

DÉBUT DES NÉGOCIATIONS POUR LA CN

UNE ANNÉE DÉCISIVE

L'année prochaine sera riche en défis pour le secteur principal de la construction. En effet, les négociations sur la nouvelle Convention nationale (CN) démarreront en février. Alors même qu'elles n'ont pas encore débuté, le patronat se montre déjà intransigeant. Mais nos membres ne se laissent pas intimider. Syna mettra tout en œuvre pour faire valoir leurs revendications.

Pages 4 et 5



Un salaire supérieur au minimum vital

Paies-tu aussi tes impôts avec ton 13^e salaire? Imagine que tu n'y aies pas droit parce que tu travailles dans une branche qui le considère comme inutile. C'est ce que vivent la plupart des coiffeuses et coiffeurs. Dans une pétition, Syna réclame un 13^e salaire dans la coiffure.

Pages 6 et 7

Migliore protezione dei lavoratori maturi

Solo pochi anni fa, i lavoratori più anziani avevano meno probabilità di rimanere senza impiego rispetto a quelli più giovani, ma oggi in questa fascia d'età la disoccupazione è più elevata. Questa situazione è inaccettabile e richiede contromisure.

Pagina 13

POLITIQUE

10 PLUS DE PROTECTION POUR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS

D'autres mesures sont nécessaires

AUTRES LANGUES

13 ITALIANO

Migliore protezione dei lavoratori maturi

14 ESPAÑOL

Sector de la peluquería

15 PORTUGUÊS

Setor principal de construção

PERSONNALITÉS

3 LE COMMENTAIRE

Arno Kerst, Président

12 MON TRAVAIL ET MOI

René Lipp, industrie horlogère:
«On a besoin de tout le monde»

SYNDICAT

10 MOUVEMENT SYNA 60+

Assemblée des délégué-e-s à Lucerne

20 BRÜCKE · LE PONT

Le personnel de maison résiste

SERVICE

11 TON DROIT

Gratification ou 13^e salaire?

11 EMMA EXPLIQUE

Pétition

16 RÉGIONS

Romandie

20 FORMATION CONTINUE

La nouvelle équipe ARC se présente

20 NOUVEAU: PORTAIL MEMBRES

Inscris-toi maintenant

BRANCHES

Secteur principal de la construction:
les négociations de la CN approchent

LES OUVRIERS DU BÂTIMENT SONT INQUIETS

Pages 4 et 5



8 SECTEUR DE LA SANTÉ

Une victoire historique

8 BOULANGERIE, PÂTISSERIE ET CONFISERIE

Boulangeries: les salaires stagnent

9 PLÂTRERIE ET PEINTURE

Projet Construction à temps partiel

9 MENUISERIE SUISSE ALÉMANIQUE

La sécurité juridique, enfin!

BRANCHES



Syna lance une pétition

13^E SALAIRE DANS LA COIFFURE – MAINTENANT!

Pages 6 et 7

Forts ensemble pour un travail équitabl

La bonne humeur règne: l'initiative sur les soins infirmiers a été adoptée! La Confédération doit maintenant veiller à de meilleures conditions de salaire et de travail dans les soins et encourager le développement professionnel. La pandémie n'a pas été la première à révéler à quel point notre système de santé est malade, surtout lorsqu'il s'agit de la situation de sa main d'œuvre. Syna s'engagera sans relâche pour le personnel soignant – aujourd'hui renforcé par cette votation gagnée! Nous sommes fiers d'avoir nous aussi contribué à ce succès, notamment en organisant des manifestations avec et pour le personnel de santé, comme dernièrement le 30 octobre sur la Place fédérale. Un grand merci au personnel de la santé et à toutes celles ceux qui se sont engagés!

CONDITIONS DE TRAVAIL SÛRES DANS LA MENUISERIE

Cet engagement porte également ses fruits dans un autre secteur: les menuisiers et menuisières ont dû – au sens figuré – scier et raboter des planches sans casques ni lunettes de protection depuis le début de l'année, car leurs salaires et leurs conditions de travail n'étaient plus protégés par une convention collective de travail (CCT). Grâce notamment à la volonté de Syna de trouver des solutions (et à l'attitude déterminée des travailleurs et travailleuses lors de la manifestation de juillet à Zurich), les partenaires sociaux ont réussi à se rassembler. La CCT entrera à nouveau en vigueur en janvier 2022.

UN MEILLEUR SALAIRE POUR LES COIFFEUSES ET COIFFEURS

Vous serez nombreuses et nombreux à vous faire couper les cheveux et coiffer avant les fêtes de fin d'année. On sait que les salaires des coiffeuses et des coiffeurs restent parmi les plus bas, même après leur formation. Mais saviez-vous qu'ils n'ont pas droit à un 13^e salaire? Alors, signez notre pétition maintenant:

www.syna.ch/13e-salaire-coiffure et aidez-nous à faire en sorte

que le personnel des salons de coiffure puisse à l'avenir payer ses cadeaux de Noël et ses factures en souffrance avec son 13^e salaire.

NÉGOCIATIONS DANS LE SECTEUR PRINCIPAL DE LA CONSTRUCTION

La protection et l'amélioration des salaires et des conditions de travail fonctionnent surtout lorsqu'il y a une CCT. La situation dans la construction montre toutefois que cette protection n'est jamais acquise; Syna et ses membres doivent toujours l'obtenir de haute lutte. Les négociations pour la Convention nationale (nom donné à la CCT du secteur principal de la construction), qui expire fin 2022, n'ont pas encore commencé et les entrepreneurs annoncent déjà qu'ils envisagent sérieusement d'y renoncer! Comme si le blocage des salaires dans la construction cette année n'était pas suffisant, les constructeurs s'attaquent désormais aussi aux horaires de travail et à la protection de la santé des ouvriers du bâtiment!

DISCUTER ET TROUVER DES SOLUTIONS

Les conventions collectives sont négociées par deux parties ayant des intérêts différents (employeurs et travailleurs). Pour cela, il faut être prêt à discuter, à faire des compromis et à chercher des solutions. Une capacité nécessaire partout en ces temps difficiles de pandémie: dans la vie privée, en politique, au travail ou dans les associations.

Dans cet esprit, je vous souhaite à vous et à vos proches un joyeux Noël, restez en bonne santé et ouverts à la discussion. Et merci de votre fidélité à Syna!



Arno Kerst
Président
arno.kerst@syna.ch



Secteur principal de la construction

LES OUVRIERS DU BÂTIMENT SONT INQUIETS

La construction est en plein essor – et pourtant, sous des prétextes fallacieux, les entrepreneurs refusent une nouvelle fois d’augmenter les salaires. Mais pour les ouvriers et ouvrières du bâtiment, les salaires ne sont pas le seul problème: lors de la conférence de branche de Syna, ils ont défini leurs revendications pour les prochaines négociations de la CN.

Lorsqu’il s’agit de refuser une augmentation de salaire, la Société suisse des entrepreneurs fait preuve d’une grande créativité. Elle invoque ici la structure salariale plus basse de l’horticulture, là les emplois qui seraient menacés si les salaires étaient augmentés. La Société suisse des entrepreneurs nous accuse volontiers d’être opposés à des hausses de salaire individuelles. Pourtant, Syna a toujours souligné que nous n’avions aucune objection à cela. Chaque employeur est libre de se montrer plus généreux que ce que nous avons négocié pour chaque ouvrier et ouvrière du bâtiment. Mais Syna négocie pour l’ensemble de la branche et non pour des individus. C’est également ce que prévoit la Convention nationale (CN).

LES CONSTRUCTEURS FONT PRESSION

Mais ce n’est pas suffisant: les patrons continuent de semer la zizanie. Ils n’hésitent pas à remettre publiquement en question les acquis de la CN. Récemment, la Société suisse des entrepreneurs a indiqué qu’un vide conventionnel ne nuirait pas à la branche. De

même, sans la CN, les conditions de travail et les salaires ne se détérioreraient pas. Mais c’est entièrement faux, et nous le savons. Sans CN valable, les entreprises profiteront très vite des nouvelles conditions-cadres pour augmenter leurs marges. Et leur personnel en payera le prix.

