

NÉGOCIATIONS SALARIALES 2022: RÉSULTATS MITIGÉS

LES SALAIRES STAGNENT

Une fois de plus, les négociations salariales de fin d'année n'ont pas été satisfaisantes. La pandémie a souvent servi d'excuse pour ne pas augmenter les salaires. Pourtant, de nombreuses branches se sont depuis longtemps remises. Mais les entreprises préfèrent mettre de l'argent dans leur propre poche plutôt que d'accorder à leur personnel l'augmentation de salaire qu'il mérite. Syna exige que cela cesse. **Pages 4 et 5**



NON à la réforme ratée de l'AVS

Le Parlement prévoit une réforme de l'AVS sur le dos des femmes. C'est en effet en relevant l'âge de la retraite des femmes que l'AVS doit être assainie. C'est injuste et c'est une vision à court terme! Les syndicats s'opposent à cette politique de l'autruche et ont donc lancé un référendum. **Pages 6 et 7**

Coronavirus: ¿la nueva normalidad?

La pandemia lleva ya dos años y se está convirtiendo en algo normal. Sin embargo, los desafíos en la vida cotidiana, especialmente en el lugar de trabajo, no desaparecen. Syna ha lanzado una encuesta entre los trabajadores para entregarles un apoyo más específico. **Página 14**

BRANCHES

- 9 COIFFURE**
Lutte pour un 13^e salaire
- 9 SECTEUR PRINCIPAL DE LA CONSTRUCTION**
Les négociations de la CN débutent
- 10 NETTOYAGE SUISSE ALÉMANIQUE**
Nouvelle CCT pour la branche
- 10 SHOPS DE STATIONS-SERVICE**
La nouvelle CCT est à bout touchant

LANGUES

- 13 ITALIANO**
Trattative salariali 2022
- 14 ESPAÑOL**
Coronavirus: ¿la nueva normalidad?
- 15 PORTUGUÊS**
Limpezas Suíça alemã

PERSONNALITÉS

- 3 LE COMMENTAIRE**
Mandy Zeckra, Vice-présidente
- 12 MON TRAVAIL ET MOI**
Claudia Stöckli, membre du comité directeur: «sans les syndicats, les salaires seraient au plus bas»

SERVICE

- 11 TON DROIT**
Congé pour la prise en charge de proches
- 11 EMMA EXPLIQUE**
Référendum
- 16 RÉGIONS**
Romandie
- 20 INFORME-TOI GRÂCE À SYNA**
Inscris-toi à la newsletter de notre magazine
- 20 FORMATION CONTINUE**

BRANCHES

Négociations salariales 2022

MIEUX, MAIS INSUFFISANT

Pages 4 et 5



POLITIQUE

Référendum contre la réforme de l'AVS

UN NON EST JUSTE ET IMPORTANT

Pages 6 et 7



20 VOTATIONS FÉDÉRALES DU 13 FÉVRIER

Non à l'arnaque du droit de timbre et oui à l'aide aux médias

SYNDICAT

- 8 ENQUÊTE CORONAVIRUS ET TRAVAIL**
Coronavirus: la nouvelle normalité?

Syna lance le mouvement

Ces jours, des équipes de Syna sont en route dans toute la Suisse pour récolter des signatures contre la réforme AVS21. Ce projet raté de réforme entend assainir l'AVS sur le dos des femmes et ne résout pas le problème de financement à long terme. Ce projet de réforme nous concerne donc toutes et tous, jeunes, vieux, femmes, hommes, étrangers ou citoyens suisses. C'est pourquoi Syna se bat résolument contre ce projet.

UNE ANNÉE POLITIQUE

Mais ce n'est que le début d'une année aux défis politiques multiples. Ces douze prochains mois, toute une palette de thèmes de politique fiscale nous attendent, sur lesquels nous prenons clairement position en faveur des travailleurs et travailleuses, que ce soit en matière de droit de timbre, d'impôt anticipé ou de prévoyance professionnelle (LPP). Et, tout comme dans notre travail au sein des branches et lors des négociations de CCT, des surprises seront inévitables. Les négociations sur la convention nationale du secteur principal de la construction seront l'une des priorités de cette année. Mais les conditions que les entrepreneurs ont posées, alors même que leur branche est en plein essor, sont honteuses. Il est donc d'autant plus important que nous défendions clairement nos revendications, dans les entreprises et dans la rue. La situation est similaire dans la coiffure. Comme les patronnes et les patrons ne se montrent pas disposés à discuter d'améliorations de la CCT, nous avons décidé d'attirer publiquement l'attention sur les conditions de travail dans la branche. Avec notre pétition, nous demandons enfin un 13e salaire pour tout le personnel de la branche. Nous mettons ainsi la pression sur les patrons et nous lançons la balle dans leur camp.

PÉNURIE CROISSANTE DE MAIN-D'ŒUVRE

De même, en 2021, nous avons connu un grand succès en remportant la votation sur l'initiative sur les soins infirmiers. Aux côtés de l'Alliance des professions de la santé, nous allons maintenir la pression pour sa mise en œuvre. Tant dans la santé que dans d'autres branches, nous observons une pénurie de personnel qualifié à laquelle s'ajoute un manque croissant de main-d'œuvre en général. Ainsi, la main-d'œuvre manque dans la vente, le nettoyage et la restauration, provoquant des heures supplémentaires et une surcharge de travail. Les travailleurs et travailleuses aux salaires les plus bas supportent la totalité de la charge de travail. C'est une situation intenable. En tant que syndicat, nous sommes appelés à apporter un soutien particulier à ces personnes, et à défendre leurs intérêts.

TON AVIS COMPTE

C'est dans ce contexte que nous adopterons en automne nos priorités en matière de politique syndicale, lors du Congrès de Syna qui a lieu tous les quatre ans. Dans le cadre d'une large procédure de consultation et lors de l'Assemblée des délégué-e-s 2022 en juin, nous définirons ensemble les thèmes qui détermineront notre travail politique pour les années à venir. Nous appelons chaque membre de Syna à s'impliquer dans cette démarche, que ce soit lors d'une manifestation, d'une réunion numérique ou d'un entretien personnel. Portons nos idées ensemble et faisons-les connaître – pour lancer le mouvement!

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





Négociations salariales 2022

MIEUX, MAIS INSUFFISANT

Les négociations salariales 2022 ont été mitigées. Dans le commerce de détail, les résultats sont bons; dans l'artisanat et l'industrie, ils sont tout juste suffisants. En revanche, l'évolution dans la construction et la santé reste défavorable. Pour Syna, des améliorations lors des prochaines négociations salariales sont impératives.

Les choses bougent dans le commerce de détail! Avec Migros, c'est maintenant le dernier grand distributeur qui a augmenté son salaire minimal (à l'exception du Tessin) à plus de 4000 francs bruts par mois, soit 4100 francs. Avec Coop, Syna a également convenu d'un nouveau salaire minimal de 4100 francs et d'une hausse générale de 40 francs de tous les salaires inférieurs à 4500 francs. Les deux géants de la vente au détail suivent ainsi l'exemple des discounters Lidl et Aldi, qui appliquent depuis déjà plusieurs années un salaire minimal de plus de 4300 francs. Aldi va même augmenter son salaire minimal à 4600 francs cette année. C'est une évolution importante et réjouissante, qui exerce également des pressions sur les branches annexes du commerce de détail, comme les shops de stations-service, où les salaires augmenteront aussi en 2022 grâce à une nouvelle CCT (voir page 10).

LES BAS SALAIRES RESTENT UNE RÉALITÉ

Les working poors restent malheureusement un problème généralisé dans la Suisse prospère. La CCNT de l'hôtellerie-restauration ne prévoit toujours pas d'augmentation de salaire significative en 2022 et le salaire minimal le plus bas reste inférieur à 3500 francs. Dans le secteur du nettoyage en Suisse alémanique, une nouvelle CCT s'applique depuis le 1^{er} janvier 2022, avec une hausse de 1% des salaires minimaux (voir page 10). En revanche, les salaires n'augmenteront pas en 2022 en Suisse romande (voir page 19). Le personnel de la boulangerie et de la coiffure attend également en vain une hausse de salaire

pour la nouvelle année. Dans le domaine des plus bas salaires, il n'y a donc pas de véritable mouvement, salaires minimaux cantonaux exceptés.

