

syna MAGAZINE

N° 2 | AVRIL 2022 | SUISSE ROMANDE

Construction: il faut agir

Les négociations pour la convention nationale du secteur principal de la construction sont en cours. Le secrétaire central Johann Tscherrig dresse un premier bilan. **Page 6**

Después de tu aprendizaje, viaja al extranjero

¡Comienza la aventura de tu vida! Como miembro de Syna, ahora puedes realizar tu práctica profesional en Europa luego de tu aprendizaje. **Página 14**



Campagne Syna «Mes droits»

L'hôtellerie-restauration en crise

Les mesures sanitaires ont été assouplies, les restaurants revivent. Mais la situation reste précaire. Syna s'engage pour le personnel de la branche. **Pages 4 et 5**

CONTENU

BRANCHES

- 10 Peinture/plâtrerie Suisse alémanique**
Une nouvelle CCT pour la branche
- 10 Commerce de détail**
Plus de salaire pour le personnel de Lidl
- 10 Construction métallique**
Des résultats de négociation mitigés
- 10 Journée industrie**
Première conférence Syna pour tous les secteurs de l'industrie

SYNDICAT

- 7 Young Syna**
Partir à l'étranger après l'apprentissage
- 8 Cours de langue**
Apprends l'allemand avec Syna
- 20 Assemblée des délégué-e-s**
Samedi 2 juillet 2022

LANGUES

- 13 ITALIANO**
Edilizia principale
Trattative per il rinnovo del CNM
- 14 ESPAÑOL**
Young Syna
Viaja al extranjero con «SynaMoves»
- 15 PORTUGUÊS**
Setor de restauração
Campanha do Syna
«Os meus direitos»

PERSONNALITÉS

- 3 Le commentaire**
Mandy Zeckra, Vice-présidente
- 12 Mon travail et moi**
Fredri Oertli, ferrailleur:
«Nous avons toujours dû beaucoup lutter»



BRANCHES

L'addition, s'il vous plaît!

Syna lance la campagne «Mes droits» pour aider le personnel de la branche à défendre ses conditions de travail.

POLITIQUE

- 8 Référendum contre AVS 21**
Les signatures sont déposées
- 9 Marché du travail en Suisse**
Pénurie de main-d'œuvre malgré le chômage
- 9 Initiative pour les crèches**
Des places de crèches pour l'égalité

SERVICE

- 11 Ton droit**
La clause de non-concurrence
- 11 Emma explique!**
Commission paritaire
- 11 Formation continue / cours**
- 16 Régions**
Romandie
- 20 Informe-toi grâce à Syna**
Inscris-toi à notre newsletter
- 20 Podcast de Syna**
Nouveau: écouter Syna en podcast



BRANCHES

«Personne ne veut provoquer un vide conventionnel»

Le secrétaire central Johann Tscherrig évoque l'état des négociations pour la nouvelle CN dans le secteur principal de la construction.

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** kommunikation@syna.ch

Rédaction Travail.Suisse Lisa Schädel, schaedel@travailsuisse.ch | **Conception/typographie** Continue AG, Bâle | **Impression/expédition** Merkur Zeitungsdruck AG

Modification d'adresses info@syna.ch | **Prochaine édition** 3 juin 2022 | **Clôture de la rédaction** 13 mai 2022, 12h00 | **Crédits photographiques** Adobe Stock (p. 2, p. 4/5, p. 7, p. 9, p. 10 à gauche, p. 16, p. à gauche et en haut à droite), Lidl (p. 10 en haut à droite), Syna (p. 3, p. 6, p. 8, p. 12, p. 18, p. 19, p. 20 en bas à droite), m2d (p. 10 en bas, p. 17)

Dignité humaine et solidarité



Au printemps 2018, je me suis rendue dans l'est de l'Ukraine pour soutenir la mise en œuvre de projets d'aide aux personnes vivant dans des zones de guerre. À l'époque, j'avais été frappée par la destruction des villages et des villes, mais aussi par le nombre de familles et de jeunes qui avaient déjà quitté la région. Quatre ans après le début de la guerre, il restait avant tout les plus démunis, les personnes âgées et les malades – les oubliés de l'opinion publique. Aujourd'hui, l'Ukraine est de retour dans les médias. Une guerre brutale, inhumaine et sans perspective de résolution rapide fait rage. Toutes les personnes qui le peuvent fuient non seulement l'est de l'Ukraine, mais aussi le reste du pays, pour mettre leur famille en sécurité.

