

UN SYSTÈME DE SANTÉ EN DIFFICULTÉ

POUR UN AVENIR SAIN

La pandémie n'a fait qu'exacerber une tendance qui se dessinait déjà: le personnel de la santé est à bout. Ses conditions de travail ne cessent d'empirer, la pénurie de main d'œuvre qualifiée de se renforcer. Il est urgent d'agir. Un Oui à l'initiative sur les soins infirmiers le 28 novembre serait un premier pas dans la bonne direction. Syna s'engage en ce sens.

Pages 4 et 5



Pour un monde du travail progressiste

Il y a une année, le peuple suisse s'est prononcé clairement en faveur d'un congé de paternité de dix jours. Cela montre l'importance qu'accordent les salariées et salariés à la compatibilité entre le travail et la famille. Un besoin que de nombreux employeurs continuent malgré tout d'ignorer. **Pages 6 et 7**

I salari devono aumentare

Sabato 30 ottobre, le lavoratrici e i lavoratori edili si riuniranno in diverse città svizzere per protestare. Ne hanno infatti abbastanza di essere soverchiati con le stesse scuse, anno dopo anno, in occasione delle trattative salariali.

Pagina 13

BRANCHES

- 8 SECTEUR PRINCIPAL DE LA CONSTRUCTION**
Salaires décisifs pour l'avenir de la branche
- 9 MENUISERIE**
Nouvelle convention collective en vue
- 9 INDUSTRIE MEM**
La passerelle MEM prend son envol
- 11 COMMERCE DE DÉTAIL**
En finir avec les bas salaires

AUTRES LANGUES

- 13 ITALIANO**
Edilizia principale
- 14 ESPAÑOL**
Cambio de personal en Syna
- 15 PORTUGUÊS**
Setor da saúde

PERSONNALITÉS

- 3 LE COMMENTAIRE**
Mandy Zeckra, Vice-présidente
- 12 MON TRAVAIL ET MOI**
Linda Rosenkranz: «Nous sommes dans une dynamique d'égalité»

POLITIQUE

- 20 VOTATION DU 28 NOVEMBRE 2021**
Syna recommande un double OUI

SERVICE

- 11 TON DROIT**
Congé maladie et licenciement
- 16 RÉGIONS**
Romandie
- 20 EMMA EXPLIQUE**
Qu'est-ce qu'une session?
- 20 FORMATION CONTINUE/ COURS**

BRANCHES

INITIATIVE SUR LES SOINS INFIRMIERS ET MANIFESTATION NATIONALE LE 30 OCTOBRE

UN AUTOMNE COMBATTIF POUR LE PERSONNEL DE LA SANTÉ

Pages 4 et 5



SYNDICAT

CONCILIATION ENTRE TRAVAIL ET FAMILLE

LE PATRONAT À LA TRAÎNE

Pages 6 et 7



10 UN AUREVOIR ET UNE ARRIVÉE
Changements de personnel

Le syndicalisme dans une nouvelle réalité

Révolte chez les sonneurs de cloches – les Trychler dont les médias ont beaucoup parlé – introduction de certificats, vote sur la loi Covid-19, offensive vaccinale du Conseil fédéral; autant de nouvelles réglementations, de vieux débats ou d'initiatives attendues depuis longtemps. Quel effet cela a-t-il sur nous? Pouvons-nous réellement digérer tout cela après presque deux ans de pandémie?

Certains parlent beaucoup pour ne rien dire. C'est pourquoi, lorsque j'observe la couverture médiatique actuelle de la pandémie, je me demande sérieusement qui écoute encore. Ou est-ce que nous n'entendons plus que ce que nous voulons entendre? La surabondance d'informations et de discussions semble avoir eu un effet positif: les milliers d'épidémiologistes amateurs qui nous fournissaient des analyses des valeurs R à la table du déjeuner semblent avoir retrouvé de nouveaux intérêts. L'inconvénient évident est qu'il est devenu incroyablement difficile de filtrer les informations pertinentes pour soi au travail ou dans sa vie privée. Et il est presque impossible de se tenir au courant des dernières réglementations. Pour nous, en tant que syndicat, il est également de plus en plus difficile de maintenir les intérêts des travailleuses et travailleurs au premier plan du débat public sans qu'ils ne se perdent dans la confusion des opinions, des articles et des annonces.

SOUTIEN SILENCIEUX

«Quel test dois-je passer maintenant?» m'a demandé la semaine dernière une jeune fille de 16 ans, exaspérée. Elle ne voulait pas rester à la maison une année de plus, mais tout était si compliqué. Alors que nous examinions ensemble les différentes options, j'ai été une nouvelle fois frappée par l'ampleur de la frustration que cause le manque d'informations. C'est un comble que ce manque d'information entrave la participation à la vie sociale des membres

de la génération numérique, dite de l'information. Le groupe des «ignorants» est le plus important parmi les non-vaccinés. Mais il n'est pas le plus bruyant. Une fois encore, la pandémie met en lumière le dilemme du syndicalisme. Quel que soit le problème ou l'injustice, les personnes les plus touchées sont bien plus nombreuses qu'elles ne le pensent. Mais leurs préoccupations et leurs besoins ne sont ni satisfaits, ni même entendus. Tandis que les personnes qui font le plus de bruit reçoivent une attention disproportionnée. Syna doit donc continuer à écouter la majorité silencieuse et à faire entendre sa voix.

SE CONCENTRER SUR L'ESSENTIEL

Le coronavirus a créé une nouvelle réalité, celle d'une vie avec la pandémie. Notre capacité d'adaptation en tant qu'êtres humains nous a aidés. Dans cette nouvelle réalité, les syndicats doivent se positionner, communiquer et agir non pas malgré le coronavirus mais avec lui, en l'intégrant à notre réflexion. Sans toutefois oublier l'essentiel. Ainsi, Syna recommande le Oui à la loi Covid modifiée le 28 novembre, qui garantit la sécurité financière et la protection de la santé sur le lieu de travail. Le 30 octobre, nous lançons la lutte pour de meilleures conditions de travail dans un secteur de la construction en plein essor, avec des rassemblements de protestation à Zurich et à Genève. Et nous poursuivons la lutte contre les conditions de travail structurellement déficientes des personnes qui nous portent encore dans cette pandémie: le personnel de la santé. Avec lui, nous manifesterons à Berne le 30 octobre et dirons oui à l'initiative sur les soins infirmiers lors de la votation du 28 novembre.



Mandy Zeckra
Vice-présidente
mandy.zeckra@syna.ch

Un automne combattif pour le personnel de la santé

LE PERSONNEL DE LA SANTÉ MONTRE LES DENTS

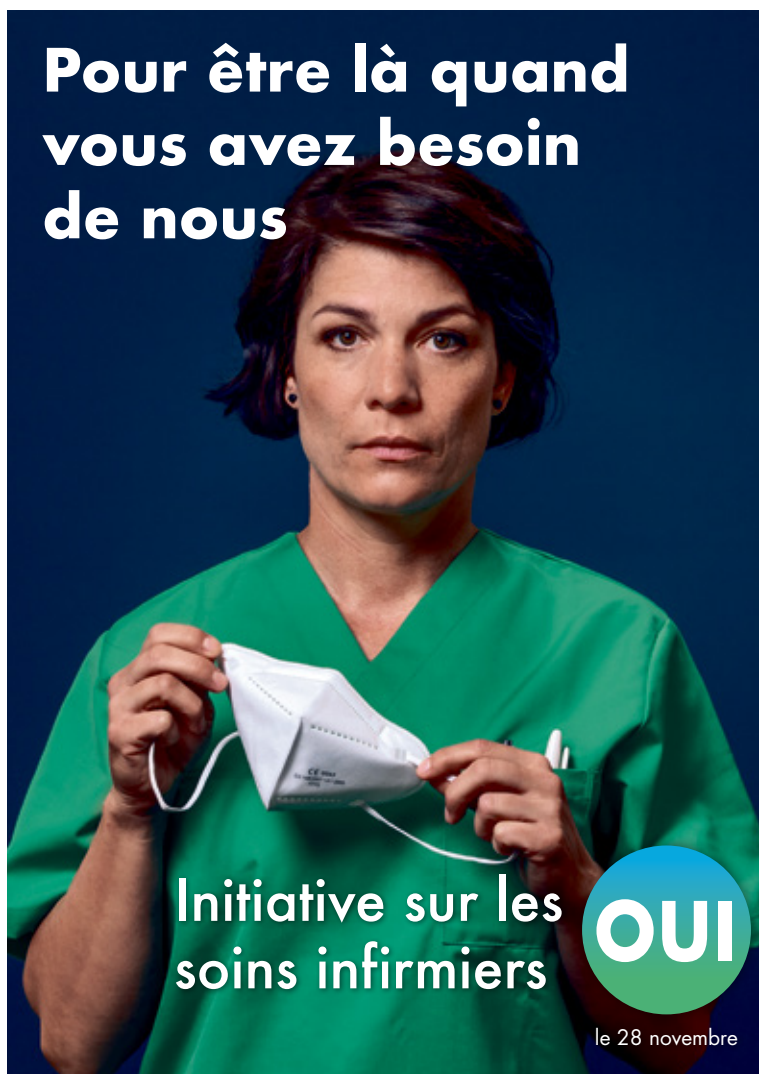


Le 30 octobre, la deuxième manifestation nationale du personnel de la santé aura lieu à Berne.