ARTISANAT: INCOHÉRENCE

L'évolution est différente dans l'artisanat. Dans le second œuvre en Suisse romande, les négociations ont débouché sur une stagnation des salaires. Les résultats sont en revanche plus positifs dans les branches artisanales plus petites: dans la carrosserie, Syna a obtenu une augmentation générale des salaires de 60 francs, dans le marbre/granit, dans la facture d'orgues et dans les tuileries-briqueteries, de 50 francs, dans la





construction d'échafaudages, de 30 francs. Dans l'électricité, nous avons obtenu 0,9% d'augmentation générale des salaires, et dans la construction en bois, 0,8%. En outre, certaines branches ont également relevé les salaires minimaux et accordé une compensation du renchérissement. En résumé, l'évolution des salaires dans l'artisanat peut être qualifiée de tout juste suffisante. Cependant, aucun de ces secteurs n'a souffert de la pandémie – beaucoup en ont même plutôt profité. Par conséquent, l'automne salarial aurait clairement dû être meilleur.

INDUSTRIE: À PEINE SUFFISANT

Après de brèves secousses, l'industrie suisse est également sortie indemne de la pandémie. Dans de nombreux domaines, la marche des affaires a même été nettement meilleure qu'avant la pandémie. Néanmoins, les quelques résultats salariaux déjà connus sont à la limite inférieure de l'acceptable. L'industrie horlogère accorde 0,9% de compensation du renchérissement, l'entreprise Georg Fischer tout de même 1,4%, mais malheureusement seulement à titre individuel. Dans la CCT MEM, les salaires augmentent heureusement automatiquement en raison de dispositions conventionnelles.

DÉCEPTION DANS LA CONSTRUCTION ET LA SANTÉ

Nous considérons comme catastrophique le fait que, pour la deuxième fois consécutive, il n'y aura pas d'évolution générale des salaires dans le secteur principal de la construction en 2022. Et ce, bien que le secteur soit en plein essor et souffre d'une grave pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Avec la renégociation de la CN, 2022 sera une année décisive dans le secteur principal de la construction (voir page 9). Dans la santé, le meilleur résultat que nous ayons obtenu est celui de Rehab Basel, avec 1% de hausse générale. Pour le reste, ce sont les augmentations de salaire individuelles qui dominent, surtout pour les groupes professionnels hautement qualifiés. Heureusement, le peuple suisse a dit Oui à l'initiative sur les soins infirmiers. On ignore encore totalement comment le Conseil fédéral entend aborder l'amélioration des conditions de travail. Pour Syna, une chose est claire: si le système ne change pas, l'échec est programmé.

Marco Geu
Secrétaire central
marco.geu@syna.ch



Référendum contre la réforme de l'AVS



UN NON EST JUSTE ET IMPORTANT

Le Parlement a tranché, la réforme de l'AVS est sous toit.

Mais outre le fait que ce sont surtout les femmes qui en payeront le prix,

le projet manque également de perspectives à long terme.

Il ne fait aucun doute que cette réforme doit être combattue!



Le relèvement de l'âge de la retraite des femmes, qui devrait permettre d'économiser environ dix milliards de francs au cours des dix prochaines années, est au cœur de la réforme de l'AVS (AVS 21). Une grande partie du paquet de réformes se fait ainsi au détriment des femmes. Ce faisant, on néglige toutefois complètement le fait qu'elles sont aujourd'hui déjà fortement désavantagées à la retraite. En effet, elles touchent une rente bien plus modeste que les hommes. Outre les différences de parcours professionnels, ce désavantage est également dû aux différences de salaires. Or 8% de la différence de salaire entre les femmes et les hommes ne s'explique pas par la formation ou le parcours professionnel, mais uniquement par le sexe. Travail.Suisse a calculé que l'AVS perd chaque année 825 millions de francs à cause de cette discrimination. Mais plutôt que de s'attaquer à ce problème et de mettre en œuvre des mesures efficaces contre la discrimination salariale, le Parlement veut s'acheter quelques années de répit, sur le dos des femmes.

AUTRES OPTIONS IGNORÉES

Le deuxième argument principal contre la réforme concerne les formes alternatives de financement de l'AVS, que le Parlement a délibérément ignorées. Il est donc d'ores et déjà clair que le prochain goulet d'étranglement financier se produira en 2026. Travail.Suisse a évoqué à plusieurs reprises d'autres possibilités de financement pendant la discussion sur la réforme. Ainsi, le revenu tiré des taux d'intérêt négatifs de la Banque nationale suisse pourrait constituer une source de revenus alternative. Celles-ci auraient rapporté environ 14 milliards de francs dans les caisses de l'AVS. Toutefois, le Parlement a refusé d'examiner sérieusement ces formes alternatives de financement. Il préféré opter pour la variante «la moins chère», en augmentant l'âge de la retraite des femmes. Mais si les électeurs et les électrices acceptent cette décision, d'autres augmentations de l'âge de la retraite suivront. En effet, le Parlement ne se sentira toujours pas responsable d'envisager d'autres options pour financer la prévoyance vieillesse.



LES HOMMES AUSSI SONT CONCERNÉS

La réforme de l'AVS ne concerne pas seulement les femmes, elle a aussi des conséquences pour les hommes. En effet, le Conseil fédéral avait initialement demandé que la retraite anticipée soit possible pour les femmes et les hommes à partir de 62 ans. Actuellement, seules les femmes peuvent en bénéficier. Cependant, la réforme de l'AVS va maintenant dans une autre direction: tant les femmes que les hommes ne pourront toucher leur retraite qu'à partir de 63 ans (à l'exception de la génération de transition). Cette adaptation conduit à une égalité négative.

RÉFÉRENDUM LANCÉ

C'est pourquoi Travail.Suisse et ses associations membres ont lancé, avec une large alliance, le référendum contre cette réforme ratée. Les préparatifs vont bon train, de nombreuses personnes sont déjà en route pour rassembler rapidement les signatures requises, et ce en dépit de la situation liée au coronavirus.

Anna Storz
Responsable politique sociale Travail.Suisse
storz@travailsuisse.ch



RÉFÉRENDUM

PAS TOUCHE À NOS RETRAITES!

Signe toi aussi! Tu trouveras toutes les informations sur notre site Internet: www.syna.ch/fr/actualites/avs-referendum.

Tu peux également y télécharger d'autres formulaires afin de récolter des signatures auprès de tes connaissances. De même, des feuilles de signatures et du matériel de promotion pour le référendum sont disponibles dans tous les secrétariats régionaux de Syna.



Enquête coronavirus et travail

CORONAVIRUS: LA NOUVELLE NORMALITÉ?

Nous sommes déjà dans la cinquième vague de coronavirus.

Depuis maintenant deux ans, nous nous trouvons sous l'emprise de la pandémie, qui fait désormais un peu partie de nos vies. Pourtant, les défis quotidiens – notamment sur le lieu de travail – n'ont pas diminué.

Syna a donc lancé une enquête auprès de ses membres pour leur apporter un soutien encore plus ciblé.

Le variant omicron actuel, très contagieux, a de graves conséquences sur le monde du travail: de nombreux salariés sont en quarantaine ou touchés par une infection. Le personnel manque partout, et les collègues doivent combler les trous. Et puis la période de quarantaine a été réduite. Ainsi, des personnes encore potentiellement contagieuses retournent sur leur lieu de travail et y mettent en danger d'autres collègues. La situation reste tendue. L'enquête lancée par Syna sur la situation au travail en lien avec la pandémie s'adresse à ses membres ainsi qu'à toute personne intéressée. Nous avons déjà reçu plus de 1000 réponses.