Syna a aussi des obligations

En quoi cela nous concerne-t-il, en tant que syndicat? La gestion de la guerre touche nos valeurs. En effet, toute notre action repose sur la dignité humaine et la solidarité. Cela a un impact direct sur notre travail quotidien. Les besoins des personnes en fuite et des migrants – quel que soit leur pays d'origine – sont au cœur de notre travail syndical, que ce soit pour améliorer leurs compétences linguistiques, les soutenir sur leur lieu de travail, négocier un salaire minimal ou en cas de litige (salaire, discrimination, etc.).

C'est pourquoi je représente Syna et Travail.Suisse au sein de la Commission fédérale des migrations, par exemple. Cette commission, qui conseille le Conseil fédéral, s'est engagée avec succès pour que le statut de protection S soit appliqué pour la première fois. Il permet une intégration rapide et simple des réfugiés d'Ukraine dans les écoles et sur le marché du travail. Une intégration réussie et durable sur le marché du travail ne bénéficiera pas seulement aux individus, mais aussi à l'économie et à la collectivité. Cependant, les obstacles à la participation à la vie économique sont encore immenses, en particulier pour les personnes originaires de pays non européens. Parallèlement, la Suisse ne souffre pas seulement d'une pénurie chronique de main-d'œuvre qualifiée, mais aussi, et de plus en plus, d'un manque général de main-d'œuvre.

Renforcer la formation initiale et continue, une nécessité

Les réfugiées et les réfugiés, les migrantes et les migrants ne sont toutefois pas la solution à la pénurie de main-d'œuvre et de spécialistes en Suisse. Seules des mesures de formation et de perfectionnement à grande échelle permettront d'y remédier durablement (voir page 9). Des mesures qui contribuent en même temps à l'intégration des nouveaux concitoyens et concitoyennes sur le marché du travail.

L'exemple de l'Ukraine nous montre ce qu'il est possible de faire en matière de migration lorsque la politique décide d'agir de manière unie et rapide. Mais ce n'est pas gagné. Il faut des structures et des ressources pour les cours de langue, l'intégration sur le lieu de travail, le coaching et l'encadrement. Autant de mesures qui doivent être considérées comme des investissements. Une compréhension fondamentale et une voie que Syna défend et pour laquelle nous nous engageons, en Suisse et dans le monde entier par le biais de notre œuvre d'entraide Brücke · Le pont.

Merci pour votre engagement!

Pour conclure, je voudrais profiter de l'occasion pour remercier tous nos membres, collaboratrices, collaborateurs et partenaires qui s'engagent en faveur des personnes ayant un passeport étranger. Que ce soit lors d'une manifestation pour la paix à Altdorf ou par un don de section venant de Suisse orientale. Vous qui vous engagez bénévolement ou financièrement dans l'aide aux réfugiés ou en faveur de l'intégration au travail, vous vivez les valeurs de Syna.

Mandy Zeckra

Vice-présidente

mandy.zeckra@syna.ch

Hôtellerie et restauration: campagne Syna «Mes droits»

L'addition, s'il vous plaît!

L'hôtellerie et restauration est en crise, et avec elle ses quelque 200 000 employées et employés. Syna exige des améliorations pour protéger le personnel, mais aussi la branche. Pour aider le personnel à défendre ses conditions de travail, nous lui présentons ses droits dans une campagne d'information.

Quel plaisir! Nous pouvons à nouveau aller au restaurant, manger et boire ensemble. La normalité est en grande partie de retour et la gastronomie nous accueille à bras ouverts. Lorsqu'un personnel avenant nous sert, nous ne remarquons pas le dur travail qu'il implique. Sept jours par semaine, pratiquement 24 heures sur 24: l'hôtellerie-restauration répond toujours présente. Et avec elle, le personnel qui doit renoncer à tant de choses pour un salaire très insuffisant.

Les revendications d'une grande partie du personnel pour de meilleurs salaires, des horaires de travail socialement acceptables, plus de considération et de soutien, sont tout à fait compréhensibles. Inlassablement, Syna leur donne une voix. Nous ne cessons de rappeler que les salaires dans l'hôtellerie-restauration sont les plus bas de l'économie suisse, que les horaires de travail sont quasi sans limites et que des améliorations pérennes sont urgentes!