Après presque deux ans de pandémie, la colère, la déception et le désespoir du personnel sont énormes.

Avec un Oui à l'initiative sur les soins infirmiers, nous pouvons afficher notre solidarité.

Pour être là quand
vous avez besoin
de nous



Initiative sur les
soins infirmiers

OUI

le 28 novembre

Depuis des années, le personnel de la santé souffre de conditions de travail qui ne cessent de se détériorer dans les hôpitaux, les EMS, les soins à domicile et d'autres lieux encore. La pénurie de personnel était déjà marquée avant le coronavirus dans tout le système de santé, car ils et elles sont nombreux à ne plus vouloir y travailler. Et puis il y a eu la pandémie. Les politiques et les autorités n'ont cessé de souligner l'importance systémique du personnel de la santé et la nécessité que les choses changent. Aujourd'hui, force est de constater que ce n'étaient que des mots creux, car rien n'a changé.

SEUL CONTRE UN BLOC

En fait, c'était inéluctable, puisque le personnel de la santé fait face à un bloc de parties prenantes qui s'oppose à lui, et qui toutes s'opposent à une hausse des coûts de la santé. La Confédération et les cantons pour des raisons politiques et de gestion des finances publiques, les caisses-maladie et le patronat pour protéger leurs bénéficiaires. Quant au patronat, il veut les coûts les plus bas possibles parce qu'il doit et veut faire des bénéfices. Lorsqu'il s'agit des conditions de travail du personnel, chacun se renvoie la balle; personne ne veut agir. Il ne reste donc qu'une seule option: le personnel de la santé doit prendre les choses en mains, en collaboration avec le peuple.

LE PEUPLE ET LE PERSONNEL DANS LE MÊME BATEAU

Pour que les choses changent enfin, le personnel de la santé descendra dans la rue à Berne le 30 octobre. Il demande:

- ! une prime Covid
- ! des salaires plus élevés pour son travail physiquement et mentalement éprouvant
- ! une retraite complète à 60 ans et aucune augmentation de l'âge de la retraite pour les femmes
- ! une meilleure conciliation entre travail et vie privée
- ! un personnel suffisant et bien formé

OUI À L'INITIATIVE SUR LES SOINS INFIRMIERS

La pression du personnel, de la base, est maintenant cruciale. Mais l'électorat, à la fois mandant et client du système de santé, peut aussi aider le personnel, en disant «Oui» aux soins infirmiers le 28 novembre. L'initiative demande que la Confédération et les cantons prennent des mesures pour garantir un personnel soignant suffisant et de meilleures conditions de travail. Elle est soutenue par une large alliance, dont Syna et notre organisation faîtière Travail.Suisse. L'initiative sur les soins infirmiers pose beaucoup de bonnes questions et exige des réponses pertinentes de la part de la Confédération et des cantons. Syna recommande donc un Oui clair à l'initiative sur les soins infirmiers (voir aussi page 20).

**«Nous avons besoin d'un retour
à un véritable service public
avec de bonnes conditions de travail
pour le personnel,
des soins de qualité et des coûts
supportables.»**

Marco Geu,
secrétaire central de la santé

D'AUTRES ÉTAPES DOIVENT SUIVRE

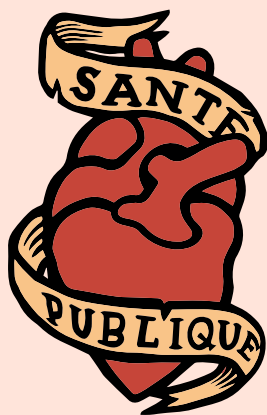
L'adoption de l'initiative ne résout pas tous les problèmes du système de santé suisse. Le plus grand chantier est la question de son organisation et de son financement. Dans le système actuel, la santé est une prestation financée par l'État, mais fournie par des prestataires privés aux conditions du marché. Cela ne fonctionne pas. En effet, pour faire des bénéfices alors que les prix sont fixes, il faut soit économiser sur le personnel, soit fournir davantage de prestations payantes, qu'elles soient nécessaires ou non. Ainsi, un personnel moins nombreux doit en faire plus. Personne ne sait dans quelle mesure la qualité des soins s'en trouvera affectée. En fin de compte, les payeurs de primes et les contribuables doivent payer encore plus pour une qualité réduite. Cela ne peut pas être dans l'intérêt de la population suisse. Nous avons besoin d'un retour à un véritable service public avec de bonnes conditions de travail pour le personnel, des soins de qualité et des coûts supportables.

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



Personnel de la santé
**MANIF
NATIONALE**

Samedi
30 octobre 2021
dès 13h
Berne, Schützenmatte





Conciliation entre travail et famille

LE PATRONAT À LA TRAÎNE

Un an après l'adoption du congé paternité en Suisse, le bilan est plutôt négatif: en effet, de nombreux employeurs rechignent à accorder ces congés. Ce faisant, non seulement ils ignorent les besoins de leur personnel, mais sur le long terme, ils nuisent également à leur propre branche.

L' introduction d'un congé de paternité ancré dans la loi a marqué une étape importante dans la politique sociale suisse. Une victoire que l'on doit notamment à notre initiative sur le congé paternité. Malheureusement, de nombreuses entreprises rechignent encore à accorder à leurs employés le temps familial si important. Une étude de Travail.Suisse le montre clairement: les pères d'aujourd'hui veulent s'engager et partager équitablement la garde de leurs enfants entre les deux parents. La plupart des employés et employées ne sont pas satisfaits de la réglementation actuelle qui prévoit un congé de paternité payé de deux semaines.

Une grande majorité souhaiterait au moins quatre semaines de congé, voire plus.

UNE MISE EN ŒUVRE DIFFICILE

Dans ce contexte, il est très surprenant que de nombreux employeurs choisissent de poursuivre une pratique contraire à l'avis de droit pourtant très clair du Prof. Dr Thomas Geiser (voir Syna Magazine précédent), lequel démontre que le congé de paternité prévu dans une convention collective de travail (CCT) doit en principe s'ajouter au congé de paternité légal. Certaines entreprises semblent ne pas vouloir admettre que le désir de mieux concilier vie professionnelle et

«Un congé de paternité plus long et la promotion du travail à temps partiel doivent permettre au secteur de la construction en bois de rester attrayant pour les jeunes professionnels.»

Johann Tscherrig,
Secrétaire central
de la construction en bois



vie familiale n'est pas une mode passagère, mais un besoin important pour le personnel.

UN AUTOGOAL

Les patrons du secteur principal de la construction ont été loin: ils ont décidé unilatéralement de remplacer l'ancien congé de paternité d'un jour payé à 100% inscrit dans la convention nationale (CN) par dix jours payés à 80%. «En agissant ainsi, ces entreprises marquent un autogoal», estime Guido Schlupe, secrétaire central du secteur principal de la construction. Il souligne la pénurie aiguë de travailleurs qualifiés et les problèmes de relève auxquels la branche est confrontée. «Cette branche, où travaillent surtout des hommes, veut devenir plus

«La conciliation entre vie professionnelle et vie privée fait partie des négociations en partenariat social. Il est également dans l'intérêt du patronat de mieux l'appliquer.»

Mathias Regotz, Responsable de la plâtrerie et peinture

attrayante, mais en même temps, elle rate le coche en supprimant un jour de congé supplémentaire pour l'accouchement. C'est une attitude rétrograde qui ne la rend pas plus attrayante!»

DES MODÈLES PIONNIERS IMPORTANTS

Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est aujourd'hui crucial pour l'attractivité d'une profession. Différents secteurs l'ont reconnu et tiennent davantage compte des besoins des familles en proposant des modèles de travail flexibles. Par exemple, le projet de «construction à temps partiel» mené dans la plâtrerie et peinture montre que la promotion du travail à temps partiel permet de fidéliser la main d'œuvre, qu'elle soit masculine ou féminine. Dans le secteur de la construction en bois, les partenaires sociaux discutent actuellement d'un modèle de temps partiel et d'une extension du congé paternité.