PRÉOCCUPATIONS PRINCIPALES:

Heures supplémentaires/négatives: Même s'il est évident que le risque entrepreneurial ne doit pas être transféré au personnel, l'enquête montre que c'est ce qui se passe régulièrement: une personne sur six déclare devoir faire régulièrement des heures supplémentaires. Près de la moitié des répondants font parfois ou souvent des heures supplémentaires. Mais l'inverse se produit également: près d'un quart des personnes interrogées ont des heures négatives, qui devront être rattrapées ultérieurement.

Réductions de salaire: Près de 29% des travailleurs et travailleuses subissent une baisse de revenu, que ce soit en raison du chômage partiel, d'une diminution des missions temporaires ou d'un arrêt de travail pour cause de maladie.

Mise en œuvre des concepts de protection: Même si les concepts de protection devraient depuis longtemps faire partie du quotidien au travail, ils ne sont pas suffisamment mis en œuvre. Environ 40% des personnes interrogées déclarent ne pas se sentir suffisamment protégées sur leur lieu de travail.

DIFFÉRENCES SELON LES BRANCHES

Un examen plus approfondi des données révèle des différences selon les branches: dans la santé, le personnel (plus de 80%) souffre surtout de nombreuses heures supplémentaires qu'il doit effectuer, notamment pour remplacer des collègues. Un tableau similaire se dessine dans le commerce de détail, où environ 70% du personnel est affecté par des heures supplémentaires régulières. Dans l'hôtellerie-restauration, les pertes de salaire sont le problème le plus pressant, plus de la moitié des employés étant concernés. Cela se reflète dans l'état d'esprit du personnel de la branche: plus de 90% indiquent que la fin de cette situation difficile n'est pas en vue. Dans la construction, environ 60% estiment que leurs perspectives sont plutôt sombres, en plus de la charge élevée que représentent les heures supplémentaires (51%) et des inquiétudes pour leur propre santé (39%).

LE BESOIN D'AGIR RESTE IMPORTANT

Les résultats sont inquiétants et montrent qu'il est nécessaire d'agir. Syna en tire des priorités claires: il faut continuer à exiger fermement des employeurs qu'ils respectent les concepts de protection. Les travailleurs malades ne doivent pas être mis sous pression pour revenir trop tôt au travail. Trop d'heures supplémentaires – mais aussi des heures négatives en raison de la situation économique de l'entreprise – sont inadmissibles et doivent être évitées. Les procédures simplifiées pour l'obtention du chômage partiel doivent être maintenues et les travailleurs à bas revenus doivent continuer à toucher l'intégralité de leur salaire en cas de chômage partiel.

Claudia Stöckli, Membre du Comité directeur
claudia.stoekli@syna.ch

SONDAGE CORONAVIRUS:



PARTICIPE AUSSI!

Le sondage de Syna sur le coronavirus se poursuivra jusqu'à fin février. Tu n'y as pas encore répondu? Alors profite maintenant de l'occasion pour nous dire ce qui te préoccupe. Où pouvons-nous te soutenir encore mieux dans ton travail quotidien?

www.syna.ch/sondage-corona



Coiffure

LUTTE POUR UN 13^E SALAIRE

On ne voit pas les coiffeuses et les coiffeurs dans la rue. Ils ne manifestent pas, ne se mettent pas en grève. Mais il est totalement faux de supposer qu'ils sont satisfaits de leurs conditions de travail.

Dans la coiffure, les employées et employés sont nombreux à craindre de se défendre. Ils manquent de confiance en eux parce qu'on leur a fait croire que leur profession ne jouit que de peu de considération. Ils ont depuis longtemps abandonné l'espoir d'obtenir de meilleures conditions de travail. Lors de nos visites au salon de coiffure, il n'est donc pas étonnant que nous entendions souvent: «Le 13^e salaire n'arrivera jamais! Ça fait des années qu'on attend!»

SOUTIEN MASSIF À LA PÉTITION

C'est pourquoi Syna a lancé une pétition avec ses membres de la branche. Celle-ci vise à attirer l'attention du public sur les conditions de travail déplorables des coiffeuses et coiffeurs. Et puis nous voulons également montrer à l'association patronale qu'un 13^e salaire dans la convention collective de travail est indispensable pour l'avenir de la branche. En quelques semaines, nous avons déjà recueilli 5000 signatures!

L'absence de 13^e salaire ne signifie pas seulement une perte de revenu extrême. Elle représente aussi symboliquement et émotionnellement une injustice que les professionnels doivent supporter. Lorsque des jeunes femmes nous disent qu'elles ne pourraient pas survivre sans leur partenaire et qu'elles devraient retourner vivre chez leurs parents, c'est que quelque chose ne va pas.

NOUS SOMMES PRÊTS À NÉGOCIER

Le 14 février, nous remettrons les signatures récoltées à l'Union patronale à Berne. Nous sommes convaincus que ce n'est qu'autour de la table des négociations que nous trouverons des solutions qui mèneront la branche vers un avenir prospère. Mais pour cela, il faut que les deux parties aient la volonté de faire un pas vers l'autre et de faire des compromis.

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



Secteur principal de la construction

LES NÉGOCIATIONS DÉBUTENT

Cette année, la convention nationale (CN) du secteur principal de la construction en Suisse sera renégociée. Le succès de ces négociations reste toutefois incertain. En cause, la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE), qui incite depuis longtemps ses membres à provoquer un vide conventionnel.

«Nous voulons une convention, mais pas à n'importe quel prix.» Cette déclaration provocatrice, la SSE la fait à chaque fois qu'elle en a l'occasion. Elle veut notamment faire croire à ses membres ainsi qu'au public qu'un vide conventionnel ne serait pas un problème, puisque de nombreuses conditions sont de toute façon définies dans la loi générale sur le travail.

Certes, la loi sur le travail régleme de nombreux éléments, mais elle ne prescrit pas de salaire minimal. Cela signifie qu'elle n'offre aucune protection contre les entreprises étrangères qui, en pratiquant des prix bas, feront pression sur les salaires. Enfin, l'absence de convention menace le financement de la retraite flexible dans le secteur principal de la construction (FAR).

PREMIÈRE RONDE DE NÉGOCIATIONS

La première des sept rondes de négociations se tiendra dans les locaux de la SSE à Zurich le 28 février. Syna y présentera les principaux résultats de sa grande enquête sur la construction sous forme de revendications (plus d'infos sur notre site Internet: www.syna.ch/revendications-cn). Il faut s'attendre à une âpre lutte pour que ces négociations débouchent sur de bons résultats. Nous mettrons tout en œuvre pour que cette convention importante pour la protection des travailleurs et travailleuses du bâtiment, mais aussi pour l'avenir de toute la branche, puisse être renouvelée.

MANIFESTATION POUR DE MEILLEURS SALAIRES

Le samedi 25 juin 2022, des ouvriers et ouvrières du bâtiment de toute la Suisse se rassembleront lors d'une grande manifestation à Zurich afin de donner un signal en faveur de leur CN. Joins-toi à nous!

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





Nettoyage Suisse alémanique

NOUVELLE CCT POUR LA BRANCHE

La nouvelle convention collective de travail (CCT) du secteur du nettoyage en Suisse alémanique est en vigueur depuis le début de l'année. Elle garantit entre autres de meilleurs salaires minimaux et interdit le paiement des salaires en espèces. Les sous-paiements, voire le travail au noir, peuvent ainsi être mieux détectés.

Entre 2022 et 2024, les salaires augmenteront d'un à deux pour cent selon la catégorie professionnelle. De plus, le salaire minimal le plus bas s'élèvera à 20 francs de l'heure dès 2024 – un succès important à valeur symbolique. Mais même ce salaire ne garantit pas une vie digne en Suisse. Les femmes issues de l'immigration sont les plus nombreuses à travailler dans le secteur du nettoyage. Beaucoup d'entre elles sont employées au noir. Elles sont également menacées de pauvreté à la retraite, car elles n'ont pas pu épargner pour leur retraite.