Le personnel fuit la branche

Et ce qui devait arriver arriva. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur est là, et elle est conséquente. Le problème est désormais si important que de nombreux hôtels et restaurants ne peuvent plus fonctionner normalement. Non pas parce que la clientèle manque, mais parce que le personnel ne supporte plus ces conditions de travail et tourne le dos à l'hôtellerie-restauration.

Dans notre grande enquête sur le coronavirus, nous avons demandé aux travailleuses et travailleurs comment ils avaient supporté la crise. Les réactions ont été nombreuses et révèlent des situations terribles. Le manque de main-d'œuvre conduit à de nombreuses heures supplémentaires, à un roulement constant du personnel et à des vacances et jours de congé qui ne peuvent être pris, augmentant encore la charge de travail. Ceci après une période où le personnel ne savait souvent pas si son entreprise survivrait à la pandémie, et où la menace de licenciement planait constamment.



3 questions

à une membre de Syna,
pizzaiola de profession

Qu'est-ce qui te plaît dans ton travail dans l'hôtellerie-restauration?

La gastronomie doit générer de la joie! J'aime préparer de bons repas et voir les clients les apprécier et leur donner le sourire. L'hospitalité est une affaire de cœur.

Qu'est-ce que tu n'aimes pas dans ton travail?

Je dois faire un nombre incroyable d'heures supplémentaires. Parfois, je peux à peine prendre des pauses. Souvent, notre travail n'est pas apprécié, je n'ai pas l'impression d'être traitée comme un être humain. Il y a aussi beaucoup de changements de personnel, on ne peut pas s'adapter à une équipe.

Qu'est-ce qui doit changer?

Les employeurs doivent respecter la loi et la CCNT! Ils doivent traiter le personnel avec respect et considération pour que nous ayons un environnement de travail sain.



Campagne d'information «Mes droits»

Comment Syna peut-il soutenir les employés au quotidien afin qu'ils bénéficient de conditions de travail équitables? Chaque entreprise doit respecter les acquis de la loi sur le travail. Cela fonctionnera uniquement si le personnel connaît ses droits et sait comment se défendre. C'est pourquoi nous avons lancé une campagne d'information. Tout au long de l'année, nous abordons de manière ciblée les problèmes auxquels le personnel de la branche est souvent confronté. Nous lui expliquons les règles qui s'appliquent dans chaque situation et ce à quoi il faut être attentif dans les rapports de travail.



Plus d'informations sur la campagne:
syna.ch/mes-droits



Claudia Stöckli

Secrétaire centrale
de l'hôtellerie-restauration
claudia.stoeckli@syna.ch

Les revendications des salariées et salariés sont simples et connues de tous: des horaires de travail socialement acceptables, un salaire plus élevé, plus d'estime et le respect impératif des lois et de la convention collective de travail (CCNT). En collaboration avec les employées et employés, Syna exige concrètement

- ▷ pas de salaire inférieur à 4000 francs;
- ▷ solutions pour l'heure de chambre problématique;
- ▷ modèles de temps de travail répondant aux besoins individuels;
- ▷ formation continue payée sans l'accord de l'employeur;
- ▷ valorisation et respect des besoins du personnel.

Secteur principal de la construction: négociations de la CN

«Personne ne veut provoquer un vide conventionnel»

Les négociations pour une nouvelle convention nationale (CN) dans le secteur principal de la construction ont commencé. Johann Tscherrig, secrétaire central chez Syna, évoque dans une interview l'état des négociations, les difficultés rencontrées et les prochaines étapes.



Johann, il faut agir dans le secteur principal de la construction. Pourquoi?

Johann Tscherrig: La CN actuelle court jusqu'à fin 2022. Il est grand temps de la renégocier et de l'améliorer. Si aucun accord n'est trouvé avec le patronat, nous allons au-devant d'un vide conventionnel.

Est-ce déjà arrivé?

Oui, plusieurs fois. Mais généralement pour deux ou trois mois seulement. Six mois sans convention, c'est la plus longue période dont je me souviens.

À quel point est-ce grave?

Sur le principe, pour le personnel du bâtiment, un vide conventionnel est inacceptable. Cette situation peut être tenable pendant une courte période, durant laquelle les dispositions de l'ancienne CN restent applicables. Sinon, l'employeur devrait d'abord les adapter par un congé-modification. Mais c'est difficilement réalisable à si court terme.