SYNA RESTE ATTENTIF

Il existe donc des entreprises progressistes qui encouragent l'égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle en proposant des modèles de travail flexibles et des solutions généreuses pour le congé paternité. Pourtant nous sommes encore loin d'avoir atteint notre objectif. Syna continuera de faire tout son possible dans



les négociations avec ses partenaires sociaux pour parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. C'est la seule façon d'obtenir les progrès sociaux dont nous avons besoin de toute urgence dans notre pays.

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



Secteur principal de la construction

SALAIRES DÉCISIFS POUR L'AVENIR DE LA BRANCHE



Samedi 30 octobre, les travailleurs et travailleuses du bâtiment se rassembleront

pour des manifestations de protestation dans plusieurs villes suisses. Ils en ont assez d'être dupés chaque année lors des négociations salariales, avec les mêmes excuses.

« **P**réserver l'emploi est une priorité absolue. Augmenter vos salaires maintenant mettrait vos emplois en péril! » La Société Suisse des Entrepreneurs (SSE) tente régulièrement d'intimider le personnel ouvrier par ses menaces. Mais cet argument est-il correct? Et les salaires sont-ils vraiment si élevés qu'il n'y a aucune possibilité d'amélioration?

Le personnel du secteur de la construction en Suisse gagne en moyenne environ 6400 francs par mois (13^e salaire inclus). Est-ce un salaire adéquat pour un travail pénible et, au fil des ans, dangereux pour la santé? Et suffisamment attrayant pour contrer la pénurie imminente de main d'œuvre qualifiée? On le sait: la branche manquera d'environ 20 000 personnes qualifiées au cours des prochaines années. Une évolution particulièrement nette dans la maçonnerie où, au cours des dix dernières années, le nombre d'apprentis et apprenties a diminué de moitié. Cet exemple d'une branche florissante dont les carnets de commande sont pleins et qui manque de main d'œuvre qualifiée balaie la fable des emplois menacés.

RENDRE LA BRANCHE PLUS ATTRAYANTE

Le patronat tente de contrer cette tendance baissière à sa manière: avec son «Masterplan 2023», il prévoit de moderniser la formation, afin de renforcer l'attrait et la diversité des profils d'emploi et des possibilités de carrière dans la branche.

Syna réclame depuis longtemps une révision de la formation de base de la branche. Nous sommes toutefois également convaincus qu'il faut en faire plus. Une meilleure conciliation entre vie professionnelle et famille – notamment par un congé de paternité adéquat – augmenterait l'attrait de la profession. Des temps de récupération plus longs dans les phases de construction les plus denses contribueraient pour leur part à une meilleure sécurité au travail. Enfin, une répartition plus large des responsabilités des cadres permettrait d'améliorer les conditions de travail de manière générale.

DES SALAIRES PLUS ÉLEVÉS SONT NÉCESSAIRES

Mais toutes ces mesures ne sont pas suffisantes pour éviter la pénurie de main d'œuvre qualifiée dans la branche. Et lorsqu'une branche forme trop peu de personnel qualifié, elle doit se demander si les salaires sont suffisants. On peut tourner la question dans tous les sens: tant que les entreprises refuseront d'associer la question des salaires à celle de la pénurie de personnel qualifié, elles ne se sortiront pas de leur situation difficile.

NÉGOCIATIONS CN IMMINENTES

Le personnel de la construction pour sa part ne se laisse plus intimider par le patronat: lors des rassemblements de protestation du 30 octobre, il descendra dans la rue avec les syndicats pour réclamer des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail (voir encadré «Manifestation de protestation»). En effet, les enjeux vont bien au-delà des simples ajustements à court terme: les négociations pour la nouvelle convention nationale (CN) dans le secteur principal de la construction débiteront en 2022.

Pour s'y préparer, Syna a interrogé des ouvrières et ouvriers du bâtiment sur leurs conditions de travail. Nous avons voulu savoir quelles améliorations sont nécessaires dans la nouvelle CN afin de renforcer l'attractivité de la branche. Les résultats de l'enquête seront publiés lors de la prochaine conférence de branche du 20 novembre (voir encadré «Conférence de branche»).

Guido Schlupep
Secrétaire central du secteur principal
de la construction
guido.schlupep@syna.ch

MANIFESTATION DE PROTESTATION

Samedi 30 octobre 2021, Genève,
Place des Vingt-Deux-Cantons, dès 13h

Pour des salaires décents et contre la pression croissante liée au rendement sur les chantiers!

CONFÉRENCE DE BRANCHE, SECTEUR PRINCIPAL DE LA CONSTRUCTION

Samedi 20 novembre 2021, 9h45, Olten, Hotel Arte
Les invitations ont été envoyés.

Menuiserie Suisse alémanique

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE EN VUE

Notre pression a finalement payé: les négociations pour une nouvelle convention collective dans la menuiserie ont repris. Le patronat se montre disposé à reprendre place avec les syndicats autour de la table des négociations afin de trouver ensemble des solutions.

Lors de la conférence de branche de Syna en septembre, nos membres nous ont donné un mandat clair en vue des négociations: une augmentation du temps de travail est exclue et les salaires minimaux doivent augmenter.

L'objectif des négociations actuelles est d'ébaucher une nouvelle CCT basée sur celle qui a expiré l'année dernière, avec quelques ajustements mineurs si nécessaire. Celle-ci doit entrer en vigueur dès que possible. En outre, nos membres exigent que la CCT pour la protection de la santé et la formation dans la branche, elle aussi suspendue, soit rétablie. Les deux conventions doivent avoir la même durée de validité et être déclarées conjointement de force obligatoire.

Syna est convaincu que les négociations actuelles seront rapidement menées à bien et que nos membres pourront alors valider l'issue des négociations.

DES CONDITIONS DE TRAVAIL MODERNES

En collaboration avec nos membres, nous avons déjà défini nos revendications pour la future CCT, qui devrait s'appliquer à partir de 2026 environ: nous voulons des accords contraignants pour des conditions de travail modernes. Les besoins des employées et employés, tels qu'une meilleure conciliation entre travail et famille, le travail à temps partiel ou des modèles d'allègement dans les dernières années de travail avant la retraite, doivent être pris en compte.



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

Industrie MEM

LA PASSERELLE MEM PREND SON ENVOL

La Passerelle MEM ouvre des perspectives de carrière aux professionnels expérimentés dans une branche qui subit des changements rapides et fondamentaux. Elle fournit également aux entreprises industrielles la main d'œuvre qualifiée dont elles ont tant besoin. Ce modèle a désormais convaincu les CFF.

Une sorte de «collaboration pilote» a pu être lancée avec les CFF. Sur cette base, l'idée est de convaincre d'autres entreprises de rejoindre le projet. Grâce à leur vaste expérience dans des domaines comme la formation continue, complémentaire ou encore grâce à leur centre interne du marché du travail, les CFF auront un rôle de soutien à jouer.

MODÈLE SUR DEUX NIVEAUX

À la lumière des premières expériences et des discussions menées avec les entreprises, la Passerelle MEM doit être mise en œuvre à l'avenir comme un modèle de base à deux niveaux:

- un **démarrage intensif axé sur la pratique** (formation de base pour les personnes en réorientation professionnelle) à temps plein pendant six semaines, l'emploi n'étant pas une condition préalable

- une **nouvelle qualification à temps partiel** sur 12 à 24 mois avec un emploi dans l'entreprise (modèle dual) et un contenu reposant sur les métiers de l'industrie MEM

ÉQUIPÉS POUR L'AVENIR

Syna est convaincu que la collaboration avec les CFF et les futurs modèles de formation de la Passerelle MEM permettront de contre-carrer la pénurie de personnel qualifié dans l'industrie MEM. Cette passerelle prépare le personnel de la branche à l'avenir numérique. C'est extrêmement important car l'apprentissage tout au long de la vie est une nécessité dans le monde du travail d'aujourd'hui. Syna soutient la formation continue des travailleuses et travailleurs pour qu'ils puissent s'adapter à un nouvel environnement.

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

UNE ARRIVÉE ET UN AUREVOIR



Mathias Regotz, membre du comité directeur de longue date, nous quitte fin octobre.

Nous accueillons par ailleurs Anouk Zulauf, nouvelle responsable des services migration et 60+.

Dans ce magazine, ils répondent à trois questions sur leur travail chez Syna.

TROIS QUESTIONS À: ANOUK ZULAUF



Anouk Zulauf a pris ses fonctions de responsable des deux services de politique sociétale migration et 60+ le 1^{er} avril 2021. Auparavant, elle a travaillé pendant neuf ans en tant que chargée de programme pour diverses organisations politiques à but non lucratif dans le domaine des migrations internationales. Cette quadragénaire parle cinq langues.

Anouk, qu'est-ce qui t'a motivée à postuler?