Mais le plus grand défi dans cette branche concerne le travail dans les ménages privés. Entre voisines, on se passe les noms des bonnes «femmes de ménage». Et avec elles, on s'accorde sur un prix qui est généralement beaucoup trop bas, parce qu'on les paie de main à main. Tout semble très simple. Mais en réalité, il s'agit d'une exploitation économique. À cela s'ajoutent les plateformes numériques comme «Batmaid», qui exploitent les zones d'ombre du droit du travail. Elles tirent les salaires vers le bas et poussent les travailleurs à devenir de faux indépendants – en appliquant le «principe Uber».

Tout cela montre l'importance de la CCT dans le secteur du nettoyage! Seuls des contrôles ciblés et un partenariat social fort nous permettront de lutter contre les abus. Syna continue à se battre pour de meilleures conditions de travail et des salaires plus élevés pour le personnel de la branche.

Migmar Dhakyl
Secrétaire centrale nettoyage
migmar.dhakyl@syna.ch



Shops de stations-service

LA NOUVELLE CCT EST À BOUT TOUCHANT



Syna a conclu avec succès les négociations pour la CCT des shops de stations-service à la fin de l'année dernière.

Le personnel bénéficiera probablement de ces améliorations importantes dès le début de l'été.

Tu découvriras ici tous les avantages de cette CCT et pourquoi elle est si importante.

De quoi une vendeuse employée dans un secteur où l'on travaille tous les jours du petit matin jusqu'à tard le soir a-t-elle besoin? Juste: d'une CCT forte qui régleme les horaires de travail et protège les salaires. Deux éléments que Syna a pu obtenir lors des négociations avec le patronat: des réglementations sur les week-ends de congé, une hausse des salaires, un enregistrement sécurisé du temps de travail et une protection étendue des pauses en sont le résultat réjouissant. La formation continue est également davantage encouragée, et la commission paritaire se penche sur des préoccupations importantes comme la santé et la sécurité lorsque l'on travaille la nuit et sept jours sur sept. Des formations accessibles gratuitement au personnel sont également organisées.

La CCT est à bout touchant. La procédure est en cours et Syna met tout en œuvre pour que le Conseil fédéral prononce son entrée en vigueur le plus rapidement possible. Cependant, comme les nombreuses améliorations obtenues vont susciter des critiques, la procédure prendra un peu plus de temps. La nouvelle CCT n'entrera donc probablement pas en vigueur avant le début de l'été. Nous te tiendrons au courant.

Claudia Stöckli
Secrétaire centrale des shops de station-service
claudia.stoeckli@syna.ch



Ton droit

CONGÉ POUR LA PRISE EN CHARGE DE PROCHES

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les salariés dont un membre de la famille (enfant, conjoint-e, frères, sœurs mais aussi partenaire enregistré, beaux-parents et personnes faisant ménage commun depuis au moins cinq ans), est malade (maladie, accident) peuvent désormais bénéficier d'un congé rémunéré.

Quelle est la durée de ce congé?

La durée du congé est de trois jours par cas, autrement dit par affection déterminée. Le droit au congé ne peut être exercé qu'une seule fois par affection et non de manière répétée et au maximum dix jours par an.

! Attention: Toutefois, cette limitation de dix jours par an ne s'applique pas pour les enfants malades:

CONGÉ ET ALLOCATION POUR LA PRISE EN CHARGE D'UNE ENFANT GRAVEMENT ATTEINT DANS SA SANTÉ (MALADIE OU ACCIDENT)

Dès le 1^{er} juillet 2021, les parents d'un enfant gravement atteint d'une maladie impliquant un traitement médical ou ambulatoire de longue durée bénéficient d'un congé de 14 semaines ainsi que le versement d'une allocation.

Quel est le montant de l'allocation?

L'allocation est versée au moyen du versement d'une indemnité journalière à hauteur de 80% du revenu mensuel brut mais au maximum 196 francs par jour.



Mon enfant souffre d'un handicap (invalidité), puis-je bénéficier du congé de 14 semaines?

Non, ce congé ne couvre que les situations de maladie grave ou accident, les situations d'handicap ne sont pas reconnues dans ce cadre.

Puis-je bénéficier de ce congé en cas de travail à temps partiel?

Oui, ce congé est accordé indépendamment du taux d'activité et de la situation de l'autre parent.

Dans tous les cas, c'est à l'employeur d'effectuer toutes les démarches utiles auprès de la caisse de compensation AVS. N'hésite pas à contacter le syndicat Syna pour toute question complémentaire.

Caroline Aebischer
Collaboratrice juridique
caroline.aebischer@syna.ch

Emma **EXPLIQUE!**

Qu'est-ce qu'un référendum?

La démocratie directe est épuisante! Il faut sans cesse voter, élire ou se prononcer sur un référendum ... hmm, mais au fait, un référendum, c'est quoi? Alors voilà:

Si le peuple suisse n'est pas d'accord avec une décision du Parlement qui sera inscrite dans la loi fédérale, il s'y oppose en récoltant des signatures. C'est ce que l'on appelle «lancer un référendum». Si les référendaires parviennent à recueillir 50 000 signatures contre la nouvelle loi dans un délai de 100 jours, alors la population doit voter lors du scrutin suivant. En fait, il s'agit d'un «référendum facultatif», c'est-à-dire qui n'est pas obligatoire. Il s'appelle ainsi parce qu'il n'était pas certain dès

le départ que la loi devrait être soumise au peuple. Dans le cas d'un tel référendum, la majorité absolue suffit, la majorité des cantons n'est pour sa part pas nécessaire.

Et puis il y a aussi le référendum obligatoire. Comme son nom l'indique, ce référendum est obligatoire, donc contraignant. Dans le cas d'une modification de la Constitution, par exemple, le Parlement ne peut que pré-décider. Le peuple doit ensuite confirmer la décision par un vote. La majorité du peuple ne suffit alors pas, la majorité des cantons doit également être d'accord.

Emma





MON TRAVAIL ET MOI

«SANS LES SYNDICATS, LES SALAIRES SERAIENT AU PLUS BAS»

Claudia Stöckli s'engage depuis 2013 pour les travailleurs et travailleuses en tant que secrétaire centrale de Syna. Début 2022, elle a accepté un nouveau défi en tant que membre de la direction.

Dans ce portrait, elle nous parle de sa nouvelle mission et de ses objectifs.

MON PARCOURS PROFESSIONNEL

J'ai étudié l'anthropologie sociale et la littérature espagnole à l'Université de Berne. Pour simplifier, l'anthropologie sociale s'intéresse aux groupes humains, afin d'analyser comment les gens se comportent dans les domaines de l'économie, de la politique et de la société. Pendant mes études, j'ai eu divers jobs – je travaille depuis que j'ai 16 ans. Cela m'a permis de découvrir de nombreux domaines: j'ai travaillé dans la vente, j'ai donné des cours d'appui et j'ai longtemps été active dans l'hôtellerie et restauration. Plus tard, j'ai fait du travail de bureau, mieux rémunéré. Je sais par expérience à quel point il est difficile de travailler dans le secteur des bas salaires. Le travail est épuisant et les salaires sont vraiment très bas. En outre, ces activités essentielles ne sont pas du tout reconnues à leur juste valeur.

MON TRAVAIL

Mes expériences m'ont encouragée à accepter le poste de secrétaire centrale chez Syna en 2013. Je sais à quel point il est important de donner une voix aux travailleuses et travailleurs pour améliorer le monde du travail. Et on peut faire bouger les choses: en tant que secrétaire centrale, un souvenir fort pour moi a été la négociation de la CCT nationale pour les shops de stations-service. J'ai participé à son élaboration depuis le début et j'ai obtenu des progrès importants, comme l'introduction de salaires minimaux et d'horaires de travail réglementés. Récemment, la CCT a été renouvelée et nous avons obtenu de nombreuses améliorations (voir page 10)! C'est un sentiment agréable.

En tant que secrétaire centrale, je me suis occupée ces dernières années de différentes branches, notamment l'hôtellerie-restauration, la boulangerie, Coop, Fenaco ou Chocosuisse. J'ai également pu y faire bouger les choses.