Et si l'état de vide conventionnel se prolonge?

Cela peut devenir très compliqué. Le patronat adaptera les conditions de travail à la baisse, conformément aux dispositions du Code des obligations (CO). Soudain, en application du CO, on n'accordera plus que quatre semaines de vacances, alors que la branche en prévoit cinq. Les horaires de travail hebdomadaires vont également se dégrader, ou le 13^e salaire sera supprimé.

L'automne dernier, plus de 17 500 ouvriers et ouvrières du bâtiment ont adopté leurs revendications pour la nouvelle CN. Quel est leur état d'esprit?

Tendu! Beaucoup se sentent abandonnés. Depuis deux ans, leur salaire n'a pas été augmenté, contrairement à d'autres branches de l'artisanat. Parallèlement, les conditions d'hygiène sur les chantiers sont souvent catastrophiques. Il est urgent d'agir sur ce point.

Les employeurs le reconnaissent-ils?

En théorie, oui. Ils disent vouloir négocier une nouvelle CN. Mais à quel prix? S'agissant

de la flexibilité, des heures supplémentaires et de la durée du travail, les points de vue et les exigences divergent. Les changements ne doivent pas se faire uniquement au détriment des travailleurs; le personnel, qui travaille dur, ne l'accepterait d'ailleurs pas.

Comment as-tu vécu les négociations avec la Société suisse des entrepreneurs, qui ont débuté le 28 février?

Bien que leurs représentants aient eu l'air un peu distants, un vent de changement et une volonté de négocier étaient perceptibles. Les employeurs ont pris connaissance de nos revendications, sans toutefois y répondre ou présenter des revendications de leur côté.

À quel point es-tu optimiste?

Je pense que personne ne voudra provoquer un vide conventionnel. Ce n'est dans l'intérêt d'aucune des parties. Et tout le monde est conscient que la branche a un problème et qu'il faut augmenter son attractivité, car la main-d'œuvre manque, ou quitte le métier. Les négociations seront toutefois difficiles.

Que va-t-il se passer maintenant?

Au total, sept cycles de négociations sont prévus. D'ici l'été, il faudra dresser un état des lieux. Les revendications doivent être concrétisées à l'automne, pour pouvoir espérer qu'une nouvelle CN soit prête en novembre. J'espère vraiment que cela fonctionnera, car la pression et le stress sur les chantiers sont énormes. Avec des conséquences négatives pour la santé, le bien le plus précieux de l'être humain. Ce n'est pas acceptable.

Leo Niessner

Collaborateur communication
leo.niessner@syna.ch

Changement dans le secteur principal de la construction

Guido Schluep, secrétaire central pour le secteur principal de la construction depuis de nombreuses années, quittera Syna fin juin pour relever un nouveau défi professionnel. Nous le remercions chaleureusement pour son grand engagement.

Johann Tscherrig, lui aussi secrétaire central chez Syna depuis plusieurs années, reprendra la responsabilité du secteur principal de la construction. Il a à son actif une grande expérience des différentes branches de la construction et a déjà pris la direction des négociations sur la CN.

Young Syna pour les jeunes travailleurs et travailleuses

Partir à l'étranger après l'apprentissage avec «SynaMoves»



Lance-toi dans l'aventure de ta vie! En tant que membre de Syna, tu peux désormais effectuer un stage professionnel en Europe à l'issue de ton apprentissage. Réjouis-toi de vivre une aventure passionnante et formatrice – cette année en Irlande. Et le meilleur dans tout ça: Young Syna prend en charge la quasi-totalité des coûts!

Les expériences à l'étranger sont un énorme enrichissement, en particulier pour les jeunes. On rencontre de nouvelles personnes, on améliore ses connaissances linguistiques et on sort de nos routines quotidiennes. Il existe depuis longtemps des offres de séjours à l'étranger pour les gymnasiens et les étudiantes. En revanche, cette possibilité est presque inexistante pour les jeunes en apprentissage ou tout juste certifiés. Or, nous pensons que tout le monde – indépendamment de sa formation et de ses moyens financiers – doit pouvoir bénéficier de ces expériences à l'étranger. C'est pourquoi dès cet été, Young Syna lance, en collaboration avec la fondation Movetia, les premiers séjours à l'étranger pour les jeunes en fin d'apprentissage.