«L'égalité d'accès à un monde du travail offrant des conditions équitables est la base d'une vie autodéterminée et digne. C'est indispensable pour que la participation à la vie sociale, politique et culturelle soit possible. Pour d'innombrables personnes issues de l'immigration, ce n'est malheureusement pas une réalité en Suisse à ce jour. Bien que les migrants jouent un rôle important sur le marché du travail suisse, ils font l'objet d'une discrimination manifeste. C'est indigne et inacceptable. Je m'engage auprès de nos membres issus de la migration pour mettre un terme à cette réalité.»

Sur quels projets travailles-tu actuellement?

«La langue est un élément clé qui augmente les chances sur le marché du travail tout en permettant d'accéder à des informations importantes et de se défendre. C'est pourquoi je prépare actuellement un concept de cours de langue pour toutes nos régions. Les membres de Syna et les autres personnes intéressées ont accès à des cours de langue de qualité à des prix équitables (Info: www.syna.ch/cours-de-langue). Parallèlement, la préparation de l'assemblée annuelle des délégués et déléguées de notre mouvement 60+ en Suisse alémanique, le 17 novembre, est en cours.»

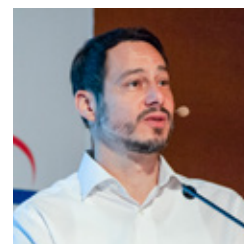
Quels sont tes projets futurs pour les services migration et 60+?

«Les cours de langue doivent être étendus à toutes les régions en 2022. L'année prochaine, une conférence sur la migration pourra enfin à nouveau être organisée, après deux annulations dues au coronavirus. De manière générale, j'ai à cœur que nos services et activités soient encore davantage adaptés aux besoins de nos membres à l'avenir.»

Chère Anouk, nous profitons de cette occasion pour te souhaiter officiellement la bienvenue chez Syna et nous nous réjouissons pour le précieux travail que nous allons fournir ensemble.

TROIS QUESTIONS À: MATHIAS REGOTZ

Mathias Regotz a rejoint Syna en 2012 en tant que responsable du service juridique. En 2014, il a pris la tête du secteur de l'industrie et a été simultanément nommé au sein du comité directeur. Depuis 2020, Mathias avait la charge de la politique d'intérêts et CCT. En tant que futur directeur d'AMS Arbeitsmarkt-Services AG, le juriste reste fidèle à son métier de base, le droit du travail.



Mathias, de quelles réalisations chez Syna es-tu particulièrement fier?

«L'aboutissement des négociations sur la CCT-MEM en 2018 a été un moment fort. Syna a obtenu que des réponses importantes aux questions liées à la numérisation – comme des bilans de compétences réguliers et l'introduction de la passerelle MEM pour les reconversions en emploi – figurent dans la convention collective de travail (CCT). J'ai aussi connu un succès marquant lors de la construction du nouveau bâtiment de Messe Basel. À l'époque, les constructeurs métalliques n'étaient pas payés en raison de chaînes de sous-traitance inimaginables et devaient travailler beaucoup trop d'heures. Après une forte pression juridique et médiatique, Messe Basel a cédé à nos exigences et a tout payé. Sur le plan interne, je considère la collaboration intersectorielle toujours plus étroite entre les secrétaires centraux comme une pierre angulaire de notre succès.»

Qu'est-ce qui t'a particulièrement tenu à cœur dans ton travail chez Syna?

«La conviction que nous nous battons pour ce qui est juste. Il a toujours été important pour moi de traiter mes partenaires et mes adversaires avec respect et dignité. C'est le seul moyen de trouver des solutions de qualité pour nos membres.»

Que souhaites-tu pour l'avenir de Syna?

«Que les défis actuels, internes et externes, soient surmontés avec succès. Je suis convaincu que ce sera le cas.»

Cher Mathias, nous te remercions pour ton engagement inlassable et pour tout ce que tu as fait pour Syna. Nous t'adressons nos meilleurs vœux pour ton avenir professionnel.

Coop: nouvelle CCT et négociations salariales 2022

EN FINIR AVEC LES BAS SALAIRES



La nouvelle convention collective de travail (CCT) Coop entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Dans cette CCT ainsi que lors des négociations salariales 2022, Syna a obtenu des améliorations, en particulier pour le personnel à bas salaire.

La nouvelle CCT porte le salaire minimal à 4100 francs et le salaire de référence après deux ans de formation de base à 4150 francs. Lors des négociations salariales 2022, les employées et employés dont le salaire brut ne dépasse pas 4400 francs recevront également une augmentation générale de 40 francs par mois. Les salaires supérieurs à 4400 francs seront augmentés individuellement de 0,6% au total dès 2022. La nouvelle CCT prévoit également des indemnités plus élevées pour le service de piquet. Il en résulte un ensemble de mesures qui ciblent les bas salaires.

AMÉLIORATIONS POUR LES FEMMES

Avec la nouvelle CCT, les mères qui travaillent pour Coop bénéficieront désormais d'un congé maternité de 18 semaines dès leur première année de service. En outre, Coop élargit son offre pour soutenir son personnel qui fait garder ses enfants en dehors de la famille. Grâce

à cette évolution des bas salaires, qui concernent traditionnellement surtout des femmes, Syna a ainsi obtenu des progrès importants, notamment pour les employées de Coop. Mais pour que les conditions de travail restent bonnes et continuent de s'améliorer, il faut un engagement syndical fort des collaborateurs et collaboratrices.

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



Ton droit

CONGÉ MALADIE ET LICENCIEMENT



Question d'un membre: «Je subis du mobbing au travail et suis en arrêt maladie. J'aimerais quitter cet emploi pour préserver ma santé. Serai-je sanctionné par le chômage?»

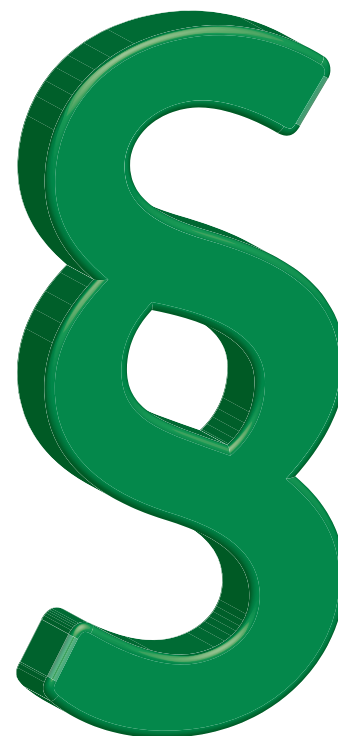
Les employés qui démissionnent sans avoir trouvé un autre emploi sont en principe sanctionnés. Il existe de très rares exceptions, notamment la démission pour raisons médicales (art. 16 al. 2 let. c LACI).

Si un travail n'est plus convenable pour des raisons de santé, il peut en principe être résilié sans risque de sanction, à deux conditions cumulatives:

1. Le caractère non convenable doit être attesté par un certificat médical probant. Le niveau d'exigence est très élevé. Les certificats établis a posteriori ne sont pas acceptés. Un médecin ne peut pas attester de l'existence de mobbing, seulement de l'atteinte à la santé qui en découle et du lien avec le travail. En effet, le mobbing est une notion juridique et non médicale sur laquelle seul un tribunal peut statuer.

2. Le délai de résiliation doit être respecté, tant que l'employeur doit verser le salaire ou une assurance doit verser des indemnités journalières (IJ). Si l'employé renonce au délai de congé alors qu'il n'est pas tenu de présenter ses services en raison de son incapacité, il cause un dommage à l'assurance-chômage. Il encourt donc une suspension, dont la durée dépend de celle durant laquelle il a renoncé à ces prestations de l'employeur ou l'assurance (Audit Letter TCRD 2017/2). Ce n'est que si l'employeur ou l'assurance ne sont plus tenus de verser des prestations (ex. fin de droit IJ) qu'il n'existe pas de dommage pour la caisse.

Marianne Sidler
Collaboratrice juridique
caisse de chômage
marianne.sidler@syna.ch



«MON TRAVAIL ET MOI»

«NOUS SOMMES DANS UNE DYNAMIQUE D'ÉGALITÉ»



Les liens actuels entre Linda Rosenkranz et le syndicat Syna sont triples:

Linda travaille pour notre organisation faîtière Travail.Suisse, elle est membre de Syna et elle représente nos intérêts lors de la deuxième session des femmes* à Berne.



«Pour moi,
les syndicats sont
un mouvement
social essentiel.»
Linda Rosenkranz

Linda, pour les personnes qui ne te connaissent pas encore: quel est ton rôle au sein de Travail.Suisse?

En tant que «responsable de la communication et de l'administration», je me charge de toutes les questions administratives, de la comptabilité à la gestion immobilière, en passant par les questions de personnel. Je gère aussi la communication stratégique de Travail.Suisse.