MON NOUVEAU DÉFI

Après huit ans comme secrétaire centrale, j'ai souhaité une nouvelle mission. En tant que membre de la direction, je suis moins impliquée dans les branches, mais je m'occupe davantage de Syna en tant qu'organisation. Dans ce rôle, je veux apporter mes connaissances pour faire évoluer Syna. La société évolue et, avec elle, les travailleurs et travailleuses et leurs besoins. Je veux participer à ce changement – je veux conduire le syndicat Syna vers un avenir prospère. Renforcer la position des syndicats dans les professions typiquement féminines est un enjeu fondamental. Nous devons aller chercher ces femmes, car il existe un immense besoin d'améliorer leurs conditions de travail. Il est en outre important que nous nous opposions résolument aux attaques des milieux politiques et économiques contre les syndicats. Certains groupes d'intérêt tentent de présenter les syndicats sous un mauvais jour afin de les affaiblir. Ce sont les travailleurs et travailleuses qui en paient le prix.

MON SYNDICAT

Sans les syndicats, les salaires seraient au plus bas et les heures de travail élevées et imprévisibles. C'est bien connu, il suffit de regarder d'autres pays qui n'ont pas de syndicats. Il est donc très important que les travailleurs et travailleuses s'organisent au sein d'un syndicat. Non seulement pour eux-mêmes, mais aussi pour avoir une position forte en tant que groupe pour défendre leurs propres intérêts.

Syna fait un très bon travail en tant que syndicat. En effet, nous assurons un suivi très étroit et complet de chaque membre. En outre, nous sommes forts dans la négociation, car nous sommes objectifs et restons indépendants des idéologies. Cela nous apporte également le respect des employeurs et employeuses et conduit à des solutions constructives.

Patricia Schoch
Collaboratrice communication
patricia.schoch@syna.ch



Trattative salariali 2022

MEGLIO, MA NON ABBASTANZA

La tornata di trattative salariali 2022 ha avuto esiti sfaccettati, con risultati buoni per il commercio al dettaglio, ma appena sufficienti nell'artigianato e nell'industria. Nell'edilizia e nella sanità, invece, la tendenza rimane insoddisfacente. Per Syna è chiaro che nella prossima tornata salariale saranno urgentemente necessari dei miglioramenti.

Nel commercio al dettaglio le cose si stanno muovendo: anche l'ultimo grande dettagliante Migros ha aumentato il salario minimo a più di 4000 franchi lordi al mese (fa eccezione il Ticino), 4100 per la precisione. Anche con Coop, Syna ha concordato un nuovo salario minimo di 4100 franchi e un aumento generalizzato di 40 franchi per tutti i redditi inferiori a 4500 franchi mensili. I due giganti del commercio al dettaglio stanno così raggiungendo i discount Lidl e Aldi, che da anni hanno un salario minimo di oltre 4300 franchi. Nel nuovo anno Aldi ha aumentato il salario minimo addirittura a 4600 franchi. Si tratta di uno sviluppo importante che mette anche sotto pressione i rami secondari del commercio al dettaglio, come i negozi delle stazioni di servizio; qui, nel 2022 i salari sono finalmente aumentati grazie al nuovo CCL.

I SALARI BASSI RIMANGONO

Sfortunatamente, nella ricca Svizzera i working poor rimangono un problema diffuso. Il contratto nazionale per il settore alberghiero e della ristorazione (CCNL) non prevede alcun aumento significativo nel 2022 e il salario minimo più basso rimane sotto i 3500 franchi. Nel ramo delle pulizie, in Svizzera tedesca vige dal 1° gennaio un nuovo CCL che ha introdotto un aumento dei salari minimi, ma in Svizzera francese i salari sono rimasti invariati. Anche i panettieri e i parrucchieri attendono invano un aumento dei salari. Nella fascia dei redditi in assoluto più modesti, a parte qualche salario minimo cantonale le cose si muovono ben poco.

ARTIGIANATO: DISOMOGENEO

Nei rami dell'artigianato l'evoluzione è variabile. In Svizzera romanda, nei rami accessori dell'edilizia regna il gelo. I risultati sono invece più positivi nei rami artigianali più piccoli: Syna ha ottenuto un aumento generale dei salari per le carrozzerie, nell'industria del

marmo e del granito, nella costruzione di organi, nell'industria dei laterizi e nella posa di ponteggi. Nel ramo dell'installazione elettrica abbiamo ottenuto lo 0,9% di salario in più a titolo generale, nella costruzione in legno lo 0,8%. Alcuni settori hanno anche aumentato i salari minimi e concesso una compensazione del rincaro. In sintesi, l'evoluzione dei salari nei rami artigianali può essere considerata come appena sufficiente. Tuttavia, nessuno di questi rami ha sofferto del coronavirus.

INDUSTRIA: APPENA SUFFICIENTE

Dopo brevi scossoni, anche l'industria svizzera ha superato indenne la pandemia. In molti settori gli affari sono andati addirittura molto meglio che prima del coronavirus. Tuttavia, i pochi risultati salariali già pervenuti sono al limite dell'accettabile. Fortunatamente, nell'industria MEM i salari aumentano automaticamente grazie alle disposizioni del CCL.

DELUSIONE NELL'EDILIZIA E NELLA SANITÀ

È tragico che per il secondo anno consecutivo nell'edilizia principale non ci sarà nessun aumento generalizzato dei salari benché il settore sia in piena espansione e soffra di un'acuta carenza di lavoratori qualificati. Il 2022 sarà un anno decisivo nell'edilizia principale, poiché il CNM verrà rinegoziato. Nella sanità, il miglior risultato in assoluto è stato l'1% ottenuto per il Rehab Basel. Per il resto, a farla da padrone sono gli aumenti salariali individuali, specialmente per i gruppi professionali altamente qualificati. Fortunatamente il popolo svizzero ha detto la sua approvando l'iniziativa per cure infermieristiche forti. Per Syna è certa: senza un cambiamento di sistema, sarà impossibile.

Marco Geu
Segretario centrale
marco.geu@syna.ch

Encuesta sobre coronavirus y trabajo

CORONAVIRUS: ¿LA NUEVA NORMALIDAD?

Estamos en la quinta ola de coronavirus. La pandemia lleva ya dos años y se está convirtiendo en algo normal.

Sin embargo, los desafíos en la vida cotidiana – especialmente en el lugar de trabajo – no desaparecen.

Por eso, Syna ha lanzado una encuesta entre los trabajadores para entregarles un apoyo más específico.

La extremadamente contagiosa variante Ómicron tiene graves consecuencias para el mundo laboral: muchos trabajadores están en cuarentena o infectados con el virus. Hay insuficiente personal en todas partes, por lo que el resto de los empleados tienen que trabajar por los que no se encuentran, mientras el periodo de cuarentena se acorta. Los que vuelven ponen en peligro a los que estaban y la situación sube en intensidad. Es por esto que Syna ha puesto en marcha una encuesta sobre la situación en el lugar de trabajo en relación con el coronavirus. La encuesta no sólo está dirigida a los miembros de Syna, sino a todos los trabajadores. Ya hemos recibido más de 1000 respuestas.

ESTOS SON LOS TEMAS QUE MÁS NOS PREOCUPAN:

Horas extras/Horas de menos: Aunque está claro que el riesgo operativo no debe trasladarse a los trabajadores, la encuesta muestra que esto es exactamente lo que ocurre: Una de cada seis personas dice que siempre tiene que hacer horas extras. Casi la mitad de los encuestados ocasionalmente o a menudo. Aunque también sucede lo contrario: Una cuarta parte de los empleados trabajan menos horas de las que debieran, las que tendrían que recuperarse más adelante.

Pérdidas salariales: Casi el 29% de los trabajadores ha tenido que ver reducido su sueldo a causa de la reducción de la jornada laboral, falta de tareas o ausencia por la enfermedad.

Aplicación de los conceptos de protección: Aunque los conceptos de protección deberían formar parte del trabajo diario desde hace tiempo, no están siendo aplicados de forma adecuada. Cerca del 40% de los encuestados dijeron sentirse insuficientemente protegidos en su lugar de trabajo.