Le premier projet

Du 7 août au 3 septembre 2022, jusqu'à 20 participantes et participants se rendront dans la ville de Cork, au sud de l'Irlande. La

première semaine, tous suivent un cours d'anglais dans une école de langue internationale. Suivront ensuite trois semaines de stage dans une entreprise locale. S'agissant des branches, toutes les options sont ouvertes: que tu sois boulanger, installatrice-électricienne ou coiffeur, nous trouvons une place de stage adaptée à chacun. Mais il ne s'agit pas seulement d'apprendre et de travailler. En plus de l'école et du stage, il te restera suffisamment de temps pour découvrir la magnifique nature irlandaise, pour profiter d'une soirée conviviale dans un pub avec les autres participants ou pour cuisiner un plat irlandais avec ta famille d'accueil.

Financement

En règle générale, les stages ou les séjours linguistiques à l'étranger sont assez chers. «SynaMoves» nous permet de proposer une offre accessible à toutes et à tous. Grâce au soutien de Young Syna et de la fondation Movetia, il n'y a pas de frais pour les participants – à part une modeste franchise de 100 francs maximum. L'arrangement comprend le voyage aller-retour, l'école de langue, l'hébergement en famille d'accueil et la recherche d'un stage approprié. Des frais supplémentaires peuvent s'appliquer pour un abonnement aux transports publics locaux, des activités de loisirs ou l'assurance voyage.

«SynaMoves»

Informations clés:

- 7 août – 3 septembre 2022
- 4 semaines de séjour à l'étranger à Cork/Irlande, dont:
 - 1 semaine d'école de langue
 - 3 semaines de stage

Les frais sont pris en charge par Young Syna et Movetia, à l'exception d'une modeste franchise.

Il ne s'agit pas d'une offre unique

«SynaMoves» doit devenir une offre à long terme. Si la possibilité d'effectuer un stage à partir de 2023 t'intéresse, n'hésite pas à nous contacter. Le mieux est d'envoyer un e-mail à young@syna.ch.

Comment puis-je y participer?

Tu es actuellement en dernière année d'apprentissage ou tu viens d'achever ta formation? Tu es membre de Syna et tu as envie de vivre une expérience à l'étranger? Alors inscris-toi sur notre site internet pour le programme d'échange Cork 2022:

syna.ch/fr/syna-moves



Tu as des questions?

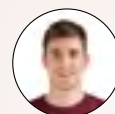
Nous sommes là pour toi:

Nico Fröhli



Responsable
Young Syna
Tél. 044 279 71 27

Michael Steinke
Collaborateur du projet
«SynaMoves»
Tél. 044 279 71 08



Apprends l'allemand avec Syna

«Ce cours de langue m'a ouvert un nouveau monde»

Après de cuisantes déceptions avec des formations coûteuses, Salvatore Perna s'est inscrit à un cours de langue de Syna. Ce monteur électricien zurichois âgé de 30 ans nous parle de son apprentissage réussi, en petits groupes, dans le cadre d'un enseignement structuré et des applis qui lui ont été utiles.

Lorsque je suis arrivé d'Italie en Suisse il y a cinq ans, tout était nouveau pour moi. Comme l'intégration passe entre autres par la langue, je me suis inscrit à un cours de langue chez Syna, après des expériences décevantes auprès d'autres prestataires.

J'ai adoré. En effet, au lieu de former de grands groupes de 25 participants, nous n'étions que huit. J'ai rencontré des gens sympas d'Italie, du Portugal et de Tunisie. Notre professeure parlait couramment l'italien, l'espagnol et le portugais. C'était génial, et ça m'a bien aidé pour apprendre. Dans



«Au fil des leçons, j'ai réussi à mieux communiquer.»

Salvatore Perna

les cours précédents, on ne parlait qu'allemand et le rythme était soutenu. Malgré les sommes importantes investies, je n'arrivais pas à suivre; c'était très frustrant. Chez Syna, tout était différent. L'enseignante s'est intéressée à chacun d'entre nous. Comme

j'étais déjà avancé, elle m'a préparé un programme spécial. Le cours était très bien organisé. Nous nous réunissions deux fois par semaine de 18 à 20 heures. Bien sûr, j'étais fatigué après le travail. Mais les heures passaient vite. Nous avions un manuel facile à comprendre, complété par une application spéciale. Il y avait un chat de classe sur WhatsApp, où nous pouvions poser des questions à tout moment. Et la conversation occupait une place importante dans nos cours.