Tu nous représentes également en tant que participante à la session des femmes*. Comment cela se fait-il?

En collaboration avec ses associations membres, Travail.Suisse a établi une liste de candidates. J'ai été approchée. Honnêtement, l'idée d'une session réservée aux femmes m'a longtemps dérangée: seules les femmes sont autorisées à voter pour des femmes, qui discutent ensuite entre elles des questions d'égalité? Je suis convaincue que tant que seules les femmes se pencheront sur le sujet, nous n'arriverons à rien! L'égalité nous concerne toutes et tous. Mais après quelques discussions, j'ai réalisé qu'il fallait saisir toutes les opportunités. Et puis nous devons garder à l'esprit que nous sommes actuellement dans

une dynamique d'égalité. Dans les médias, la session des femmes suscitera beaucoup d'intérêt. Et cela permettra d'alimenter le débat.

Comment fonctionne une telle session?

Après avoir été informée que j'étais élue – parmi 200 candidates – j'ai reçu une liste de commissions et j'ai pu postuler pour trois d'entre elles. J'ai été élue à la commission pour l'égalité au travail et à la retraite, avec laquelle nous avons déjà eu deux jours de réunions. Nous y avons discuté de sujets qui nous tiennent à cœur et défini des revendications – que l'on appelle aussi des motions.

Qu'as-tu défendu au sein de la commission?

Trois sujets me tiennent particulièrement à cœur:

1. L'égalité salariale. En tant que représentante de Travail.Suisse et ses associations membres, je tiens beaucoup à ce que la discrimination salariale en Suisse cesse enfin. C'est d'ailleurs pour cela que nous avons lancé la plateforme respect8-3.ch en collaboration avec Syna (voir article précédent dans Syna Magazine).

2. Des bonifications pour tâches éducatives ou de soins dans le 2^e pilier: dans l'AVS, les parents (surtout les femmes) qui travaillent à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants bénéficient de bonifications. Cela devrait aussi être le cas dans la LPP. Durant la session, je présenterai cette revendication en tant qu'oratrice.

3. Un véritable Office fédéral de la famille et de l'égalité, à l'image de ce qui se fait depuis longtemps dans la plupart des pays européens.

En conclusion: pourquoi es-tu membre de Syna?

Pour moi, les syndicats sont un mouvement social essentiel. Cela a toujours été le cas, mais ça l'est encore plus depuis la crise du coronavirus. Je considère qu'il est de mon devoir personnel de m'engager en faveur d'une société fondée sur la solidarité. De plus, ma mère était syndicaliste et a grandi dans une famille ouvrière. Cela l'a beaucoup influencée, et moi également.

J'ai choisi Syna parce que c'est un syndicat qui représente toutes les branches. Syna veut aussi construire des ponts – négocier au lieu de faire grève tout de suite. Cela me plaît.

Patricia Schoch
Collaboratrice communication
patricia.schoch@syna.ch

SESSION DES FEMMES* 2021

La session des femmes* a été initiée par l'Alliance F avec d'autres organisations. Pendant deux jours, 200 femmes* de toutes les régions de Suisse prendront place dans la salle du Conseil national, discuteront de leurs préoccupations les plus urgentes et traiteront les motions des différentes commissions. Enfin, elles transmettront leurs revendications concrètes au Parlement et au Conseil fédéral.

Edilizia principale

LA QUESTIONE SALARIALE È CRUCIALE PER IL FUTURO DEL SETTORE

Sabato 30 ottobre, le lavoratrici e i lavoratori edili si riuniranno in diverse città svizzere per protestare. Ne hanno infatti abbastanza di essere soverchiati con le stesse scuse, anno dopo anno, in occasione delle trattative salariali.

«**P**reservare i posti di lavoro ha la priorità assoluta. Se aumentiamo i vostri salari ora, metteremo a rischio i vostri impieghi!» La Società Svizzera degli Impresari-Costruttori SSIC tenta sistematicamente di intimidire i lavoratori edili dipingendo quadri oltremodo sinistri.

Ma queste argomentazioni corrispondono al vero? E i salari sono realmente troppo elevati, tanto da non consentire alcun margine di miglioramento?

In Svizzera un edile guadagna mediamente 6400 franchi circa al mese (inclusa la tredicesima). È davvero un salario adeguato al duro e, nel corso degli anni, usurante lavoro sui cantieri? E sufficientemente attrattivo per contrastare l'incombente carenza di personale qualificato? È ormai risaputo che nei prossimi anni l'edilizia sarà a corto di circa 20000 lavoratori qualificati. La tendenza è particolarmente evidente nella professione di muratore, dove negli ultimi dieci anni il numero di apprendisti si è dimezzato. Quindi, se un'industria fiorente che ha libri delle commesse strapieni è a corto di lavoratori qualificati, la favola dei posti di lavoro a rischio non sta in piedi.

RENDERE LA PROFESSIONE PIÙ ATTRATTIVA

Gli impresari-costruttori cercano di contrastare questo decremento a modo loro: attraverso il masterplan «Formazione professionale SSIC 2030» ambiscono a una formazione di base e continua più moderna, che migliori l'attrattiva e aumenti la diversificazione dei profili professionali e delle opportunità di carriera nel settore.

Syna chiede già da tempo una revisione della formazione di base nel ramo, ma siamo convinti che si debba fare molto di più. Migliorando anche l'equilibrio tra lavoro e vita privata – non da ultimo con un congedo di paternità adeguato – si aumenterebbe l'attrattiva della professione. Inoltre, periodi di riposo più lunghi nei periodi di costruzione più concitati aumenterebbero la sicurezza sul lavoro.

Infine, una più ampia distribuzione delle responsabilità dei quadri aiuterebbe a migliorare le condizioni di lavoro in generale.

I SALARI DEVONO AUMENTARE

Ma tutte queste misure non sono sufficienti per evitare la carenza di personale qualificato nel settore. E se un settore genera un numero insufficiente di lavoratori qualificati, occorre chiedersi se i salari sono adeguati. Non importa come si rigiri la frittata: in relazione alla penuria di manodopera qualificata, finché rifiuteranno di discutere anche i salari gli impresari-costruttori non usciranno dall'impasse.

IMMINENTI TRATTATIVE PER IL RINNOVO DEL CNM

Dal canto loro, i lavoratori edili non permetteranno ai datori di lavoro di temporeggiare ulteriormente: alle manifestazioni di protesta del 30 ottobre scenderanno in piazza insieme ai sindacati per salari e condizioni di lavoro migliori (vedi riquadro). Perché in gioco c'è molto più di semplici adeguamenti a breve termine: nel 2022 prenderanno il via le trattative per il nuovo Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM).

Come preludio, Syna ha realizzato fra le lavoratrici e i lavoratori dell'edilizia un sondaggio sulle loro condizioni di lavoro. Volevamo infatti sapere quali miglioramenti ritengano sia necessario introdurre nel nuovo CNM per rendere il settore più attrattivo. I risultati del sondaggio saranno resi noti in occasione della conferenza del ramo prevista il prossimo 20 novembre (vedi riquadro).

Guido Schluemp
Segretario centrale edilizia principale
guido.schluemp@syna.ch

MANIFESTAZIONE DI PROTESTA

Sabato 30 ottobre 2021
Ginevra, Place des Vingt-Deux-Cantons a partire dalle 13.00
Per salari adeguati e contro la crescente pressione nei cantieri!

CONFERENZA DEL RAMO EDILIZIA PRINCIPALE

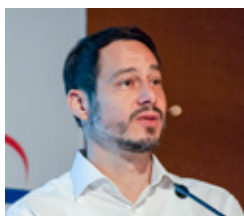
Sabato 20 novembre 2021, Ore 9.45
Olten, Hotel Arte
L'invito è stato inviato.

UN ADIÓS Y UNA BIENVENIDA

Mathias Regotz, miembro de la junta directiva desde hace muchos años, nos deja a finales de octubre.

Al mismo tiempo, damos la bienvenida a Anouk Zulauf como responsable de los departamentos de Migración y Ü60. Ambos participaran en esta entrevista para la revista Syna.

TRES PREGUNTAS PARA: MATHIAS REGOTZ



Mathias Regotz comenzó su carrera en Syna en 2012 como Director de Servicios Jurídicos. En el 2014 asumió la dirección del Sector Industria y simultáneamente fue nombrado miembro del Consejo Ejecutivo. Desde 2020, Regotz es responsable de Política Contractual. Como futuro Director General de AMS Arbeitsmarkt-Services AG, el abogado continuara ejerciendo en lo que más sabe, el derecho laboral.

Mathias, ¿de qué éxitos en Syna estás más orgulloso?