Les membres de Syna se sont fermement opposés à la position des entrepreneurs en organisant des manifestations de protestation le 30 octobre à Genève, Zurich et Olten. Sous le slogan «Qui construit, décide!», 5000 participants ont défilé pour attirer l’attention sur la pression croissante des délais, les horaires de travail trop longs et la nécessité de proposer des salaires équitables dans la construction.

LES TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION DÉFINISSENT LEURS REVENDICATIONS

La grande enquête de Syna montre aussi clairement qu’il est urgent d’agir dans le secteur de la construction. Plus d’un millier d’ouvriers et ouvrières y ont répondu et ont fait part de leurs préoccupations.





Lors de la conférence de branche Syna pour le secteur principal de la construction, le 27 novembre, Guido Schlupe, responsable de la branche, a présenté les résultats de l'enquête. Ceux-ci ont montré que la suppression du temps de déplacement non payé pour se rendre sur les chantiers figurait à la première place des besoins exprimés par le personnel. Autres sujets fréquemment évoqués: une protection accrue contre le licenciement des travailleurs âgés, une meilleure protection de la santé, le manque d'hygiène sur les chantiers et la limitation du travail temporaire.

Les délégués et déléguées de Syna à la conférence de branche se sont appuyés sur les résultats de cette enquête pour établir une liste de revendications pour les prochaines négociations de la CN. Pour la première fois lors d'une conférence de branche de la construction, Syna a accueilli Nico Lutz, membre de la direction et responsable du secteur construction du syndicat Unia, en tant qu'invité. Ce dernier a présenté à l'assemblée le catalogue de revendications pour les négociations d'Unia pour la CN. Pour l'essentiel, celui-ci correspond aux revendications des membres de Syna. Nous pourrions ainsi entamer les négociations de manière unie.

ET APRÈS?

Les négociations sur la nouvelle CN débuteront en février 2022, pour une entrée en vigueur en 2023. Il est probable que les négociations s'étendront jusqu'à la fin de l'année prochaine. Nous avons d'ores et déjà décidé que nous organiserons une grande manifestation nationale de la construction à Zurich, le samedi 25 juin, en collaboration avec Unia. Ensemble, nous voulons donner du poids aux revendications des travailleurs et travailleuses. Si les négociations avec la Société des entrepreneurs n'aboutissent pas sur un résultat acceptable, d'autres actions de protestation suivront.

Guido Schlupe
Responsable du secteur principal
de la construction
guido.schlupe@syna.ch





13^E SALAIRE DANS LA COIFFURE – MAINTENANT!

La coiffure est pratiquement la seule branche sans 13^e salaire.

Le personnel travaille dans le stress, il est soumis à de fortes pressions. Pour un salaire de misère, insuffisant pour vivre. Les choses doivent enfin changer!

Incomplet?



Comme mon
revenu sans
13e salaire.

7a Coiffeuse

C'était après le premier confinement, en avril 2020, et je faisais le tour des salons de coiffure de la région de Zurich. 2450 francs nets – lorsque j'ai vu ce chiffre sur la fiche de salaire d'une jeune coiffeuse, j'ai été choquée. Elle m'a dit que c'était sa première année en tant d'employée après trois années de formation. De plus, 20% de son salaire étaient déduits parce que l'entreprise était en chômage partiel et que son employeur ne prenait pas en charge la perte de salaire. Comment se fait-il qu'une jeune femme ayant terminé sa formation soit si mal payée? Après d'innombrables rencontres et informations, j'ai réalisé qu'elle ne constituait pas un cas isolé: la coiffure est une branche précaire à bas salaires et qui souffre d'une mauvaise image.

MANQUE DE PERSPECTIVES

Comment est-ce possible? Les salaires fixés dans l'actuelle convention collective de travail (CCT) sont bas. Après un apprentissage de trois ans, le salaire brut de départ est de 3800 francs. Toutefois, l'employeur peut déduire 400 francs si l'employée n'atteint pas le chiffre d'affaires de 9500 francs par mois. Un montant pratiquement impossible à réaliser directement après l'apprentissage. Au cours de la deuxième année de pratique, 200 francs peuvent être déduits. Ainsi, le salaire minimal d'une coiffeuse qualifiée s'élève à peine à 4030 francs après cinq ans de travail. Et le plus souvent, les perspectives d'évolution sont nulles. Employées et employés sont nombreux à ne toucher que le salaire minimal, même après quinze ans d'expérience professionnelle.

IL FAUT UN 13^E SALAIRE

Syna demande depuis des années l'introduction d'un 13^e salaire pour les coiffeurs et les coiffeuses. Dans toutes les CCT, il est considéré comme une norme minimale et, en Suisse, le 13^e est désormais bien établi. Le principe est le suivant: plus la rémunération est basse, plus le 13^e salaire est important. Avec ce salaire supplémentaire, les travailleurs et travailleuses paient leurs impôts, les factures en



souffrance et les rappels qui les affectent psychologiquement. Une coiffeuse avec plus de dix ans d'expérience professionnelle m'a dit: «Je viens de payer toutes mes factures et il reste encore cinq francs sur mon compte. Je suis soulagée!» Maintenant, elle travaille chez Migros, range les rayons et travaille à la caisse. Bien qu'elle ait réduit son temps de travail de 20%, elle gagne quelques centaines de francs de plus. Lorsque l'on parle avec elle de sa réorientation, elle est au bord des larmes.

SYNA LANCE UNE PÉTITION

Il est évident que ces femmes et ces hommes aiment leur travail. Être coiffeur ou coiffeuse signifie apprendre un métier complexe et sophistiqué, acquérir des compétences spécifiques au fil des ans et

construire une relation de confiance avec la clientèle. Pour que les coiffeuses et coiffeurs puissent continuer à exercer leur métier et à vivre dans la dignité, il leur faut une perspective à long terme et de meilleures conditions de travail. Cela comprend notamment un 13^e salaire et des salaires minimaux nettement plus élevés. C'est pourquoi nous adressons une pétition à l'association patronale Coiffure Suisse et demandons que le 13^e salaire soit inscrit dans la CCT. Car les revendications des coiffeuses et des coiffeurs doivent enfin être entendues.

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



PÉTITION

13^E SALAIRE DANS LA COIFFURE

Signe la pétition maintenant! Motive également ta famille, tes amis et tes connaissances à signer la pétition et à la partager sur les réseaux sociaux:

www.syna.ch/13e-salaire-coiffure



Oui à l'initiative sur les soins infirmiers

UNE VICTOIRE HISTORIQUE



Le 28 novembre 2021, avec l'initiative pour des soins infirmiers forts, le peuple suisse a pour la première fois accepté une initiative populaire lancée par des associations professionnelles et des syndicats. Toutefois, s'agissant de sa mise en œuvre, nous devons suivre de près l'action des politiques.

Le peuple suisse a compris que des améliorations significatives pour le personnel de la santé sont indispensables. Il s'est prononcé clairement en faveur d'un système de santé qui dispose de suffisamment de personnel pour prendre du temps pour les patients. L'électorat suisse veut un véritable service public dans le secteur de la santé. La politique doit en prendre acte.



PAS DE MISE EN ŒUVRE ALIBI!

La Confédération et les cantons ont laissé entendre que le contre-projet indirect serait utilisé pour la mise en œuvre de l'initiative. S'il n'y a certes rien à redire à la promotion de la formation pour les professions infirmières, celle-ci ne suffit toutefois pas pour mettre en œuvre l'initiative. En collaboration avec les cantons, la Confédération doit décider de mesures concrètes et contraignantes pour de meilleures conditions de travail. Les mesures alibi douces et inutiles de toute sorte ne peuvent pas être acceptées et ne le seront pas!

PAS D'ABUS DU PARTENARIAT SOCIAL!

La Confédération et les cantons tenteront de renvoyer la balle aux partenaires sociaux afin qu'ils définissent de meilleures conditions de travail par le biais de conventions collectives de travail. Maintenant qu'il y a un mandat constitutionnel, ce serait un abus manifeste du partenariat social à des fins injustes. Les associations professionnelles et les syndicats ne doivent pas se laisser attirer dans ce piège. L'organisation et le financement actuels du système de santé suisse ne permettent pas d'apporter des améliorations à l'ensemble du personnel. Seul un retour à un service organisé par l'État et financé uniformément permettra la mise en œuvre de l'initiative sur les soins infirmiers.