Ce cours de langue bien structuré m'a ouvert un nouveau monde. Au fil des leçons, j'ai réussi à mieux communiquer. Cela m'est particulièrement utile au travail, car dans mon équipe, personne ne parle italien. Je vais m'inscrire à un autre cours de langue Syna.

Leo Niessner

Collaborateur communication
leo.niessner@syna.ch

Cours de langue Syna

Améliore tes connaissances en allemand pour ton quotidien professionnel et privé. Les cours de langue ne coûtent que 50 francs pour les membres de Syna.



Informations et inscription
🌐 syna.ch/cours-de-langue

POLITIQUE

Le référendum a abouti

Grande résistance contre la réforme de l'AVS

Il aura suffi de peu de temps à une large coalition d'organisations – dont Syna – pour récolter les signatures nécessaires au lancement d'un référendum contre la réforme de l'AVS21 adoptée fin 2021.

Le vendredi 25 mars 2022, l'Alliance a remis 151782 signatures authentifiées à la Chancellerie fédérale à Berne. Ce chiffre impressionnant témoigne de la forte opposition de la population à la réforme. Le relèvement prévu de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans devrait permettre d'économiser environ 10 milliards de francs aux dépens des femmes, ce qui équivaut à une réduction de rente d'environ 1200 francs par an.

Syna était présent lors du dépôt des signatures à la Chancellerie fédérale. La votation sur l'AVS21 aura probablement lieu en septembre. La campagne s'annonce houleuse et Syna s'engagera de toutes ses forces pour défendre les intérêts des femmes.

Flurina Hoffmann

Responsable de la communication
flurina.hoffmann@syna.ch



Marché du travail en Suisse

Pénurie de main-d'œuvre malgré le chômage



Il n'y a jamais eu autant de travail en Suisse, soit plus de quatre millions d'emplois à temps plein. 110 000 autres postes sont vacants. Parallèlement, plus de 200 000 personnes sont inscrites comme demandeuses d'emploi. Comment est-ce possible? Et comment le problème pourrait-il être résolu?

En avril 2020, 1,36 million de travailleurs et travailleuses étaient au chômage partiel. En janvier 2021, 261 000 personnes étaient inscrites comme demandeuses d'emploi. À peine quelques mois plus tard – grâce à la reprise économique rapide – les pénuries de main-d'œuvre sont sur toutes les lèvres. Il ne manque pas seulement des médecins, des ingénieurs et des informatiennes, mais aussi de plus en plus de main-d'œuvre dans la construction métallique, l'hôtellerie-restauration et d'autres secteurs. Mais un phénomène intrigue: dans le même temps, plus de 200 000 demandeurs d'emploi sont actuellement inscrits auprès des offices régionaux de placement (ORP). Compte tenu de la grave pénurie de main-d'œuvre, ce chiffre semble étonnamment élevé.

Les candidats ne correspondent pas aux profils de postes

D'une part, les statistiques montrent clairement que, dans presque toutes les branches, le nombre de postes vacants est nettement inférieur au nombre de demandeurs d'emploi. Dans la construction, par exemple, on compte 20 000 demandeurs d'emploi pour 6 000 postes vacants. La situation est simi-

laire dans l'hôtellerie et la restauration ou dans le commerce de détail. Il y a donc trop peu de postes dans ces secteurs.

D'autre part, il semble y avoir un problème de compatibilité: les personnes à la recherche d'un emploi ne correspondraient pas aux profils des postes vacants. Cela témoigne d'un important problème de formation initiale et continue.

Une offensive de formation initiale et continue est nécessaire

Les changements démographiques et technologiques font que la reprise économique ne permet pas à elle seule de diminuer le chômage. De nombreuses branches ont bien plus besoin d'une offensive en matière de formation initiale et continue. La pénurie de main-d'œuvre montre clairement que cela n'est pas seulement dans l'intérêt des travailleurs, mais aussi des employeurs. Ainsi, la formation et le perfectionnement constituent une partie importante des accords de partenariat social: dans l'hôtellerie-restauration, par exemple, la convention collective de travail prévoit trois jours de formation continue payés par an. Il est également dans l'intérêt de l'assurance chômage d'améliorer la qualification des travailleurs. Néanmoins, aucune possibilité de formation continue n'est prévue. Au vu du chômage actuellement observé, mais aussi des changements qu'entraînent la numérisation et la transition écologique, il est urgent d'étoffer ces possibilités.