«Un punto alto fue el termino exitoso del MEM CCT 2018. Syna logró que se incluyeran en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) importantes cuestiones acerca de la digitalización. Entre ellas se encuentran el control regular in situ y la introducción del MEM-Passerelle para la capacitación de los trabajadores en otras áreas. Otro éxito tiene que ver con la construcción del Messe Basel. En ese entonces, los trabajadores de la construcción metal-metálica casi no cobraban por culpa de los subcontratistas teniendo que trabajar largas jornadas laborales. Tras una gran presión legal y mediática, Messe Basel accedió a nuestras exigencias y pagó todo.

A nivel interno, considero que la cooperación intersectorial cada vez más estrecha de los Secretarios y Secretarías Centrales es un gran éxito.»

¿Qué fue especialmente importante para ti durante tu trabajo en Syna?

«Saber que defiendes lo que es correcto. Importante también fue tratar con respeto a los colegas y adversarios. Solo de esta forma se pueden alcanzar objetivos que beneficien a nuestros miembros.»

¿Qué le deseas para el futuro a Syna?

«Que los actuales desafíos, tanto internos como externos, se superen con éxito. Pero de esto estoy completamente seguro.»

Querido Mathias, agradecemos tu incansable compromiso y tus gran servicio a Syna. Te deseamos lo mejor para tu futuro profesional.

TRES PREGUNTAS PARA: ANOUK ZULAUF



El 1 de abril de 2021 Anouk Zulauf asumió su cargo como Directora de los departamentos de Migración y Ü60. Anteriormente, trabajó durante nueve años como responsable de programas para varias organizaciones sin fines de lucro en el sector de la migración internacional. Domina cinco idiomas.

Anouk, ¿qué te motivó para postular a este puesto de trabajo?

«La igualdad de acceso a un mundo laboral con condiciones justas es la base de una vida digna. Sólo así es posible la participación en la vida social, política y cultural. Pero para muchísimos inmigrantes en Suiza esto no pasa de ser una quimera. A pesar de que los inmigrantes son muy relevantes para el mercado laboral suizo, son discriminados. Esto es indigno e inaceptable. Por esto estoy comprometida con nuestros miembros de origen inmigrante.»

¿En qué proyectos estás trabajando actualmente?

«Un elemento central para aumentar las posibilidades en el mercado laboral y al mismo integrarse y conocer sus derechos es el idioma. Por eso estoy trabajando en un concepto de curso de idiomas para todas nuestras regiones. Los miembros de Syna y otros interesados tendrán así acceso a cursos de idiomas de alta calidad a precios

justos (información: www.syna.ch/sprachkurse). Al mismo tiempo, se está planificando la reunión anual de delegados de nuestro movimiento Ü60 para el 17 de noviembre.»

¿Cuáles son tus planes para los departamentos de Migración y Ü60?

«Los cursos de idiomas se extenderán a todas las regiones en 2022. El año que viene, por fin, volveremos a reunirnos en una conferencia sobre migración, después de que se tuviera que cancelar dos veces debido al coronavirus. En general, estoy muy interesada en adaptar nuestros servicios y actividades aún más a las necesidades de nuestros miembros en el futuro.»

Querida Anouk, quisiéramos darte oficialmente la bienvenida a Syna y nos alegramos desde ya por nuestro futuro trabajo conjunto.

Arno Kerst
Presidente
arno.kerst@syna.ch

Outono de luta para o pessoal do setor de saúde

O PESSOAL DO SETOR DE SAÚDE MOSTRA OS DENTES

No dia 30 de outubro haverá a segunda demonstração nacional do pessoal do setor de saúde em Berna.

Após quase dois anos de pandemia, a frustração e o desespero dos colaboradores são enormes. Todos nos podemos demonstrar a nossa solidariedade ao pessoal do setor de saúde dando o nosso sim à iniciativa de cuidar.

Há anos que o pessoal do setor de saúde sofre sob condições laborais cada vez piores nos hospitais, lares de terceira idade e de cuidados contínuos, no Spitex e em muitos outros locais. Já antes do coronavírus houve uma grande falta de pessoal em todo o serviço de saúde, porque muitos já não querem trabalhar neste sistema. E depois chegou a pandemia. A política e as entidades oficiais não se cansam de sublinhar que o pessoal do setor de saúde seria relevante para o sistema e que, finalmente, alguma coisa teria de mudar. Hoje temos de consternar: é tudo blablablá, nada mudou.

SOZINHO CONTRA UM BLOCO

Na verdade, isto foi claro. Porque o pessoal do setor de saúde tem um bloco inteiro de grupos de interesses contra si: o governo federal, os cantões e os seguros de saúde não querem custos de saúde mais elevados, porque temem pelos seus lucros e maiores gastos. As entidades patronais querem custos mais baixos possíveis, porque devem e querem ganhar dinheiro. Quando se trata das condições laborais do pessoal, cada um empurra a responsabilidade para os outros. Ninguém quer fazer algo. Portanto, há apenas uma opção: o próprio pessoal do setor de saúde deve ficar ativo, juntamente com as cidadãs e os cidadãos eleitores.

O POVO E O PESSOAL ESTÃO NO MESMO BARCO

Para que se altera algo, finalmente, o pessoal do setor de saúde vai para a rua, no dia 30 de outubro em Berna. Exige:

- ❗ um prémio Covid
- ❗ salários mais altos para o trabalho de força física e psíquica
- ❗ a reforma inteira aos 60 anos e nenhum aumento da idade de reforma das mulheres
- ❗ uma melhor conciliação da profissão e da família
- ❗ pessoal suficiente e bem formado

SIM PARA A INICIATIVA DE CUIDAR

Agora a pressão vinda do pessoal, da base, é determinante. No entanto, o eleitorado, como mandante e paciente do sistema de saúde, também pode apoiar os funcionários: dando um sim à iniciativa de cuidar no dia 28 de novembro. A iniciativa exige medidas do governo federal e dos cantões para disponibilizar o pessoal de enfermagem num número suficiente e criar melhores condições laborais. Ela é apoiada por uma ampla aliança, do Syna e da nossa federação Travail.Suisse, entre outros. A iniciativa de cuidar faz muitas perguntas certas e exige as respostas corretas do governo federal e dos cantões. O Syna recomenda um claro sim em relação à iniciativa de cuidar (veja também a página 20).

DEVEM SEGUIR-SE MAIS PASSOS

Ao aceitar a iniciativa ainda não se resolveram todos os problemas do serviço de saúde suíço. O maior ponto crítico é a questão da organização e do financiamento. No sistema atual, os cuidados de saúde é um serviço de financiamento público, que é proporcionado por prestadores privados sob condições de mercado. Assim não funciona. Quem tem de gerar lucros com preços fixos, aquele ou deve poupar com o pessoal ou tem de oferecer mais serviços que podem ser faturados – indiferentemente, se forem ou não necessários. Menos colaboradores têm prestar mais serviços. Os efeitos sobre a qualidade dos cuidados de saúde são imagináveis. Os contribuintes dos prémios e impostos têm de pagar para uma qualidade cada vez mais reduzida. Isto não pode ser no interesse da população da Suíça. Precisamos um verdadeiro serviço público de volta, com boas condições laborais para o pessoal, uma boa qualidade e custos sustentáveis.

Marco Geu

Secretário central do Serviço de saúde
marco.geu@syna.ch



CAISSE CHÔMAGE SYNA: ÉCLAIRAGE

À l'occasion de son déménagement dans de nouveaux locaux, la caisse de chômage de Syna à Genève nous présente ses prestations, parfois méconnues du grand public.

Personne n'est à l'abri du chômage. N'importe qui peut être touché, à tout moment, sans être responsable. Si cela vous arrive, vous pouvez alors obtenir des indemnités de chômage pendant que vous êtes à la recherche d'un nouvel emploi.

Pour ce faire, vous devrez tout d'abord vous inscrire auprès de l'Office régional de placement (ORP), un service qui fait partie de l'Office cantonal de l'emploi et qui a pour rôle d'inscrire les personnes au chômage et de les accompagner dans leurs recherches d'emploi, en tenant compte du cadre légal de l'assurance-chômage. Vous devrez ensuite vous inscrire auprès d'une caisse de chômage, qui aura pour rôle de déterminer votre droit au chômage et de verser, chaque mois, les indemnités auxquelles vous avez droit. Or, il existe en Suisse plusieurs caisses de chômage différentes, et chaque assurée et assuré peut choisir librement parmi les différentes caisses de sa région. Comme toutes les caisses doivent appliquer les dispositions fédérales de manière identique, seuls des critères comme l'accueil, la personnalisation ou encore la rapidité de traitement peuvent différencier une caisse d'une autre. D'où toute l'importance de bien choisir sa caisse...