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

Boulangerie, pâtisserie et confiserie

BOULANGERIES: LES SALAIRES STAGNENT



Syna a mené des négociations pour augmenter le salaire minimal de la CCT des boulangers.

Malheureusement, l'organisation patronale a refusé toute hausse de ce salaire, pourtant beaucoup trop bas.

Nous sommes déçus de l'entêtement du patronat: la convention collective de travail (CCT) de la boulangerie affiche désormais les salaires minimaux les plus bas de tous les secteurs comparables dotés d'une CCT. Ainsi, le personnel non qualifié ne gagne que 3435 francs brut par mois. À titre de comparaison, en Suisse alémanique, un agent de nettoyage non qualifié gagne environ 120 francs de plus par mois, ce qui représente 1400 francs de plus sur une année. La différence est encore plus flagrante pour le personnel qualifié: en effet, un professionnel du nettoyage qualifié de Suisse romande gagne environ 1100 francs de plus chaque mois! Le fait que de telles différences de

salaire n'affectent pas seulement le budget mensuel des personnes concernées, mais se répercutent aussi plus tard sur leur retraite, ne fait qu'aggraver le problème.

PAS DE CONCESSIONS

L'organisation patronale connaît ces différences de rémunération. Mais malgré les abus évidents, elle n'est pas prête à en faire plus pour le personnel de sa branche. Ni le personnel de vente ni le personnel de production ne bénéficieront d'une augmentation des salaires minimaux inscrits dans la CCT. Seul le personnel de la restauration, qui est soumis à la CCT de la boulangerie, peut espérer une augmentation de 0,2% du salaire

minimal. Cela représente une augmentation de huit francs par mois et ne constitue donc pas une réelle amélioration.

LA LUTTE SE POURSUIT

Il est clair que cela ne peut pas continuer. L'année prochaine, Syna renégociera la CCT avec les partenaires sociaux. Les attentes du personnel de la boulangerie sont élevées en raison des bas salaires. Syna fera tout son possible pour s'assurer qu'elles soient satisfaites.

Claudia Stöckli
Secrétaire centrale boulangerie,
pâtisserie et confiserie
claudia.stoeckli@syna.ch



Plâtrerie et peinture: projet Construction à temps partiel

«IL Y A EU UN DÉCLIC DANS NOTRE BRANCHE»

En 2018, le projet Construction à temps partiel a été lancé pour promouvoir le travail à temps partiel dans la plâtrerie et peinture. Le projet est maintenant en phase finale. D'autres branches devraient suivre cet exemple à l'avenir.

Le besoin de travail à temps partiel augmente chez les travailleurs de tous les secteurs. Les avantages sont évidents: une meilleure conciliation entre travail, famille et loisirs et – surtout en cas de travail physiquement éprouvant – des conditions plus favorables pour rester en bonne santé à long terme. Cependant, dans de nombreuses branches – en particulier dans la construction – la proportion d'emplois à temps partiel reste faible.

UNE QUESTION D'ORGANISATION

C'est là qu'intervient le projet Construction à temps partiel, lancé il y a quatre ans par les partenaires sociaux de la plâtrerie et peinture de Suisse alémanique en collaboration avec l'association Pro Teilzeit. L'objectif consiste à créer des possibilités d'emploi à temps partiel dans la branche.

Le projet a permis d'identifier les besoins, d'informer et de sensibiliser, de mener des projets pilotes auprès des entreprises intéressées et d'élaborer des outils. Des exemples d'entreprises qui appliquent déjà

avec succès le travail à temps partiel ont montré que ce modèle fonctionne également dans la plâtrerie et peinture, à condition d'être organisé de manière adéquate. En outre, les partenaires sociaux ont élaboré des règles sur le travail à temps partiel, qui seront intégrées dans la prochaine convention collective de travail à partir de 2023.

CONCLUSION POSITIVE

Une étape importante du projet a été franchie avec la publication des outils destinés aux entreprises. Barbara Rimml, cheffe de projet, est satisfaite: «depuis le lancement du projet, la

proportion d'emplois à temps partiel dans le secteur a augmenté de 75%. Il y a clairement eu un déclin dans notre branche.» D'autres branches doivent maintenant suivre cet exemple positif. «Nous sommes en contact avec d'autres secteurs de la construction», ajoute Barbara Rimml. «Les entreprises ont compris que le travail à temps partiel est important pour garder le personnel qualifié dans la profession.»

Patricia Schoch
Collaboratrice
communication
patricia.schoch@syna.ch



Menuiserie Suisse alémanique

LA SÉCURITÉ JURIDIQUE, ENFIN!

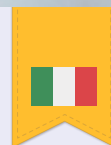
La lutte du personnel de la menuiserie aux côtés de Syna a enfin abouti. Après une année de vide conventionnel, le secteur de la menuiserie bénéficiera à nouveau d'une convention collective de travail (CCT) dès le 1^{er} janvier 2022.

Les protestations des travailleuses et travailleurs et la remise d'une pétition à l'Association suisse des maîtres menuisiers ont fait effet: en août, les patrons sont revenus à la table des négociations (voir Syna Magazine précédent). Après d'intenses discussions, les partenaires sociaux ont conclu une nouvelle CCT à la mi-novembre. Celle-ci fixe enfin des règles contraignantes sur les conditions de travail et les salaires, permettant ainsi d'éviter le dumping salarial. La nouvelle CCT a été conclue pour la période 2022–2025 et comprend les améliorations suivantes:

- ! 10 jours de congé de paternité avec un salaire de 100%
- ! Déductions équitables pour l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie
- ! Augmentation de 1% du salaire minimal

La CCT supplémentaire Formation continue et protection de la santé sera également réintroduite à partir de janvier 2022. De plus, nous avons fait connaître à l'Association des maîtres menuisiers les revendications de nos membres pour des conditions de travail modernes dans la branche, et convenu de leur négociation pour la prochaine CCT. Des besoins tels qu'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, le travail à temps partiel ou des modèles permettant d'alléger la charge de travail au cours des dernières années avant la retraite doivent être pris en compte.

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



PLUS DE PROTECTION POUR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS



Il y a quelques années encore, les travailleurs âgés étaient moins touchés que les jeunes par le chômage.

Désormais, c'est dans ce groupe que le chômage est le plus élevé.

Malgré cela, le président Guy Parmelin a décidé de ne pas poursuivre la table-ronde sur les travailleurs âgés.

Une erreur qu'il convient de corriger rapidement.



pas. Dans la situation actuelle, il est donc incompréhensible que le président de la Confédération Guy Parmelin ne veuille pas poursuivre la table-ronde.

ÉTAPES SUPPLÉMENTAIRES REQUISES

Il est certain que d'autres mesures pourraient améliorer la situation. Il s'agit notamment d'une meilleure protection contre le licenciement pour les travailleurs âgés qui ont déjà travaillé longtemps dans une entreprise. Mais il serait également urgent de mieux les protéger contre la discrimination lors de la recherche d'un emploi, afin d'augmenter leurs chances. En outre, l'offre de formation initiale et continue pour le personnel de plus de 40 ans doit être fortement améliorée, en

particulier dans les branches qui évoluent rapidement en raison de la numérisation. Il n'est pas acceptable que nouvelles machines et nouveaux programmes riment avec nouveau personnel. Au contraire, toute la main d'œuvre existante doit être impliquée dans ces processus. Pour y parvenir, il est urgent d'améliorer le financement des formations et d'accorder plus de temps aux travailleurs pour les suivre. Travail.Suisse fera valoir ces revendications dans la Berne fédérale – que ce soit lors d'une nouvelle table-ronde ou directement au Parlement.

Thomas Bauer

Responsable de la politique économique
bauer@travailsuisse.ch

En octobre 2021, 5,5% des personnes entre 55 et 64 ans étaient demandeurs d'emploi, un taux nettement plus élevé que parmi les plus jeunes. De plus, les chômeurs âgés sont plus durement touchés lorsqu'ils perdent leur emploi. Leur recherche d'un nouveau poste dure plus longtemps, et est plus rarement couronnée de succès. En conséquence, ils sont plus souvent en fin de droit. Cette détérioration croissante est inacceptable et appelle de nouvelles mesures.