DIFERENCIAS EN LOS DIFERENTES SECTORES

Un examen en detalle de los datos revela diferencias específicas entre sectores: En el sector salud, más del 80% de los trabajadores soportan las numerosas horas extras que tienen que hacer para sustituir a sus compañeros. El panorama es similar en el sector detallista. Alrededor del 70% se ve afectado regularmente por las horas extraordinarias. En el sector de la hostelería, las pérdidas salariales son el problema más acuciante, ya que afectan a más de la mitad de los empleados. Correspondientemente el estado de ánimo va a la par de la situación: más del 90% dice que no ve el final de esta situación. También en el sector de la construcción, cerca del 60% valora sus perspectivas de forma negativa, acompañado de la elevada carga de horas extraordinarias (51%) y la preocupación la salud (39%).

DEBEMOS SEGUIR ACTUANDO

Los resultados son alarmantes y muestran que se debe seguir la línea de actuación planificada. En esto Syna tiene una tarea: seguir presionando a los empresarios para que cumplan los protocolos de protección. No se debe presionar a los trabajadores contagiados para que se reincorporen al trabajo antes de tiempo. La desproporción de horas extraordinarias y también las horas de menos debido a la situación de las empresas es inaceptable y debe terminar. En cambio, la compensación por jornada reducida se debe extender y los trabajadores con bajos ingresos deben seguir recibiendo su salario completo.

Claudia Stöckli

Miembro de comité ejecutivo
claudia.stoeckli@syna.ch

ENCUESTA SOBRE EL CORONAVIRUS



¡PARTICIPA TÚ TAMBIÉN!

La encuesta sobre el coronavirus de Syna se extenderá hasta finales de febrero. ¿Aún no has llenado la encuesta? Aprovecha esta oportunidad para contarnos tus inquietudes. ¿De qué forma podemos mejorar tu trabajo diario?

www.syna.ch/sondage-corona

Limpeza Suíça romanda

IMPLEMENTAÇÃO DE UM SISTEMA ANTI-ASSÉDIO

A Syna e os seus parceiros sociais criaram um sistema anti-assédio para todos os funcionários de limpeza na Suíça francófona, ativo a partir de 1 de janeiro de 2022. É uma linha telefónica gratuita e confidencial: 0800 06 06 00, disponível 7 dias por semana e em seis idiomas.

Caso trabalhe na limpeza e no trabalho sinta tensões ou conflitos com um superior ou colega; caso se sinta isolado, menosprezado ou discriminado; caso seja vítima de assédio psicológico ou sexual; caso esteja esgotado ou estressado; e mesmo que sinta que as suas preocupações são pessoais, não hesite em ligar para 0800 06 06 00.

SEIS LÍNGUAS

Do outro lado da linha, encontrará pessoas treinadas para proteger a integridade pessoal dos trabalhadores; que vão ouvi-lo e sabem como ajudá-lo, de uma forma neutra, confidencial, e em seis línguas. Dependendo do caso, a situação pode ser resolvida imediatamente, por telefone, ou exigir acompanhamento, através de reuniões

pessoais, e até mesmo, caso as circunstâncias necessitem e se queira, tratar das medidas de acompanhamento e mediação no lugar de trabalho e com a participação do seu empregador. Além disso, caso tenha conhecimento de casos de assédio e queira discuti-los confidencialmente com o seu sindicato, não hesite. Isto irá permitir que percebamos melhor a dimensão do problema.

«LINHA DIRETA DE CONFIANÇA»

Este sistema denominado «Hotline Confiance» foi criado pela Comissão paritária profissional romanda para o sector da limpeza, na qual se baseia a Syna.

Linha direta de confiança: 0800 06 06 00, gratuita e confidencial, disponível 7 dias por semana, das 8h às 18h30, em francês, alemão, italiano, português, espanhol e inglês.

Juan Barahona

Secretário central da limpeza
juan.barahona@syna.ch

Limpezas Suíça alemã

NOVO CNT PARA O SETOR

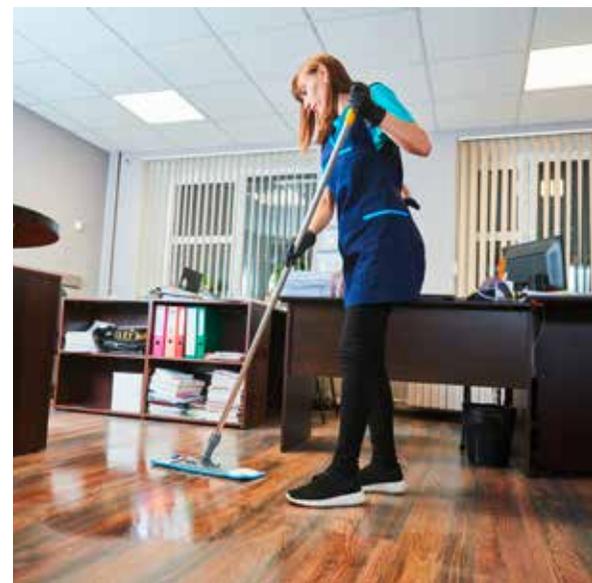
Desde o início do ano o novo acordo coletivo de trabalho (CNT) está em vigor para o setor de limpezas na Suíça alemã. Este garante melhores salários mínimos e proíbe o pagamento de salários em numerário. Deste modo, os pagamentos salariais inferiores ou mesmo o trabalho não declarado podem ser descobertos mais facilmente.

Entre 2022 e 2024 os salários aumentarão por um a dois por cento, conforme a categoria profissional. Além disso, o salário mínimo mais baixo é de 20 francos por hora a partir de 2024 – um importante êxito com efeito simbólico. Mas mesmo este salário não garante uma vida digna na Suíça. Nas limpezas trabalham sobretudo mulheres com historial de migração. Muitas delas trabalham de forma não declarada. Também são ameaçadas da pobreza na velhice, porque não conseguiram juntar uma reforma. No entanto, o maior desafio do setor é o trabalho nas casas privadas. As boas «mulheres de limpeza» são recomendadas na vizinhança. Muitas vezes combina-se com elas um preço barato, que as mulheres recebem na mão, em numerário. Parece tudo muito fácil e

nada complicado. Mas na realidade trata-se de uma exploração económica. Além disso, há plataformas digitais como «Batmaid», que se aproveitam das zonas cinzentas da lei laboral, para obter o seu lucro. Elas baixam os salários e empurram os empregados para a aparente independência – perfeitamente em conformidade com o «princípio Uber». Tudo isto demonstra a importância do CNT no setor de limpezas! Apenas com controlos orientados e uma parceria social forte podemos enfrentar estes abusos. O Syna continua lutar para melhores condições laborais e salários mais altos para os funcionários no setor.

Migmar Dhakyl

Secretária central limpezas
migmar.dhakyl@syna.ch



GENÈVE

FAILLITE DE PIMKIE: SYNA DÉNONCE LE NON-RESPECT DES DROITS DES VENDEUSES

Mi-janvier, les vendeuses de l'enseigne Pimkie en Suisse romande licenciées juste avant Noël pour cause de faillite n'avaient toujours pas reçu leur salaire, ni les documents nécessaires pour la caisse de chômage.

C'est un bien triste cadeau de fin d'année qu'ont reçu les employées suisses de l'enseigne de vêtements Pimkie. Le 21 décembre 2021 à 15h, soit quatre jours avant Noël, la filiale suisse de Pimkie, Mode Diffusion System (MDS), basée à Bâle, annonce en effet par réunion téléphonique à l'ensemble des vendeuses qu'elle a fait faillite le 17 décembre. Et leur ordonne dans la foulée de fermer immédiatement les portes des deux succursales de l'enseigne à Genève et à Crissier.