UN SUIVI PERSONNALISÉ

À Genève, la caisse de chômage Syna est ouverte à toutes et à tous, membres de Syna ou non. Forte d'une équipe de sept gestionnaires et d'une juriste, elle suit et accompagne environ 1200 personnes. «En tant que caisse de chômage reconnue, nous travaillons dans le respect des règles établies par le Seco. Nous avons un devoir d'indépendance et de neutralité par rapport au syndicat», explique Françoise Dumaz, responsable des caisses de chômage Syna pour la Suisse romande. «Nous nous distinguons en revanche par notre taille humaine, par rapport à d'autres caisses», poursuit-elle. «Ce côté humain se reflète dans le fait que nos bénéficiaires rencontrent toujours la même personne au guichet, qui répond également au téléphone le matin. En outre, nos gestionnaires se chargent toujours d'un dossier de A à Z. Le ou la bénéficiaire a donc toujours le même interlocuteur ou la même interlocutrice, ce qui permet de créer un véritable lien.»

UN TRAITEMENT RAPIDE

Autre élément important pour Françoise Dumaz, la rapidité. «Lorsqu'une personne est touchée par le chômage, elle traverse un moment difficile, sur le plan émotionnel mais aussi financier. Or, en tant que caisse de chômage nous avons un devoir d'enquête pour éclaircir la cause de l'entrée au chômage – une enquête nécessaire pour déterminer un éventuel délai d'attente avant le début du versement des prestations. Nous sommes conscients qu'une prise de décision rapide est importante pour la personne au chômage. Néanmoins, nous nous efforçons également de conduire nos enquêtes de la manière la plus juste possible dans le cadre de la loi afin d'éviter toute pénalisation inutile.»

Fabrice Chaperon, responsable régional à Genève, relève pour sa part la richesse des échanges entre le syndicat et la caisse de chômage de Syna. «Chaque entité est indépendante, et nous n'interférons bien évidemment pas dans la gestion des dossiers. En revanche, une collaboration dans le cadre de conflits collectifs par exemple, où nous pouvons intervenir ensemble et proposer un soutien aux travailleurs et travailleuses touchés et leur faire connaître notre caisse de chômage est très riche», indique-t-il en conclusion.

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

CAISSE DE CHÔMAGE SYNA

Rue de la Maladière 4
1205 Genève
Tél. 022 404 49 20
E-Mail cch57geneve@syna.ch

De g. à d.: Fabrice Chaperon, Françoise Dumaz et une partie de l'équipe de la caisse de chômage Syna dans ses nouveaux locaux



NEUCHÂTEL

CCT SANTÉ 21: UN ACCORD A ÉTÉ TROUVÉ

Après plusieurs mois de négociations, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord:

la convention collective de travail Santé 21 (CCT Santé 21) sera renouvelée dès le 1^{er} janvier 2022

pour quatre ans. Syna se félicite de l'accord trouvé.

La CCT Santé 21 devait arriver à échéance fin 2020. Toutefois, la crise du coronavirus en a décidé autrement – les négociations ayant été suspendues durant plusieurs mois, les partenaires sociaux avaient décidé de se laisser plus de temps.

Au cours des derniers mois, les négociations entre les parties signataires de la CCT Santé 21 se sont déroulées dans un contexte difficile. Les discussions ont été fortement perturbées par la crise sanitaire. Le report des séances, la suspension des négociations, la pression financière accrue sur les institutions de santé et la charge de travail supportée par le personnel ont considérablement pesé sur les négociations. Néanmoins, la volonté de dialogue entre partenaires sociaux et la médiation du chef du Département des finances et de la santé, Laurent Kurth, ont finalement permis de trouver un accord. La dénonciation de la CCT et un vide conventionnel ont ainsi été évités in extremis.

UN ACCORD ÉQUILIBRÉ

Cet accord marque la fin de longs mois d'incertitude et d'instabilité pour le personnel. «Nous nous réjouissons que ces négociations aient fini par aboutir», indique Frédéric Fischer, membre de Syna ayant pris part aux négociations. «Grâce à l'accord trouvé, quelque 6500 personnes exerçant dans les hôpitaux, les soins à domicile et les EMS dans le canton de Neuchâtel continueront d'être couvertes par une CCT de qualité ces quatre prochaines années.»

Parmi les changements annoncés, il y aura notamment, comme le souhaitent les employeurs, des modifications concernant la flexibilisation des horaires de travail, avec un horaire annualisé. Mais il y aura aussi, comme le demandaient les représentants des employées et employés, une revalorisation de la grille salariale, avec 1% d'augmentation environ d'ici fin 2022. Le texte final de la nouvelle CCT Santé 21 sera finalisé d'ici la fin de cette année et entrera en vigueur dès janvier 2022 pour quatre ans.

Prochain chantier en vue, celui de la retraite anticipée, qui ne pourra pas être implémentée en 2022. «Le principe n'est pas remis en cause», précise Juan Barahona, secrétaire central de la santé. «Un modèle et un règlement ont été élaborés durant les négociations. Toutefois, la mise en application se heurte actuellement à des questions de financement. Les discussions se poursuivront pour une possible entrée en vigueur d'ici 2025. Les pourparlers continueront également concernant les aménagements de fin de carrière, notamment les décharges pour raisons d'âge.»

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



SECTEUR SOCIAL NEUCHÂTELOIS

RENOUVELLEMENT DE LA CCT-ES JUSQU'EN 2026

Le nouveau texte de la CCT des établissements spécialisés neuchâtelais entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2022. Signataire de la CCT, Syna est satisfait de l'accord trouvé. Il s'avère équilibré et apporte des améliorations, notamment une meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale.

Ceci se traduit par l'introduction d'un jour de congé fixe par semaine pour les personnes à temps partiel (jusqu'à 80% de taux d'activité). Mais également par des plannings qui devront être remis trois mois à l'avance (1 actuellement). Autre progrès: le congé paternité sera porté à 20 jours, à prendre soit en bloc, soit en semaines ou jours isolés durant les 12 premiers mois de vie de l'enfant.

FOCUS SUR LA FORMATION

Le personnel des classes salariales inférieures devra désormais suivre moins d'heures de cours de formation continue pour obtenir une augmentation salariale. Celle-ci, cependant, correspondra au maximum à trois échelons (annuités) et non plus cinq. Mais l'argent ainsi économisé sera utilisé en faveur du personnel, soit sous forme de formations internes, soit en augmentant la participation financière aux cours suivis.

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

Un an après l'introduction d'un salaire minimum cantonal, les syndicats dressent un premier bilan.



GENÈVE

SALAIRE MINIMUM: UN AN DÉJÀ

Le 27 septembre 2020, le peuple genevois se prononçait en faveur de l'introduction d'un salaire minimum cantonal. Un an plus tard, les syndicats dressent un premier bilan.

Une année après cette votation dont l'issue représentait une victoire pour les syndicats, un premier bilan positif de l'introduction du salaire minimum a été dressé à Genève. En conférence de presse, la Communauté Genevoise de l'Action syndicale (CGAS), dont fait partie Syna, a relevé que la catastrophe annoncée par les milieux patronaux genevois à l'introduction du salaire minimum légal n'avait pas eu lieu. À ce jour, les syndicats n'ont pas constaté d'effets négatifs sur l'emploi ou le chômage: l'évolution du chômage à Genève est en effet similaire à l'évolution du chômage en Suisse y compris dans les secteurs à bas salaires qui ont été les plus touchés par l'introduction du salaire minimum. Ils n'ont pas non plus observé de baisse généralisée des salaires ou une hausse du travail au noir. De manière générale, la masse salariale n'a cessé de progresser et les

emplois sont à nouveau à la hausse. Pour Komla Kpogli, secrétaire régional tertiaire de Syna, ce bilan démontre que «le patronat a les moyens d'augmenter les salaires». Des augmentations d'autant plus justifiées au vu de «la situation positive de l'économie due à l'œuvre des travailleuses et travailleurs qui ont été au front durant la crise sanitaire de Covid-19».

Dans cette logique, Syna et les autres syndicats animateurs de la conférence ont rappelé la manifestation du 30 octobre prochain en vue de donner un visage à ces revendications salariales.

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

VAUD/GENÈVE

FÊTE D'AUTOMNE À NYON: SYNA SE PRÉSENTE

Le samedi 2 octobre 2021, Syna a tenu un stand à Nyon à l'occasion de la fête d'automne organisée par la SIC, société des industriels et commerçants de Nyon. Une occasion pour Syna de se présenter au public. Dans une ambiance détendue et familiale, des centaines de personnes ont visité le stand de Syna pour découvrir les activités du syndicat. Les différents cadeaux et gadgets distribués, aux plus jeunes notamment, auront pour leur part permis de faire mieux connaître la marque «Syna». Durant ce mois d'octobre, notre région a poursuivi sa campagne de mobilisation en animant différents stands, devant Planètes Charmilles le 18 octobre, ou encore grâce à un stand food truck installé sur un chantier le 22 octobre.