UNE TABLE-RONDE PROBANTE

Des approches visant à améliorer la situation des travailleurs âgés ont été discutées depuis 2015 dans le cadre d'une table-ronde réunissant des associations d'employeurs et de travailleurs ainsi que la Confédération et les cantons. Certaines sont déjà partiellement mises en œuvre: par exemple, les chômeurs de 58 ans et plus peuvent rester affiliés à leur caisse de pension et ont droit, sous certaines conditions, à une prestation transitoire. En outre, les travailleurs de plus de 40 ans ont droit à un bilan de compétences gratuit auprès d'un conseiller professionnel afin de se préparer suffisamment tôt à la deuxième moitié de leur carrière. Mais cela ne suffit

MOUVEMENT SYNA 60+: AD À LUCERNE

L'assemblée des délégués (AD) du mouvement Syna 60+ de Suisse alémanique s'est tenue le 17 novembre. Les régions organisatrices de Lucerne, Uri et Zoug/Innerschwyz avaient choisi de se réunir à la Haute école technique de Lucerne. Une journée passionnante attendait les participants – la Haute école fait en effet de la recherche dans des domaines qui exercent une influence positive sur la vie des personnes âgées. Le groupe a ainsi

appris comment, à l'avenir, l'intelligence artificielle influencera positivement l'autonomie et la qualité de vie des personnes âgées. Les immenses progrès réalisés dans le domaine de l'intelligence des bâtiments ont également suscité l'étonnement. En outre, les participants ont pu découvrir comment des prototypes peuvent être fabriqués à l'aide d'une imprimante 3D. La visite de la Haute école s'est achevée avec un repas commun.

Alain Imholz

Responsable régional Uri, Zoug/
Innerschwyz





Ton droit

GRATIFICATION OU 13^E SALAIRE?

À la fin de l'année, les salariées et salariés sont nombreux à espérer une gratification (bonus) ou un 13^e salaire. Dans la pratique, cela conduit souvent à des malentendus.

Le 13^e salaire est clairement un salaire. Une gratification, en revanche, peut faire partie intégrante du salaire – mais ce n'est pas une obligation. Cette distinction désespère même les employeurs et les collaborateurs des ressources humaines. En effet, si la gratification est un élément fixe du salaire, alors il existe un droit impératif à son versement. Si les rapports de travail prennent fin avant la fin de l'année, il existe donc un droit à un montant partiel proportionnel au temps de travail annuel effectué («au prorata»). En cas de résiliation, il convient donc de déterminer au préalable s'il existe une obligation contractuelle de verser une prime de fin d'année.

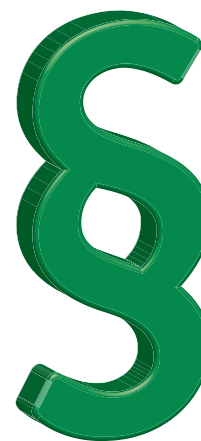
FIXE OU VARIABLE

La plupart des conventions collectives de travail (CCT) prévoient le paiement d'une prime de fin d'année (13^e salaire). Le montant correspond généralement à un mois de

salaire. Il s'agit clairement d'un paiement de salaire, car le montant n'est pas variable ou librement déterminé par l'employeur.

La situation est différente pour le paiement d'une gratification. Celle-ci peut être prédéterminée, sur la base d'un pourcentage du résultat de l'entreprise par exemple. Dans ce cas, la gratification est considérée comme un salaire et doit être versée. Un montant variable, déterminable par la direction, n'est toutefois pas un salaire. Il n'existe donc pas non plus de droit proportionnel en cas de résiliation.

Daniel Zoricic
Secrétaire régional
daniel.zoricic@syna.ch



Emma **EXPLIQUE!**

Qu'est-ce qu'une pétition?

Aujourd'hui, j'ai rencontré une connaissance du syndicat Syna. Elle m'a dit: «Salut, on fait une pétition pour le 13^e dans la coiffure. Tu signes?» – «Oui, bien sûr», ça me fait plaisir de te rendre service. Mais – qu'est-ce qu'une pétition? Ma connaissance me l'a expliqué:

En termes simples, une pétition n'est rien d'autre qu'une lettre par laquelle on fait part de quelque chose à une instance compétente. Cela peut être dans une lettre ou en ligne. La plupart du temps, on demande quelque chose. C'est le cas du syndicat Syna, qui exige des employeurs de la branche de la coiffure que toutes les coiffeuses et tous les coiffeurs reçoivent un 13^e mois de salaire. Le principal dans une pétition, c'est que de nombreuses personnes la signent. Plus une pétition a de signatures, plus la revendication a de poids. Tout le monde peut signer, quel que soit son âge ou sa nationalité.

Une fois qu'un grand nombre de signatures ont été recueillies, la pétition est remise. Dans notre exemple, à l'association patronale Coiffure Suisse. Celle-ci peut alors voir combien de personnes souhaitent qu'elle rémunère mieux le personnel de la branche. Cela la met sous pression. Parce que ça a la fiche mal d'ignorer des milliers de signatures, n'est-ce pas? Alors: tu as déjà signé pour nos coiffeuses et coiffeurs?

www.syna.ch/13e-salaire-coiffure

Emma



MON TRAVAIL ET MOI

«ON A BESOIN DE TOUT LE MONDE»

René Lipp n'hésite pas: quand il y a du boulot, il met la main à la pâte. Pas étonnant dès lors qu'en tant que membre de Syna, il s'engage activement au sein du syndicat depuis des années.

MON TRAVAIL

Je travaille depuis 42 ans pour la manufacture horlogère Eta à Granges. J'y ai déjà effectué mon apprentissage de monteur électricien. À l'époque, l'entreprise portait un autre nom; l'industrie horlogère a beaucoup changé au fil des ans. Après ma formation, la branche a connu une crise. Ils nous ont alors dit, à nous les jeunes, de chercher un autre emploi. J'ai donc travaillé pendant trois ans chez un fabricant de machines à laver à Bienne. Puis ils ont recommencé à chercher du personnel à Granges et je suis revenu.

J'aime mon travail, il est très varié. Je suis responsable de l'entretien. Cela comprend la technique du froid, les installations, les systèmes de détection incendie – toute l'infrastructure. Je répare les pannes et je résous les problèmes. J'apprécie beaucoup, car j'aime aider.

MON AVENIR

Si je travaille toujours, c'est parce que j'aime ce que je fais. Car en fait, j'aurais déjà dû prendre ma retraite depuis longtemps. Au départ, j'avais prévu de partir à 60 ans. Mais ils ne trouvent pas de remplaçant (rires)! Notre branche a des problèmes de relève. Nous avons beaucoup de personnel externe, car nous sommes toujours en sous-effectif. Les jeunes ne veulent plus se salir. Et le métier a beaucoup changé. Autrefois, les tâches de bureau occupaient peut-être une journée de travail sur dix. Aujourd'hui, c'est très différent, tout doit être documenté. De ce fait, les exigences scolaires ont également augmenté. C'est problématique.

NOTRE SYSTÈME SOCIAL

Je travaille beaucoup avec des étrangers. S'ils n'étaient pas là, on pourrait fermer boutique. Beaucoup disent que nous avons trop d'étrangers en Suisse. Je ne comprends pas. J'ai aussi du mal quand on leur met tous les problèmes sur le dos. Tous ne sont pas des profiteurs du système! Une personne qui travaille a droit à de l'argent lorsqu'elle est malade, car en travaillant elle contribue aux assurances sociales. Alors il est logique qu'elle soit rétribuée en cas d'urgence. Je suis fier du système social en Suisse.

«Je connais mes droits parce que je suis syndiqué.»

René Lipp



NOTRE COMMISSION DU PERSONNEL

Je suis favorable aux progrès en matière de politique sociale. Je trouve par exemple que le congé paternité est une bonne chose. Le travail à temps partiel est également important. Je travaille aujourd'hui à 80%, mon employeur est très social et soutient les temps partiels. Malheureusement, ce n'est de loin pas le cas partout. Souvent, les chefs ne suivent pas. Même si tu peux travailler à temps partiel, tu dois toujours être disponible. Cette flexibilité unilatérale n'est pas juste.