Les responsables de MDS, qui avaient cessé d'approvisionner les magasins depuis quelques semaines, n'avaient pas donné la moindre information à leurs collaboratrices sur la situation de la filiale et encore moins sur la faillite. Les vendeuses ont donc continué

à travailler après le prononcé de la faillite jusqu'au 21 décembre où elles ont subitement perdu leur emploi, sans salaire, sans lettres de résiliation ni attestations d'employeur. Or, non seulement les employées ont droit à leur salaire, mais aussi elles ont droit à ces documents pour pouvoir s'inscrire rapidement au chômage.

COLLABORATRICES PRISES AU DÉPOURVU

En cachant l'imminence de la faillite à ses employées, la direction de Pimkie les a prises au dépourvu, au pire moment de l'année. «Trois jours avant Noël, nous ne savons pas comment nous allons payer nos loyers et nos factures», relevait Laurence, l'une des neuf employées licenciées.

Les employées ne comprennent pas ce qui leur est arrivé et comment leur direction a pu les traiter ainsi. Elles estiment qu'il n'y avait aucune urgence pour l'employeur à déclarer la faillite et que celui-ci n'a réellement pas cherché des solutions alternatives permettant de garder les emplois. Quant à Fabrice Chaperon, responsable régional de Syna Genève, il relève que Pimkie, marque française appartenant à la famille Mulliez dont la fortune s'élève à 26 milliards d'euros, n'est pas à son premier fait d'armes. Elle a déjà sévi en Allemagne, en Autriche, en Espagne, en France puis récemment en Belgique: «Partout, Pimkie a plongé son personnel dans la précarité, empêché les bénéfiques et laissé l'ardoise sociale à la collectivité. Cette énième faillite appelle à une réforme profonde de la loi



TROIS QUESTIONS À KOMLA KPOGLI

Komla, quel est le rôle de Syna dans le cadre de cette procédure de faillite?

Komla Kpogli: «Le syndicat Syna, c'est l'humain d'abord. Nous avons donc écouté les vendeuses concernées. C'est à partir de leurs besoins que nous avons commencé par agir à leurs côtés. D'abord exiger les salaires en souffrance, puis exiger les différents documents nécessaires pour la constitution du dossier aussi bien au niveau de l'office des faillites qu'auprès de la caisse insolvabilité.»

Comment notre syndicat peut-il aider au mieux les collaboratrices touchées?

«Nous pouvons les accompagner de manière professionnelle et bienveillante à chaque étape. Un dossier de faillite est une affaire exigeante car une procédure précise doit être respectée. Cela suppose d'expliquer de manière claire cette procédure aux travailleuses concernées, répondre à leurs questions et remplir avec elles les formulaires demandés en

vérifiant tout afin d'éviter des erreurs. La gestion de ces aspects juridiques et techniques va de pair avec notre présence aux côtés des travailleuses. Cela demande une grande disponibilité. Nous les écoutons, les conseillons, les accompagnons, les orientons et partageons leur indignation et colère quand il le faut puis les apaisons quand c'est nécessaire. C'est un rôle humain, avant tout, que nous avons.»

De manière générale, que doit faire un employé ou une employée en cas de licenciement pour cause de faillite?

«Notre conseil, c'est de ne pas attendre le licenciement avant de venir au syndicat. Dès l'apparition des signes avant-coureurs, les travailleuses et travailleurs doivent immédiatement prendre contact avec nous pour savoir comment agir et éviter d'être surpris quand l'employeur ne communique pas en toute transparence sur la situation de l'entreprise.»

sur les faillites, de sorte à mieux protéger les employées et employés et à mieux faire assumer leurs responsabilités humaines et financières aux employeurs.»

UNE INCOMPÉTENCE CRASSE

Mi-janvier, plus de trois semaines après cette annonce brutale de mise en faillite, la situation n'avait toujours pas évolué, et les employées n'avaient toujours pas reçu leur salaire de décembre. De plus, les documents liés aux licenciements manquaient eux-aussi toujours à l'appel, ou alors étaient truffés d'erreurs: délais de congés erronés sur les lettres de licenciement, mauvais formulaires utilisés pour les attestations destinées à la caisse de chômage. Komla Kpogli, secrétaire régional du secteur tertiaire, dénonce «une incompetence crasse». Syna poursuit son accompagnement des collaboratrices touchées dans toutes les démarches durant cette période extrêmement compliquée.

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



Fabrice Chaperon (à g), Komla Kpogli (à d) et les collaboratrices de Pimkie en conférence de presse

CARAN D'ACHE**HAUSSE DE SALAIRE DE 75 FRANCS**

Depuis janvier 2022, le personnel de production de Caran d'Ache reçoit 75 francs de salaire en plus pour un taux de 100%. C'est le résultat de la négociation salariale entre la commission ouvrière accompagnée du syndicat Syna et la direction de Caran d'Ache. Ce résultat s'appuie sur un partenariat social fort, empreint de respect et de dialogue. Les efforts et la flexibilité du personnel ont été reconnus par la direction, qui a octroyé une augmentation substantielle dans une période fluctuante et instable. Un état d'esprit dont Syna se réjouit.

Fabrice Chaperon
Responsable régional Genève
fabrice.chaperon@syna.ch

RÉGION JURA**NOTRE SECRÉTARIAT RÉGIONAL DÉMÉNAGE**

Nous nous ferons un plaisir de vous accueillir dès le **16 mars** dans nos nouveaux locaux, les mardis et jeudis de 9h00 à 11h45 et sur rendez-vous:

Syna Jura
Rue de Chêtré 20
2800 Delémont
☎ 032 421 35 45
✉ delemont@syna.ch

VOTATIONS

SYNA DIT OUI À L'AIDE AUX MÉDIAS

Les médias sont une source d'information primordiale. En dépit de leur rôle essentiel, de nombreux médias locaux et régionaux rencontrent des difficultés financières. La Confédération souhaite donc les renforcer par des mesures de soutien. Le peuple est appelé à se prononcer le 13 février.

En Suisse, et particulièrement en Suisse romande et au Tessin, de nombreux médias rencontrent des difficultés financières, car le nombre d'abonnés diminue, et les grandes plateformes internet internationales s'arrogent une part croissante des dépenses publicitaires. Les radios et télévisions privées voient elles aussi leurs recettes publicitaires diminuer. La couverture médiatique dans les régions s'en trouve affaiblie. Les mesures proposées par la Confédération visent donc à garantir que toutes les parties du pays et toutes les régions linguistiques continuent de profiter d'une couverture médiatique variée.

Un montant maximum de 151 millions de francs est prévu à cet effet. Aucune nouvelle taxe n'est nécessaire car ce montant sera financé par les recettes de la redevance de radio-télévision et par le budget de la Confédération. Ce projet vise d'une part à accroître l'aide indirecte dont bénéficient déjà les journaux via des tarifs préférentiels pour la distribution de leurs éditions papier et d'autre part à introduire une nouvelle aide directe pour favoriser la transition numérique des médias.

RENFORCER LE SERVICE PUBLIC MÉDIATIQUE

D'un point de vue syndical, cette aide aux médias est à saluer pour plusieurs raisons. Premièrement, par rapport aux grands groupes de presse nationaux, les médias locaux et régionaux sont bien plus susceptibles de suivre nos luttes sur le terrain et de leur donner de la visibilité. Deuxièmement, cette aide permet de renforcer le service public médiatique, qui doit assurer un journalisme indépendant de qualité, protégeant de la désinformation. Fabrice Chaperon, responsable de Syna Genève, le souligne: «Il faut impérativement éviter que seul l'argent décide des informations qui parviennent aux lectrices et aux lecteurs. Pour Syna, qui représente souvent les moins nantis, les moins puissants, il est en effet essentiel de pouvoir

rendre visible nos actions. Et ces aides bénéficieront notamment à des journaux proches du terrain, proches de nos valeurs. De plus, ce paquet de mesures doit également favoriser des conditions de travail de qualité dans la branche, un sujet qui nous tient à cœur chez Syna. Ainsi, ce paquet d'aide aux médias comporte notamment une obligation de négocier une convention collective de travail (CCT) pour le personnel de la distribution matinale des journaux.»