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



De g. à d.: Komla Kpogli, secrétaire régional et Fabrice Chaperon, responsable régional

FORT-E-S ENSEMBLE

POUR UN TRAVAIL ÉQUITABLE

JURA

DU CHANGEMENT DANS LA CONTINUITÉ

Syna Jura a tenu son assemblée générale le vendredi 24 septembre. Une première assemblée en présentiel depuis le début de la pandémie. L'occasion donc de retrouver les militantes et militants.

Outre la partie statutaire habituelle, des questions ont également été posées quant à l'organisation de Syna dans le futur et des ressources à disposition pour effectuer le travail dans les nombreuses conventions collectives de travail régionales. La proximité avec les membres étant une condition essentielle pour un syndicat fort qui se préoccupe des soucis des gens dans le monde du travail.

À noter la présence lors de cette assemblée générale de cinq jubilaires qui réunissent 220 années d'engagement. Des militantes et militants aux couleurs très «francs-montagnardes»: Marcel Dubois (40 ans), Les Breuleux; Bernard Chételat (40 ans), Courrendlin; Renaud Boichat (50 ans), Le Noirmont; Claude Froidevaux (50 ans), Les Breuleux et Monique Walker (40 ans), Saignelégier. Monique Walker justement qui a été élue à la présidence de la région en remplacement de Guite Theurillat qui aura assumé avec sérieux et disponibilité cette fonction durant de nombreuses années. Elle a été chaleureusement remerciée par les membres présents. Monique occupait jusqu'à présent la fonction de vice-présidente et est déjà membre du comité central de Syna.

Loïc Dobler
Responsable régional
loic.dobler@syna.ch

FRIBOURG/NEUCHÂTEL

ASSEMBLÉE RÉGIONALE

L'assemblée des délégués et déléguées de Syna région Fribourg/Neuchâtel se tiendra le vendredi 26 novembre 2021, de 18h à 20h, au restaurant du Sarrazin à Lossy. Elle sera suivie d'un repas.

Durant cette assemblée, les points statutaires usuels seront traités, à savoir élection des scrutateurs ou scrutatrices, approbation du PV, discours d'introduction de la Présidente, présentation et adoption du rapport d'activité et des comptes Syna Fribourg/Neuchâtel, proposition des sections, et élections de la présidence et du comité régional. Cette assemblée générale sera également l'occasion de dresser un point de situation du projet «Fort-e-s ensemble» et de présenter et voter diverses résolutions qui serviront de lignes directrices pour les trois prochaines années.

Cette partie formelle sera suivie d'un repas qui permettra à toutes et à tous de partager un moment de convivialité. Pour des raisons d'organisation, nous vous remercions d'annoncer votre inscription à fribourg@syna.ch ou au 026 409 78 20 jusqu'au 10 novembre 2021. L'assemblée et le repas qui suivra seront organisés dans le respect des directives fédérales de lutte contre la pandémie en vigueur.

NOS MEMBRES RECRUTENT DES MEMBRES

Pour exister, un syndicat a besoin de membres. L'union fait la force, c'est bien connu, et plus nous compterons de membres, mieux nous pourrions représenter les travailleurs et travailleuses dans les négociations. Le domaine du gros-œuvre l'a bien compris: cette branche où près de huit travailleuses et travailleurs sur dix sont syndicalisés fait souvent office de pionnière en matière de conditions de travail. Elle est notamment la première à avoir obtenu le droit à une retraite anticipée à 60 ans!

Et c'est là que tu intervies! Soutiens Syna: fais adhérer une personne (ou plus) de ton entourage, que ce soit un membre de ta famille, un ami ou une amie ou des collègues. Envoie-nous ou apporte-nous cette ou ces adhésions complétées de tes coordonnées (dans la rubrique «j'ai été contacté par»). En signe de reconnaissance, tu recevras une prime de 100 francs par adhésion. Syna compte sur toi!

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 17 décembre 2021
Clôture de la rédaction 1 décembre 2021, 12h00

Crédits photographiques
Adobe Stock (p. 3, p. 5 à droite, p. 6/7, p. 9 en haut, p. 13, p. 15, p.17, p. 18, p. 20 en haut à gauche)
Association «Oui à l'initiative sur les soins infirmiers» (p. 4)
Coop (p. 11 en haut)
Tania Séverin (p. 16)
Syna (p. 1, p. 8, p. 12, p. 19)
màd (p. 10)



Votation du 28 novembre 2021

SYNA RECOMMANDE UN DOUBLE OUI

OUI À L'INITIATIVE SUR LES SOINS INFIRMIERS

L'initiative poursuit trois objectifs:

- ❶ former suffisamment de personnel soignant;
- ❷ garantir la qualité des soins;
- ❸ créer de bonnes conditions de travail.

À cette fin, deux principes doivent être inscrits dans la Constitution: la Confédération et les cantons doivent reconnaître et promouvoir les soins infirmiers comme une composante importante du système de santé. Ils doivent également veiller à ce que suffisamment de personnel soignant qualifié soit formé. En cas de rejet de l'initiative, le contre-projet indirect entrera en vigueur. Il apporterait certes des progrès, mais n'améliorerait pas les conditions de travail. Il n'est donc pas suffisant. Un Oui à l'initiative sur les soins infirmiers est nécessaire.

OUI À LA MODIFICATION DE LA LOI COVID-19

Se fondant sur la loi sur les épidémies, le Conseil fédéral a décidé des mesures à prendre pour lutter contre la pandémie de Covid-19 à partir du printemps 2020. Afin d'atténuer les conséquences économiques de ces mesures, diverses prestations à l'intention des travailleurs et travailleuses ont été introduites par voie de droit d'urgence. La transposition de ce droit d'urgence en droit ordinaire – la loi Covid-19 – a été adoptée par le peuple lors du référendum du 13 juin 2021. Un nouveau référendum contre les modifications de cette loi a cependant été déposé. Syna recommande d'accepter la loi Covid-19 modifiée.



FORMATION CONTINUE

formation-ARC.Suisse

COURS ACTUELS

MOTIVATION ET CONFIANCE EN SOI: SECRETS DE L'ANTI-BURNOUT

Mercredi 17 novembre de 9h à 17h, Fribourg

Repérer les facteurs importants pour expliquer la motivation ou la démotivation humaine, se motiver, motiver quelqu'un, se faire motiver et reprendre le contrôle et la responsabilité de son existence.

L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE: UN ATOUT INDISPENSABLE AU TRAVAIL ET DANS SON QUOTIDIEN

Vendredi 3 décembre de 9h à 17h, Delémont

L'intelligence émotionnelle compte bien plus dans la réussite qu'un test de QI. S'approprier, mieux comprendre, mobiliser et renforcer progressivement ses compétences interpersonnelles et intrapersonnelles est un atout indispensable aussi bien au travail que dans son quotidien.

SOUFFRANCES RELATIONNELLES AU TRAVAIL? COMMENT AGIR, RÉAGIR ET PRÉVENIR

Jeudi 9 et vendredi 10 décembre de 9h à 17h, Muntelier

Comment réagir en cas de souffrance au travail? Quels sont les symptômes et comment prévenir? Tel sera l'objet de ce séminaire: s'outiller pour agir, réagir et prévenir.

INFORMATIONS ET INSCRIPTION

Institut de formation ARC, tél. 031 370 21 11

✉ arc@travailsuisse.ch

🌐 www.formation-arc.ch

Emma **EXPLIQUE!**

Qu'est-ce qu'une session?

Est-ce que «session» a vraiment un lien avec «siège»? Les mots se ressemblent... Il y a du vrai: en politique, «session» désigne le fait de siéger dans des réunions. Pour être précis, ce sont les membres du Conseil national et du Conseil des États à Berne qui siègent alors ensemble. Je t'explique ça:

Savais-tu que beaucoup d'hommes et de femmes politiques en Suisse ne font pas «seulement» de la politique? Ils exercent aussi une autre profession. Cela s'applique également à une partie des membres de notre Parlement.

Pour qu'ils puissent organiser au mieux leur travail politique pendant l'année, des réunions de plusieurs semaines sont organisées quatre fois par an, appelées sessions. En accord avec les saisons, elles sont appelées session de printemps (en mars), session d'été (en juin), session d'automne (en octobre) et session d'hiver (en novembre/décembre). Les deux chambres du Parlement se réunissent quotidiennement pendant trois semaines au Palais fédéral. Elles discutent de questions politiques importantes et adoptent des résolutions. En plus des sessions ordinaires, il y a parfois des sessions extraordinaires. Par exemple, la session des femmes*: les 29 et 30 octobre, seules des femmes* se réuniront et décideront de leurs revendications pour faire avancer l'égalité des sexes en Suisse.

Emma