Dans notre entreprise, nous avons une commission du personnel, qui représente les intérêts du personnel auprès de la direction. J'en suis membre. Nous avons des règlements clairs et si une direction de département ne les respecte pas, nous intervenons. Grâce au soutien de la commission, tous les problèmes qui sont apparus dans mon travail ont pu être résolus. Il y a quelques années, par exemple, la gestion des heures est passée à un système électronique. Auparavant, nous recevions toujours nos décomptes d'heures sur papier.

Pendant le changement, nous n'avons pas pu les consulter pendant deux mois. J'ai protesté, car tous les collaborateurs ont le droit de consulter leur relevé d'heures. Je connais mes droits parce que je suis syndiqué.

MON SYNDICAT

Je suis membre de Syna depuis mon apprentissage. En tant que vice-président de la section de Granges, je suis très actif. J'entends souvent des gens dire que le syndicat coûte, et rien d'autre. Et qu'au final, on profite des mêmes avantages, comme le salaire minimal et les vacances, sans être membre. Pourtant, ces gens ne profitent de ces bonnes conditions que parce qu'ils ont une convention collective de travail grâce aux syndicats. Seulement, les syndicats ne sont forts que s'ils ont beaucoup de membres. C'est pourquoi on a besoin de tout le monde.

Patricia Schoch
Collaboratrice communication
patricia.schoch@syna.ch

Un mercato del lavoro in evoluzione

MIGLIORE PROTEZIONE DEI LAVORATORI MATURI

Solo pochi anni fa, i lavoratori più anziani avevano meno probabilità di rimanere senza impiego rispetto a quelli più giovani, ma oggi in questa fascia d'età la disoccupazione è più elevata.

Ciò nonostante, il presidente della Confederazione Guy Parmelin ha deciso di smantellare la tavola rotonda per i lavoratori maturi. Un errore che occorre correggere rapidamente.

Nell'ottobre 2021, il 5,5% delle persone in cerca di impiego aveva tra i 55 e i 64 anni, un tasso significativamente più elevato rispetto ai giovani. La perdita del lavoro colpisce molto più duramente i disoccupati «in là con gli anni», che devono cercare più a lungo un nuovo impiego e hanno meno probabilità di trovarlo – e, di conseguenza, esauriscono più facilmente il diritto all'indennità di disoccupazione. Questo crescente peggioramento della loro situazione è inaccettabile e richiede contromisure.

TAVOLA ROTONDA PROFICUA

Dal 2015, gli approcci per migliorare la situazione dei lavoratori più anziani vengono discussi in una tavola rotonda alla quale siedono associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, la Confederazione e i Cantoni. Alcuni di questi sono già stati in parte attuati; ad esempio, i disoccupati over 58 possono rimanere affiliati alla cassa pensioni e, a determinate condizioni, hanno diritto a prestazioni transitorie, mentre gli over 40 possono usufruire di una consulenza professionale gratuita per fare il punto della situazione e prepararsi adeguatamente alla seconda parte della vita attiva. Ma non è sufficiente. Alla luce dell'attuale situazione, ci si chiede per quale motivo il presidente Parmelin voglia smantellare la tavola rotonda.

ULTERIORI PASSI NECESSARI

È evidente che ulteriori misure potrebbero mitigare la situazione: bisognerebbe, ad esempio, potenziare la protezione dal licenziamento dei lavoratori più anziani con un lungo stato di servizio nella stessa azienda o tutelare le persone mature in cerca di lavoro dalle varie forme di discriminazione, così da incrementarne le opportunità di reimpiego. Inoltre, l'offerta di formazione e perfezionamento per gli over 40 va migliorata notevolmente, soprattutto nei rami professionali in rapida evoluzione a causa della digitalizzazione. Non è accettabile che per nuovi macchinari e software si assumano anche nuove persone anziché accompagnare in questi processi i dipendenti esistenti. Per rendere tutto ciò possibile, occorre con urgenza migliorare il finanziamento delle formazioni di base e continue e concedere ai dipendenti più tempo per assolverle. Travail Suisse insisterà su queste richieste a Berna – in una nuova tavola rotonda o direttamente in Parlamento.

Thomas Bauer
Responsabile politica economica
bauer@travailsuisse.ch

MOVIMENTO SYNA 60+: ASSEMBLEA A LUCERNA

Il 17 novembre si è tenuta l'assemblea delle delegate e dei delegati (AD) del movimento Syna 60+ della Svizzera tedesca. Le regioni organizzatrici di Lucerna, Uri e Zugo/Innerschwyz si sono riunite presso la Scuola universitaria professionale di Lucerna. Una giornata interessante attendeva i partecipanti – dopo tutto l'università conduce ricerche in aree che incidono positivamente sulla vita in età avanzata. Si è così appreso che in futuro l'intelligenza artificiale potrà influenzare positivamente l'autonomia e la qualità della vita degli anziani. Anche gli enormi progressi nel campo dell'intelligenza degli edifici ha suscitato non poca meraviglia. I partecipanti hanno anche sperimentato la produzione di prototipi con stampanti 3D. La visita all'università si è conclusa con un pranzo in comune.

Alain Imholz, responsabile Regione Uri, Zugo/Innerschwyz

DECIMOTERCER MES DE SALARIO – ¡AHORA!

La peluquería es prácticamente el único sector que no tiene un decimotercer mes de sueldo.

Los empleados trabajan duro bajo mucha presión para hacer su trabajo por un salario extremadamente bajo que no alcanza para vivir. ¡Esto debe terminar ahora!

Después del primer confinamiento en abril de 2020, visitaba las peluquerías de la zona de Zúrich. 2450 francos netos: cuando vi esta cifra en la nómina de una joven peluquera, realmente me impactó. Dijo que estaba en su primer año de trabajo después de una formación de tres años. Además, se le descontaba el 20% de su sueldo porque la peluquería funcionaba en jornada reducida y el empresario no se hacía cargo de la diferencia salarial. ¿Cómo puede ser que una joven que ha completado su formación laboral tenga un salario tan bajo? Tras varios encuentros me di cuenta que esto no era ni mucho menos un caso singular: La peluquería es un sector precario, con bajos salarios y mala imagen.

FALTA DE PERSPECTIVAS

¿Cómo es posible? Los salarios contenidos en el actual contrato colectivo son bajos. Tras los tres años de formación, el sueldo inicial es de 3800 francos brutos. Sin embargo, el empresario puede restar 400 francos si el trabajador no alcanza la cifra de 9500 francos mensuales. Conseguir esta cifra después de la práctica es imposible. En el segundo año de trabajo, se pueden deducir 200 francos. Así, el salario mínimo de un peluquero cualificado tras cinco años de trabajo es de sólo 4030 francos. Para gran parte de ellos, no hay perspectiva de desarrollo laboral. Muchos trabajadores sólo reciben el salario mínimo incluso después de 15 años de experiencia profesional.

SE NECESITA UN DECIMOTERCER MES DE SUELDO

Syna lleva años reivindicando un decimotercer mes de salario para el sector de la peluquería. En todos los contratos colectivos, el decimotercer mes de sueldo es el standard mínimo, y es cosa ya establecida en Suiza. Se podría resumir así: cuanto más bajo es el salario, más importante es el decimotercer mes de sueldo. Los empleados utilizan este salario extra para pagar los impuestos, las

facturas impagas y las deudas. Una peluquera con más de diez años de experiencia laboral me dijo: «Acabo de pagar todas las cuentas y me sobraron 5 francos. ¡Estoy aliviada!». Se busca unos francos extras trabajando de cajera y reponiendo estantes en Migros. Aunque ha reducido su jornada en un 20%, allí gana unos cientos de francos más. Cuando le hablas de dejar su trabajo, sus ojos se humedecen.

SYNA LANZA UNA PETICIÓN

Está claro: estas mujeres y hombres aman su profesión. Ser peluquero significa aprender un oficio complejo y refinado, obtener habilidades específicas durante años y lograr generar confianza con sus clientes. Para que peluqueras y peluqueros puedan ejercer su profesión y tener una vida digna, necesitan perspectivas a largo plazo y mejores condiciones laborales. Esto incluye un decimotercer mes y salarios mínimos más altos. Por estas razones, enviamos una petición a la patronal Coiffure Suisse exigiendo que el decimotercer mes de salario quede estipulado en el contrato colectivo de trabajo. Las exigencias de peluqueras y peluqueros deben ser escuchadas.