Thomas Bauer

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



Initiative pour les crèches: signez maintenant

En mars, une alliance de différentes organisations, dont Travail.Suisse, a lancé l'initiative sur les crèches. Celle-ci demande un nombre suffisant de places de crèches abordables afin de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Ses principales revendications:

▷ un plafonnement à 10% des revenus des parents pour les places de crèche de leurs enfants;

▷ des places de crèche disponibles dans toute la Suisse;
▷ des salaires équitables et de bonnes conditions de travail pour l'ensemble du personnel des crèches.

La Suisse a urgemment besoin de mesures pour améliorer la conciliation entre travail et famille. Signe toi aussi:

🌐 travailsuisse.ch/initiatives-creches



Peinture/plâtrerie Suisse alémanique

Nouvelle CCT: amélioration des salaires et des conditions de travail

Une nouvelle convention collective de travail (CCT) s'appliquera à la plâtrerie et peinture cet automne au plus tard. Elle améliore les salaires minimaux et augmente les salaires mensuels. Dans la construction, la plâtrerie et peinture est la première à réglementer le temps partiel, pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et familiale.

Les syndicats Syna et Unia avaient déjà approuvé la CCT à la mi-février. L'Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres (ASEPP) vient de suivre. Le Conseil fédéral devrait donc déclarer la CCT de force obligatoire cet automne. Elle entrera alors en vigueur.

Salaires minimaux plus élevés et hausse automatique des salaires mensuels

Avec la nouvelle CCT, tant les salaires minimaux que les salaires mensuels augmentent fortement:

- Les salaires mensuels augmenteront progressivement de 150 francs par an jusqu'en 2025.
- Les salaires minimaux augmenteront de 75 ou 100 francs par an jusqu'en 2025.

Une branche favorable aux familles

S'agissant du temps partiel, la plâtrerie et peinture joue un rôle de pionnier dans le secteur de la construction: elle est en effet la première à réglementer le temps partiel de manière contraignante dans sa CCT. Les pères et les mères pourront ainsi mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Le temps partiel réglementé bénéficiera également aux travailleurs âgés et aux professionnels en formation continue. Des jours de travail fixes seront notamment prescrits, ce qui permettra de planifier l'activité professionnelle, la famille et les loisirs et de mettre un terme au travail sur appel. De plus, les pères toucheront l'intégralité de leur salaire pendant leur congé de paternité, au lieu des 80% prévus par la loi.

Kathrin Ackermann

Secrétaire centrale plâtrerie et peinture
kathrin.ackermann@syna.ch

Plus de salaire pour le personnel de Lidl

À l'issue des discussions salariales menées avec les partenaires sociaux Syna et la Société suisse des employés de commerce, Lidl Suisse a décidé de procéder à une hausse globale de sa masse salariale de 1%. Pour Marco Geu, secrétaire central du commerce de détail chez Syna, «avec les négociations salariales de cette année, Lidl poursuit sa politique salariale progressiste. Associée à une CCT de très bonne qualité, c'est un vrai signe d'estime envers le personnel après deux ans de travail dans des conditions de pandémie.»



Résultats mitigés dans la construction métallique

Lors des négociations avec les employeurs de la construction métallique, Syna a obtenu que le congé de paternité prescrit par la loi soit rémunéré à 100%. En revanche, les négociations salariales ont été plutôt modestes, avec des augmentations individuelles de 0,7%. Cet été, la CPNM organisera une réunion à huis clos afin de discuter de ses structures ainsi que des CP régionales.

1^{re} conférence de Syna sur l'industrie mercredi 27 avril 2022

Pour la première fois, Syna organise une conférence commune pour tous les travailleurs et travailleuses de l'industrie. Les conférences de branche l'industrie MEM et de la chimie/pharmacie sont intégrées à cette manifestation qui se déroulera sur une journée entière. En point d'orgue, le futurologue Joël Luc Cachelin tentera de jeter un regard sur l'avenir de la place industrielle suisse.