SURVIE DES JOURNAUX INDÉPENDANTS EN JEU

À Genève, Le Courrier fait partie des journaux régionaux indépendants luttant pour leur survie. Ce quotidien est de ceux qui couvrent l'actualité locale et régionale en adoptant une ligne humaniste et progressiste. Le Courrier avait notamment couvert la lutte menée par le personnel de la tuilerie de Bardonnex, accompagné par Syna notamment, contre la fermeture du site. Philippe Bach, son rédacteur en chef, témoigne: «cette votation a permis de faire sauter un tabou qui entourait l'aide – directe ou indirecte – aux médias, c'est un premier fait positif. Pour un journal comme le nôtre, qui couvre des sujets régionaux qui touchent directement notre population, survivre s'apparente à un Tetris permanent. À chaque fois que nous voulons introduire un nouveau service, nous devons renoncer à quelque chose. Par exemple, pour avoir une présence en ligne digne de ce nom, nous avons dû renoncer à notre édition du week-end. À ce titre, l'aide directe qu'apporterait cette loi pour soutenir la transition numérique constituerait pour nous un bol d'air frais. L'aide indirecte pour la distribution matinale des journaux est importante aussi, même s'il nous est difficile à ce jour d'estimer exactement ce qu'elle nous apporterait.»

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



NETTOYAGE ROMAND

MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF ANTI-HARCÈLEMENT

Syna et ses partenaires sociaux ont mis sur pied un dispositif anti-harcèlement à l'attention de l'ensemble du personnel de nettoyage romand, valable dès le premier janvier 2022. Il s'agit d'une ligne téléphonique gratuite et confidentielle: 0800 06 06 00, disponible 7 jours sur 7 et en six langues.

Si tu travailles dans le nettoyage et que tu vis des tensions ou des conflits au travail avec un ou une responsable hiérarchique ou un ou une collègue; si tu éprouves un sentiment d'isolement, de dénigrement, de discrimination; si tu es victime de harcèlement psychologique ou sexuel; si tu t'épuises ou que tu es en burn out; et même si tu as le sentiment que tes préoccupations sont d'ordre personnel, n'hésite pas à appeler le 0800 06 06 00.

SIX LANGUES

À l'autre bout du fil, tu trouveras des personnes formées en matière de protection de l'intégrité personnelle des travailleuses et travailleurs. Elles t'écouteront et sauront t'aider, de manière neutre, confidentielle et en six langues.

En fonction du cas, la situation pourra être résolue immédiatement, au téléphone, ou nécessiter un suivi, par le biais de rencontres personnelles, et même déboucher, si les circonstances l'exigent et tu le souhaites, sur des mesures d'accompagnement et de médiation auprès de et avec la participation de ton employeur ou employeuse. Par ailleurs, si tu as connaissances de cas de harcèlement et que tu souhaites en discuter en toute confidentialité avec ton syndicat, n'hésite pas. Cela nous permettra de mieux cerner l'ampleur du problème.

«HOTLINE CONFIANCE»

Baptisé «Hotline Confiance», ce dispositif a été mis en place par la Commission paritaire professionnelle romande du secteur du nettoyage, dans laquelle siège Syna.

Hotline Confiance: 0800 06 06 00, gratuit et confidentiel, disponible 7 jours sur 7, de 8h à 18h30, en français, allemand, italien, portugais, espagnol, et anglais.

Juan Barahona
Secrétaire central du nettoyage
juan.barahona@syna.ch

CCT DU NETTOYAGE ROMAND

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord en fin d'année dernière pour prolonger de trois ans la CCT du secteur du nettoyage romand, soit jusqu'au 31 décembre 2024. Ils ont également négocié une augmentation de tous les salaires minimaux pour 2023 et 2024. En fonction des catégories, ces hausses oscillent entre 1 et 3,2%. À noter qu'à Genève, les salaires des catégories E3 et E2 augmentent également dès le 1^{er} janvier 2022, en vertu du salaire minimum cantonal. Pour plus d'informations sur notre site: www.syna.ch/fr/nettoyage

IMPRESSUM

Syna Magazine
Journal officiel de publications pour les membres Syna

Parutions 7 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 22 avril 2022
Clôture de la rédaction 18 mars 2022, 12h00

Crédits photographiques
Adobe Stock (p. 1, p. 3, p. 4, p. 6, p. 10, p. 13, p. 14, p. 15, p. 16,
p. 20 en bas à gauche)
Getty Images (p. 8)
Syna (p. 9, p. 12, p. 17, p. 19)
Travail.Suisse (p. 7 en bas)



INFORME-TOI GRÂCE À

Tu peux trouver les articles du Syna Magazine sur notre site Internet à l'adresse www.syna.ch/actualites. Nous pensons toutefois que nos membres doivent être les premiers informés de nos actualités. C'est pourquoi, dès la prochaine édition de notre magazine, tu recevras en primeur un e-mail contenant une sélection de nos derniers articles.

 **Profite de cette option et inscris-toi dès maintenant à la newsletter de notre magazine:**
www.syna.ch/syma/s-abonner

MISE EN PAGE DU MAGAZINE

Un vent de fraîcheur souffle également sur l'édition imprimée du magazine: reflétant la mise en page de notre site Internet, celui-ci aura un nouveau visage dès le numéro d'avril. Dis-nous ce que tu en penses! Nous serons ravis de recevoir tes suggestions:

✉ kommunikation@syna.ch

13 février 2022

VOTATIONS FÉDÉRALES

Syna dit non à l'arnaque du droit de timbre et oui à l'aide aux médias.

NON À LA MODIFICATION DE LA LOI FÉDÉRALE SUR LE DROIT DE TIMBRE

Le Parlement a décidé de supprimer la taxe d'émission sur les capitaux propres des entreprises. Cela entraînerait une perte d'au moins 250 millions de francs de recettes fiscales par année – et ce alors que nous tentons tout juste de sortir de la crise provoquée par le coronavirus. Une fois de plus, quelques grands groupes devraient en tirer profit. Tous les autres devront payer, car les énormes pertes fiscales entraîneront inévitablement des coupes dans les prestations publiques, par exemple dans l'éducation, les transports publics ou la santé.

OUI AU PAQUET DE MESURES EN FAVEUR DES MÉDIAS

En raison de développements structurels défavorables, les médias ont des revenus en baisse. Afin d'améliorer les conditions-cadres et de promouvoir une offre médiatique diversifiée dans les régions, le Parlement a donc adopté un paquet de mesures de 150 millions de francs. Un référendum a été lancé contre cette décision. Pour Syna, les formes de soutien aux médias prévues sont appropriées: elles aident les médias à s'adapter aux bouleversements de la branche et à atténuer les effets négatifs de la pandémie. Le rôle central des médias indépendants pour le bon fonctionnement de la démocratie doit être préservé ainsi. En même temps, les emplois dans la branche sont maintenus (voir aussi page 18).



FORMATION CONTINUE

formation-ARC.Suisse

LA FORMATION CONTINUE, ÇA EN VAUT LA PEINE!

Saisis cette opportunité pour te perfectionner, par exemple en suivant l'un des cours ci-après.

RÉSOLUTION DES ÉMOTIONS: APPRENDRE DES MÉTHODES SIMPLES À LA PORTÉE DE TOUS

Mercredis 16 mars 2022 de 14h à 17h et 30 mars 2022 de 14h à 15h30, en ligne

Une frustration à cause d'un collègue, devoir parler en public, prendre la parole, s'adapter aux changements, tout cela et bien d'autres choses peuvent provoquer un inconfort, un stress. Cette formation te propose d'apprendre à écouter et apprivoiser tes émotions pour améliorer tes relations et renforcer ton efficacité au travail.

LES CLÉS DU SUCCÈS D'UN ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Vendredi 25 mars 2022, de 9h à 17h, Morges

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

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

Jeudi 31 mars et vendredi 1^{er} avril, de 9h à 17h avec nuitée, Lausanne

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 intra-personnelles est un atout indispensable aussi bien au travail que dans son quotidien.

INFORMATIONS ET INSCRIPTION

Institut de formation ARC, Tél. 031 370 21 11

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