¡Firma la petición ahora!

www.syna.ch/13e-salaire-coiffure

Migmar Dhakyel
Secretaria central sector
de la peluquería
migmar.dhakyel@syna.ch



Setor principal de construção

OS TRABALHADORES DE CONSTRUÇÃO ESTÃO PREOCUPADOS

A construção civil está em grande crescimento – mesmo assim e repetidamente, os empregadores rejeitam o aumento de salário aos seus funcionários, com argumentos duvidosos. No entanto, a insatisfação dos trabalhadores de construção não abrange apenas os seus salários: na conferência do setor do Syna definiram as suas exigências para as próximas negociações para o CNT.

Quando se trata dos motivos para recusar um aumento salarial, a associação dos empregadores da construção civil é muito criativa. Uma vez a suposta razão é a estrutura salarial mais baixa do setor dos jardineiros, da outra vez são os postos de trabalho que parecem ser em perigo no caso de um aumento do salário. A Associação dos empregadores da construção civil gosta de insinuar que estamos contra aumentos salariais individuais. Mas o Syna salientou sempre que não tem nenhuma objeção contra isto. Cada entidade patronal está livre de exceder o valor negociado para cada trabalhador de construção civil por nós. No entanto, o Syna negocia para um setor inteiro e não para funcionários individuais. É assim previsto também no contrato nacional de trabalho (CNT).

OS EMPREITEIROS CRIAM PRESSÃO

Mas não chega – os empregadores continuam a declarar a guerra. Eles também não têm vergonha de questionar publicamente as conquistas do CNT. A Associação dos empregadores da construção civil anunciou recentemente que uma situação sem contrato não prejudicaria o setor. Nem as condições laborais nem os salários se deteriorariam sem o CNT. Mas nós sabemos: na verdade é o contrário. Sem um CNT em vigor, as empresas aproveitar-se-ão as novas condições gerais muito rapidamente para aumentar as suas margens. E os colaboradores têm de pagar este preço.

Os membros do Syna se opuseram resolutamente à opinião dos empregadores com as manifestações de protesto no 30 de outubro em Zurique, Olten e Genebra. Sob o lema «Quem constrói, decide!», 5000 participantes desfilaram pelas ruas para chamar a atenção para a pressão cada vez maior de prazos, tempos de trabalho excessivos e a exigência por salários justos na construção civil.

OS TRABALHADORES DE CONSTRUÇÃO DEFINEM AS SUAS EXIGÊNCIAS

O grande inquérito do Syna também mostra claramente que há uma necessidade urgente de ação no setor de construção. Mais de mil

trabalhadoras e trabalhadores de construção civil participaram no inquérito e indicaram as suas preocupações. Na conferência do setor do Syna para o setor principal de construção, no dia 27 de novembro, o responsável do setor, Guido Schlupe, apresentou os resultados do inquérito. Neles ficou obvio: em primeiro lugar nas necessidades dos colaboradores está a exigência de eliminação do tempo de deslocação não remunerado aos terrenos de construções. No entanto, uma maior proteção contra despedimentos para os trabalhadores mais velhos e uma melhor proteção de saúde também foram muito populares entre os colaboradores. A falta de higiene nos terrenos de construções e a limitação do trabalho temporário foram outras questões importantes. Com base nos resultados do inquérito, na conferência do setor os delegados do Syna definiram as exigências para as próximas negociações do CNT. Pela primeira vez numa conferência do setor de construção, o Syna deu as boas-vindas ao visitante Nico Lutz, membro do conselho de administração e chefe do setor de construção do sindicato Unia. O senhor Lutz apresentou aos participantes o catálogo de exigências para as negociações do Unia relativamente ao CNT. Nos pontos essenciais, este inclui as mesmas exigências dos membros do Syna. Portanto, unidos podemos iniciar as negociações.

SEGUE-SE O SEGUINTE

No fevereiro de 2022 começam as negociações para o novo CNT, que estará em vigor a partir de 2023. Provavelmente, estas durarão até ao final do próximo ano. Já agora é do conhecimento geral: no sábado, 25 de junho, organizaremos uma grande demonstração nacional de construção civil junto com o Unia em Zurique. Juntos, queremos dar ênfase às exigências dos trabalhadores. Se não alcançarmos um resultado de negociação aceitável com a Associação dos empregadores da construção civil, mais protestos ocorrerão.

Guido Schlupe
Responsável do setor principal de construção
guido.schlupe@syna.ch

JURA

UNE NOUVELLE PRÉSIDENTE POUR LA RÉGION

Monique Walker, déjà présente lors de la création de la section jurassienne de Syna en 1998, prend la présidence de la région. Portrait d'une militante débordante d'énergie.



Monique Walker, présidente de la section jurassienne de Syna

Monique, fribourgeoise d'origine, a travaillé toute sa vie dans le monde hospitalier. Mue dès ses premiers pas dans la vie active par le souhait de s'impliquer non seulement auprès de ses patients, mais aussi, de manière plus large, pour sa profession, elle se syndicalise dès l'âge de 18 ans. Après son mariage, elle quitte Fribourg pour le Jura (Franches-Montagnes), où son mari fonde la première section de la Confédération Romande du Travail (CRT) en 1977, qu'elle rejoint à ses côtés. En 1998, Monique participe à la création de Syna Jura en tant que déléguée. «J'ai rejoint le monde syndical en 1974, et Syna en 1998. Je porte cette foi dans le syndicalisme depuis plus de 40 ans: la possibilité de contribuer à façonner nos conditions de travail, de salaire, de vacances etc. cela me donne de l'énergie.» De l'énergie, ce n'est pas ce qui lui manque: en plus de ses rôles d'épouse et de mère, elle a multiplié ses engagements au sein de la société civile tout au long de sa carrière: syndicaliste engagée, mais aussi membre et présidente de l'ASLOCA-Jura durant 32 ans, ou encore conseillère municipale durant huit ans. «J'ai eu la chance que mes employeurs reconnaissent presque toujours mes engagements. Je n'ai pas eu beaucoup de problèmes pour me rendre aux séances, dans les différentes commissions, mes employeurs m'ont souvent donné cette liberté. Il a fallu gérer les mandats et les horaires irréguliers! Par chance, ma famille m'a toujours soutenue. Je pense que maintenant, malheureusement, concilier activités professionnelles et engagement citoyen est devenu plus compliqué, car moins reconnu», témoigne Monique.

MEMBRE DU COMITÉ CENTRAL ET PRÉSIDENTE

Monique est membre de la base du comité central de Syna, où elle représente le Jura. De ce rôle, Monique souligne surtout l'excellente entente et la solidarité qui règne entre tous les délégués de la base, Romands et Alémaniques. «Une entente qui est pour moi source d'énergie et me pousse à rester active dans Syna.»

Outre ses responsabilités au sein du comité central, Monique a accepté fin septembre de reprendre la présidence de la région du Jura du syndicat. Elle se réjouit de pouvoir contribuer à tirer en avant cette région avec le comité jurassien agrandi encore de trois personnes, Elle reconnaît que les défis ne manqueront pas ces douze prochains mois! (Voir encadré).

DE NOMBREUX MOMENTS FORTS EN 40 ANS DE VIE SYNDICALE

De ces nombreuses années d'engagement au sein de Syna, Monique retient quelques moments particulièrement forts. Premièrement, elle se rappelle de cette manifestation du personnel soignant devant l'entrée du Parlement à Chevenez dans le Jura pour revendiquer une augmentation de salaire ou du temps de vacances – une manifestation qui avait débouché peu après sur la décision d'octroyer une semaine de vacances supplémentaires à tout le personnel de la santé. Et puis elle se souvient aussi de sa participation à la création de la CCT pour le personnel des soins à domicile et des EMS, qui remplaçait le statut du personnel de la santé. Découlant de ça, elle avait ensuite pu participer à la commission qui gérait les litiges avec le personnel. «Ces moments forts, ces succès, nous rappellent la pertinence et l'importance de notre engagement», note Monique en conclusion.

