, et si les entreprises ne réagissent pas, le dossier est transmis à l'inspection du travail au niveau cantonal pour contrôle et, si nécessaire, sanction. Actuellement, une campagne à large échelle est par exemple en cours dans le domaine de la coiffure pour éviter les faux indépendants.



*Ibrahim Diallo,
membre de Syna Genève*



FRIBOURG/NEUCHÂTEL/JURA et JURA BERNOIS

NOUVELLE CCT POUR LES PAYSAGISTES

Dans les cantons de Fribourg, Neuchâtel, du Jura et du Jura bernois, les paysagistes bénéficient depuis peu d'une nouvelle convention collective de travail (CCT).

Une nouvelle CCT pour les paysagistes est entrée en vigueur le 1^{er} août 2021. Elle s'étend à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs des entreprises de paysagisme des cantons de Fribourg, Neuchâtel, Jura, ainsi que des communes de Bienne et Evilard-Macolin.

Cette CCT prévoit un temps de travail de 22h/année, soit 42,2h/semaine et un minimum de 22 jours de vacances (25 pour les jeunes de moins de 20 ans et le personnel âgé de plus de 50 ans). Durant les négociations, d'autres avantages pour les travailleuses et travailleurs ont pu être obtenus. «À l'issue des discussions, nous sommes parvenus à faire inclure une protection contre le licenciement pour les employées au retour de maternité (24 semaines), un treizième salaire obligatoire, une indemnité de repas et des salaires minimaux obligatoires qui tiennent compte de la formation et de l'expérience. En outre, la CCT fixe une contribution professionnelle de 0,7% déduite des salaires et dont il faudra demander le remboursement au syndicat», détaille Véronique Rebetez, responsable de Syna Fribourg.

Pour l'avenir, Syna a pour objectif d'augmenter la syndicalisation dans la branche en vue des futures améliorations qu'il souhaite apporter lors des prochains renouvellements conventionnels. «Augmenter le nombre de membres dans cette branche peu syndiquée nous permettrait également d'avoir plus de poids dans les futures négociations que nous souhaiterions conduire pour une solution de retraite anticipée. Ces modèles de retraite anticipée sont déjà en vigueur dans différentes branches physiquement éprouvantes, comme la construction, et le moment nous semble être venu d'introduire des possibilités similaires de retraite anticipée pour les paysagistes. Cela permettra également de préserver l'attractivité de la branche sur le long terme», explique Véronique Rebetez.

Si vous avez des questions sur cette nouvelle CCT, n'hésitez pas à contacter les secrétariats régionaux de Fribourg, Neuchâtel et du Jura, qui se feront un plaisir de vous répondre.

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

IMPRESSUM

Syna Magazine
Journal officiel de publications pour les membres Syna

Parutions 8 éditions par année

Tirage 6943 exemplaires (REMP 2021)

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 **29 octobre 2021**
Clôture de la rédaction 13 octobre 2021, 12h00

Crédits photographiques
Adobe Stock (p. 1, p. 4-6, p. 7 en bas, p. 10, p. 15, p. 16, p. 19)
Richard Sendra (p. 17)
Syna (p. 1, p. 3, p. 7 en haut, p. 8, p. 12-14)



NOUVEL INTERLOCUTEUR POUR LES PRESTATIONS MPR ENVELOPPE DU BÂTIMENT ET PLÂTRIERS-PEINTRES

Dès janvier 2022, l'organe d'exécution des fondations MPR Enveloppe du bâtiment et MPR Peinture-plâtrerie changera. Par conséquent, de nouveaux formulaires de demande sont disponibles sur les sites internet des fondations. Les demandes de prestations liées au MPR doivent désormais être envoyées à l'adresse suivante pour chaque fondation:

Fondation MPR Enveloppe du bâtiment
Oberwiesenstrasse 2
8304 Wallisellen
Tél. 044 244 41 50
✉ gebaeudehuelle@vrmservices.ch
🌐 www.vrm-gebaeudehuelle.ch

Fondation MPR Peinture-plâtrerie
Oberwiesenstrasse 2
8304 Wallisellen
Tél. 044 244 41 50
✉ malergipser@vrmservices.ch
🌐 www.vrm-malergipser.ch

Le nouvel organisme d'exécution traitera également toutes les demandes déjà soumises pour des prestations devant débuter en 2022. Pour les prestations en cours et les demandes concernant des prestations devant débuter avant janvier 2022, l'ancien organisme d'exécution de Winterthur restera compétent jusqu'à la fin de l'année. L'agence responsable figure sur tous les courriers.

26 septembre 2021

VOTATIONS FÉDÉRALES



OUI À L'INITIATIVE 99%

L'initiative demande que les revenus du capital dépassant un certain montant, qui doit encore être déterminé par le Parlement, soient imposés à 150% et que les recettes supplémentaires bénéficient aux personnes à faibles et moyens revenus. L'écart de revenu et de richesse entre les 1% les plus riches et le reste de la population se creuse, une tendance encore exacerbée par la crise du coronavirus. Il n'est pas juste que l'imposition des revenus du capital bénéficie d'un statut privilégié par rapport à l'imposition des revenus du travail. Syna recommande donc un Oui à l'initiative.

OUI AU MARIAGE POUR TOUS

L'ouverture du mariage aux couples de même sexe éliminera l'inégalité de traitement entre les couples hétérosexuels et homosexuels. Contrairement au partenariat enregistré, le mariage permet une véritable égalité. L'ouverture du mariage permet également d'éviter une possible stigmatisation des homosexuels en partenariat enregistré à faire un coming out inacceptable en mentionnant leur statut marital. C'est pourquoi Syna recommande également un Oui clair au mariage pour tous.

VU SUR LET NET

📘 [facebook.com/syna.ch](https://www.facebook.com/syna.ch)
📷 [instagram.com/syna_ch](https://www.instagram.com/syna_ch)
🐦 twitter.com/syna_ch
🌐 [linkedin.com/company/syna-ch](https://www.linkedin.com/company/syna-ch)