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

SYNA JURA: DU CHANGEMENT EN 2022

Depuis quelques mois, un rapprochement entre les régions Fribourg/Neuchâtel et Jura est en cours afin de mieux exploiter les synergies entre ces trois cantons. En outre, un nouveau responsable régional rejoindra Syna Jura début 2022, Loïc Dobler ayant souhaité donner une nouvelle orientation à sa carrière, après cinq années passées à défendre ardemment la cause des travailleurs et travailleuses au sein de Syna. Enfin, Syna emménagera dans de nouveaux locaux en mars 2022. Pour la nouvelle présidente de la région Monique Walker et son comité, ces prochains mois s'annoncent riches en défis!

GENÈVE

SYNA ET TRANSFAIR – L'ATOUT DE LA COMPLÉMENTARITÉ

Transfair, syndicat spécialisé dans la défense des intérêts du personnel des services publics, est un partenaire privilégié de Syna depuis de longues années. Rencontre avec son secrétaire régional romand Sébastien Pascaud, basé à Genève, quartier de la Jonction.

En tant que syndicat interprofessionnel, Syna représente les intérêts de nombreuses professions dans les secteurs des services, de l'artisanat et de l'industrie. Pour sa part, transfair défend et soutient le personnel du service public. Actif dans les domaines de la logistique, des communications, de l'administration fédérale et des transports publics, transfair représente notamment le personnel de La Poste, des CFF, des TPG, des douaniers et gardes-frontières ou encore de Swisscom. Complémentaires, les deux organisations œuvrent sous l'égide de Travail Suisse. En Suisse romande, des liens forts unissent Syna et transfair depuis de longues années: «A Villars-sur-Glâne (Fribourg), nous partageons des locaux avec Syna», explique Sébastien Pascaud, secrétaire régional chez transfair pour la Suisse romande. «À Lausanne, nous sommes voisins de Syna, et nous avons déjà conduit plusieurs campagnes ensemble, notamment en faveur du congé paternité. En Valais, nos deux syndicats travaillent ensemble dans le domaine des remontées mécaniques. Et à Genève, Fabrice Chaperon et moi-même avons repris le flambeau d'une collaboration de longue date entamée par nos prédécesseurs aujourd'hui à la retraite.»

ENSEMBLE, NOUS SOMMES PLUS FORTS

«Nos deux syndicats partagent une philosophie commune, et travaillent de manière similaire», relève pour sa part Fabrice. «Collaborer nous permet de dynamiser nos activités et d'accroître notre visibilité, notamment lorsque nous menons des actions. Cela nous permet également de partager des connaissances et des compétences, ainsi



De g. à d., Sébastien Pascaud, transfair, et Fabrice Chaperon, Syna

que d'étoffer le réseau relationnel de chacun; nous pouvons ainsi offrir aux membres de chaque syndicat le meilleur service possible.» Pour l'avenir, les deux syndicats souhaitent notamment unir leurs efforts pour soutenir des projets dans le domaine sociétal, afin de défendre une meilleure qualité de vie pour les travailleurs et travailleuses. Des collaborations et des échanges de compétences en matière de conseil juridique, de réseautage ou encore d'actions de rue, seront également à l'ordre du jour en 2022.

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

PORTRAIT

Marié et père de trois enfants, Sébastien Pascaud a longtemps travaillé dans la vente, puis dans la formation d'adultes. Membre de transfair depuis six ans, président de la section valaisanne depuis quatre ans, il a repris un poste de secrétaire régional à la région Ouest (Suisse romande) à la mi-2020. À Genève, les dossiers des TPG et de La Poste accaparent une bonne partie de son temps: «Aux TPG, il y avait eu beaucoup d'inquiétude en 2020 durant la 1^{re} vague concernant la sécurité et l'hygiène sur le réseau du tramway et des bus. Le comité de la section transfair TPG avait alors réussi à trouver du désinfectant – alors absent de tous les rayons – et en avait distribué à tous les conducteurs sans exception, une initiative très appréciée par le personnel roulant et la direction des TPG!», relate Sébastien. «Du côté de La Poste, la pénibilité du travail a

augmenté avec la pandémie, car les consommateurs achètent de plus en plus en ligne, d'où un surcroît de travail au niveau du tri et de la distribution. Là encore, nous avons dû proposer des solutions, par exemple en recommandant à la Poste d'effectuer un recrutement massif, pour diminuer le volume de colis par facteur. Heureusement La poste nous a écoutés!» Les compétences de formateur de Sébastien sont également très appréciées de l'institut de formation ARC qui lui fait régulièrement confiance pour l'animation de formations. Sébastien proposera en 2022 des cours dans le domaine des réseaux sociaux, de l'utilisation des smartphones et tablettes, et de la gestion des réclamations clients. L'occasion ici de rappeler à tous nos membres qu'ils peuvent bénéficier de ces formations!

JESTIME.CH, UN SITE POUR LES DROITS SOCIAUX

En Suisse romande, le site jestime.ch lancé à la fin du mois d'août permet à chacune et à chacun d'estimer en toute autonomie et de manière anonyme un éventuel droit à des prestations sociales.

De nos jours, travailler, même à plein temps, ne permet pas forcément d'avoir un salaire qui permet d'assurer un niveau de vie décent. Dans la plupart des cantons, il est alors possible d'obtenir des aides, comme par exemple des subsides à l'assurance famille, des prestations complémentaires pour familles, des bourses d'études et d'apprentissage ou encore une rente-pont. Faisant face à des mois difficiles à la suite de sa séparation, Anna* s'est déjà demandé si elle pourrait avoir droit à des aides. Comme bien d'autres personnes en Suisse, elle n'est pas parvenue à trouver la réponse. Découragée, elle a laissé tomber.

Comme elle, on estime qu'en Suisse, environ un quart des personnes qui ont droit à des prestations sociales n'en font pas la demande. Dans un entretien accordé à Caritas, Barbara Lucas, professeure à la Haute école de travail social HES-SO de Genève, expliquait ce non-recours «par un manque d'information, des difficultés à accéder aux prestations et par des barrières sociales, mais aussi par des sentiments de honte ou pour éviter la stigmatisation». Or le fait de ne pas recourir à des prestations auxquelles on a droit produit des inégalités sociales entre les personnes faisant valoir leurs droits et les autres. Souvent, cela génère également un coût lié à l'aggravation de problématiques qui ne sont pas prises en charge. Et cela questionne évidemment l'efficacité des politiques sociales comme le bon dimensionnement budgétaire de ces prestations.

UN SOUHAIT DE SIMPLIFICATION

Pour éviter que les personnes qui se posent ces questions renoncent à solliciter des prestations auxquelles elles auraient droit, une équipe interdisciplinaire de la Haute école de gestion Arc et de la Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HES-SO) s'est donné pour mission de développer un site Internet destiné à lutter contre la précarité dans les cantons romands.

Ce site, jestime.ch, permet d'évaluer son droit à recevoir des prestations sociales en quelques minutes. Pour Anna, le fait de pouvoir analyser sa situation en toute autonomie, et de manière anonyme, ont été déterminants. «De prime abord, certaines questions paraissent un peu compliquées. Mais si on s'organise bien, cela va assez vite.» Le site conseille ainsi de se munir de sa déclaration d'impôts, qui comprend toutes les informations nécessaires pour répondre aux questions posées sur le site. Sur la base des réponses fournies, l'utilisateur ou l'utilisatrice est ensuite orienté vers les prestations dont ils pourraient bénéficier en fonction de leur situation. Le site indique également une évaluation du montant qui pourrait être versé. Enfin, jestime.ch fournit aussi des liens vers les services officiels et les organismes de soutien. De cette manière, chaque personne est informée de ses droits, ainsi que des démarches à entreprendre et



des endroits où obtenir de l'aide. Pour Anna, le bilan de l'exercice est positif. «En évaluant ma situation financière, j'ai découvert que j'avais notamment droit à une bourse d'études/apprentissage pour mon fils.» Elle a aujourd'hui entamé les démarches pour l'obtenir.

SYNA REVENDIQUE LE DROIT À UN NIVEAU DE VIE DÉCENT POUR TOUTES ET TOUS

Syna, même s'il n'est pas impliqué directement dans la démarche, se félicite de la mise en ligne de ce site. «Nous revendiquons le droit pour chacune et chacun de vivre dignement et lorsque, malheureusement, le revenu du travail ne suffit pas, il est crucial que l'État puisse intervenir, et que l'accès aux prestations soit aussi simple que possible. En ce sens, nous saluons la création de ce site qui facilite l'accès à l'information et qui oriente les utilisatrices et les utilisateurs vers le bon interlocuteur. Il constitue ainsi un outil que nous pourrions utiliser avec nos membres, ou leur conseiller, en cas de besoin», relève Thierry Lambelet, responsable de Syna Vaud.

*Prénom d'emprunt

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

VAUD

CCT DE L'ÉCONOMIE FORESTIÈRE VAUDOISE

Les parties signataires de la branche ont accepté la nouvelle convention collective de travail (CCT) de l'économie forestière. La procédure de Force obligatoire a été activée auprès du service de l'emploi pour une entrée en vigueur pour le 1^{er} semestre 2022.

Cette nouvelle CCT a été acceptée par l'association du personnel forestier (AVPF) et par les syndicats Syna et SSP pour le personnel ainsi que par l'association romande des entrepreneurs forestiers (AREF) et la Forestière pour les employeurs.

Syna se réjouit de constater que cette nouvelle CCT comporte plusieurs améliorations des conditions de travail pour le personnel de la branche:

La durée hebdomadaire est de 42 heures par semaine et le temps de déplacement de l'entreprise (dépôt) au lieu du chantier et retour compte désormais comme temps de travail. La durée du travail est répartie sur cinq jours, le travail du samedi est exceptionnel et doit être limitée à un maximum d'une fois par saison, soit quatre fois par année.

La CCT inclut également neuf jours fériés, cinq semaines de vacances et six semaines dès 50 ans.

En outre, le système salarial établit fixe des salaires minimaux (à partir de 4000 francs) et une progression salariale à 3, 5 et 10 ans d'expérience dans la fonction. Il comprend également un 13^e salaire ainsi qu'une indemnité d'équipement annuelle de 1600 francs si l'employeur ou l'employeuse ne les fournit pas.

L'entrée en vigueur de cette CCT dépend désormais de l'introduction de la Force obligatoire délivrée par le Canton de Vaud, qui est attendue dans le courant du 1^{er} semestre de l'année prochaine. Une commission paritaire se met en place dès maintenant pour poursuivre la mise en œuvre de cette future CCT.

Thierry Lambelet
Responsable régional
thierry.lambelet@syna.ch

FERMETURES DE FIN D'ANNÉE

Région	Bureau	Adresse	E-mail	Tél.	Fermetures
Fribourg/Neuchâtel	Villars-sur-Glâne	Route du Petit-Moncor 1a	fribourg@syna.ch	026 409 78 20	Les secrétariats seront fermés à partir du vendredi 24 décembre. Réouverture le lundi 3 janvier.
	Bulle	Route de Riaz 8-10	bulle@syna.ch	026 919 59 09	
	Neuchâtel	Rue St. Maurice 2	neuchatel@syna.ch	032 725 86 33	
Jura	Delémont	Rue de l'Avenir 2	delemont@syna.ch	032 421 35 45	Le secrétariat sera fermé à partir du jeudi 23 décembre. Réouverture le lundi 10 janvier.
Genève	Carouge	Rue Caroline 24	geneve@syna.ch	022 304 86 00	Le secrétariat sera fermé à partir du lundi 27 décembre. Réouverture le lundi 3 janvier.
Vaud	Lausanne	Rue du Valentin 18	lausanne@syna.ch	021 323 86 17	Le secrétariat sera fermé à partir du vendredi 24 décembre. Réouverture le lundi 3 janvier.

Nous vous souhaitons à toutes et à tous de joyeuses fêtes!

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 11 février 2022
Clôture de la rédaction 21 janvier 2022, 12h00

Crédits photographiques
Adobe Stock (p. 3, p.6, p. 9, p. 10 en haut, p. 11, p. 13, p. 14, p. 19 en bas)
Brücke · Le pont (p. 20 à gauche)
Syna (p1, p. 4 – 5, p. 7, p. 8, p. 10 en bas, p. 12, p. 15, p. 19 en haut)
Tania Séverin (p. 17)
Travail.Suisse (S. 20 à droite)
Monique Walker (p. 16)



LE PERSONNEL DE MAISON RÉSISTE



Ils et elles sont les grands oubliés de la pandémie: au Salvador, d'innombrables employés et employées de maison ont perdu leur emploi ou sont encore plus exploités qu'auparavant. Certains ont dû travailler jusqu'à cinq semaines d'affilée sans journée de repos. Brücke · Le pont, l'œuvre d'entraide de Syna, les aide à lutter pour renforcer leurs droits et soutient le syndicat Simuthres, qui regroupe 350 femmes. Parmi leurs exigences figure un salaire minimal légal et un temps de travail maximum pour le personnel de maison.

Plus: www.syna.ch/actualites/le_pont



DONNER MAINTENANT !

Notre œuvre d'entraide **Brücke · Le pont** soutient des personnes dans les pays du Sud, particulièrement touchés par les conséquences de la pandémie de coronavirus, et crée des perspectives à long terme grâce à ses projets. Contribue à l'amélioration des conditions de travail et de vie des personnes défavorisées grâce à un don! Merci! www.bruecke-lepont.ch/fr/dons/

Compte: 90-13318-2

Nouveau: Scanner le code QR avec l'application TWINT

Faites un don avec
TWINT !



Scannez le code QR avec
l'app TWINT



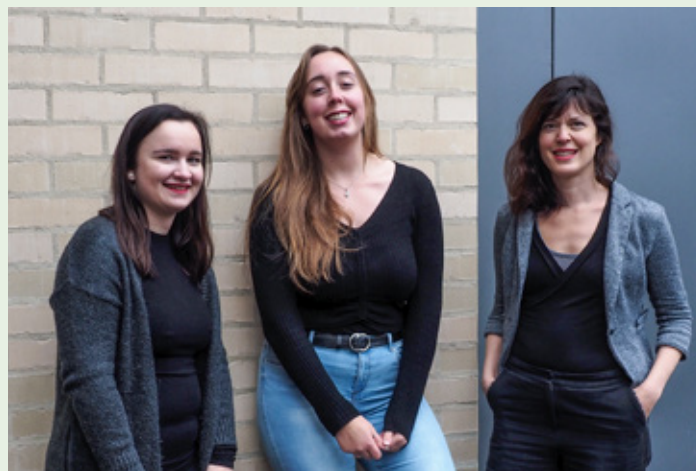
Confirmez le montant et
le don



formation-ARC.Suisse

LA NOUVELLE ÉQUIPE ARC SE PRÉSENTE

Le secrétariat de l'Institut de formation ARC a changé de visage en septembre 2021. Natacha Huguelet a succédé à Chantal Gagnebin (maintenant à la retraite) et coordonne les cours pour la Suisse romande. En accédant au poste de responsable de la formation, Daphna Paz suit les traces de Bruno Weber-Gobet, fondateur de l'institut. Avec Analena Kettner, coordinatrice des cours ARC en langue allemande, le nouveau trio s'est déjà attelé à plusieurs projets en quelques mois, finalisant le programme de cours 2022 et mettant à jour le site Internet. «Grâce à ces débuts intenses, nous nous sommes très bien adaptées et avons pu apprendre à connaître les forces et les faiblesses de chacun», explique Analena Kettner. S'agissant des évolutions à venir, l'équipe fait également preuve de beaucoup d'énergie et de créativité: «Nous voulons nous concentrer davantage sur les besoins des membres de nos associations qui fréquentent nos cours», explique Daphna Paz.



Le team ARC (d. g. à d): Natacha Huguelet, Analena Kettner et Daphna Paz

L'an prochain, ARC offrira de nouveau de nombreux cours passionnants et enrichissants. Découvre le programme de cours 2022 inclus dans ce magazine. Tu peux également consulter le nouveau site Internet d'ARC à l'adresse www.formation-ARC.Suisse



NOUVEAU: PORTAIL MEMBRES DE SYNA

Sur le nouveau portail des membres de Syna, tu peux corriger ton adresse, payer tes factures ou envoyer des documents à ton secrétariat régional en toute simplicité. Inscris-toi dès maintenant à <https://member.syna.ch>.

Attention: lors de ta première inscription, tu auras besoin d'une clé d'enregistrement. Tu la trouveras sur la facture de cotisation 2022 que nous t'avons envoyée. Bien du plaisir!