Ton droit

La clause de non-concurrence

L'interdiction de faire concurrence est une obligation du travailleur qui, après la fin du rapport de travail, s'engage à ne pas faire concurrence à son ancien employeur.

En quoi consiste une clause de non-concurrence?

La clause de non-concurrence peut prendre différentes formes: il peut s'agir d'une interdiction d'exploiter une entreprise concurrente pour son propre compte, de travailler pour une telle entreprise ou même de s'intéresser à une activité similaire. La clause de non-concurrence doit avoir la forme écrite. Elle est valable uniquement si le travailleur est effectivement en mesure de faire concurrence à son ancien employeur.

Quelles sont les limitations de la clause de non-concurrence?

La clause de non-concurrence ne peut pas compromettre l'avenir économique du travailleur. Pour cette raison, elle doit être limitée quant au lieu, au temps et au genre d'affaires. Ainsi, le territoire auquel elle est applicable (ville, canton, pays etc.) doit être indiqué de manière précise et sa portée maximale ne peut en aucun cas dépasser le rayon d'activité de l'ancien employeur. Sur le plan temporel, sa validité est limitée à trois ans, même si des exceptions

restent possibles en cas de circonstances particulières. Enfin, par rapport au genre d'affaires, la clause de non-concurrence ne peut pas empêcher l'employé d'exercer une activité conforme à sa formation, mais a pour but d'interdire l'accomplissement des tâches identiques ou semblables à celles qu'il exerçait pour le compte de son ancien employeur.

À noter toutefois que, selon l'art. 340a al. 2 CO, une clause excessive n'est pas nulle. Elle peut en revanche être réduite par le juge.

Que se passe-t-il si un employé viole la clause non-concurrence?

Dans ce cas, l'employé sera tenu de réparer le dommage qui en résulte. Les parties peuvent également convenir d'une peine conventionnelle, c'est-à-dire un montant dont l'employé devra s'acquitter. Si une telle peine conventionnelle a été prévue, en cas de violation de l'interdiction de faire concurrence, l'employé est tenu de s'acquitter du montant stipulé, sans que l'employeur ait besoin de prouver l'existence du dommage.

Jolanta Krattinger

Responsable service juridique
jolanta.krattinger@syna.ch

Maintenance de mon PC: comment gérer et mettre à jour mon PC

Vendredi 3 juin 2022, de 9h à 17h, Yverdon-les-Bains

Les participants et les participantes seront en mesure de faire des réglages de base comme langue, formation, alimentation; sélectionner les programmes qui leur sont utiles; choisir le bon anti-virus, mettre à jour Windows ou gérer les dossiers.

La retraite – comment m'y préparer financièrement et moralement?

Mercredi 8 et jeudi 9 juin 2022, de 9h30 à 17h, Chavannes-de-Bogis

Contenu: Comment procéder lorsqu'on désire partir à la retraite? À quoi faut-il être attentif en pareille circonstance? Quelles sont les incidences financières d'une telle décision? Quelles sont les assurances sociales concernées en pareille situation? Est-il possible d'anticiper la retraite dans les assurances sociales et à quel prix?

Comprendre mon règlement de prévoyance professionnelle (caisse de Pension)

Vendredi 17 juin 2022, de 9h à 17h, Bienne

Objectifs: comprendre comment fonctionne la prévoyance professionnelle; savoir comment lire le certificat de la caisse de pension; être en mesure de planifier la retraite grâce à la prise de connaissance du règlement de sa caisse de pension; palier aux lacunes de prévoyance grâce à une bonne compréhension du système suisse; chercher les meilleures solutions pour une retraite sereine.

formation-ARC.Suisse

Informations et inscription
Institut de formation ARC

☎ 031 370 21 11, ✉ arc@travailsuisse.ch
🌐 formation-arc.suisse

Emma explique!

Commission paritaire

L'autre jour, un collègue m'a demandé ce que faisait une commission paritaire et, de manière générale, en quoi elle consiste. Ce terme, c'est un peu du chinois pour toi aussi? Ne t'inquiète pas, je vais t'expliquer:

On trouve souvent des commissions paritaires dans le contexte des conventions collectives de travail (CCT). Pour être précis, elles s'appellent alors commissions professionnelles paritaires, en abrégé CPP. Si une branche dispose d'une CCT, le personnel a de la chance. En effet, il bénéficie alors de conditions de travail réglementées favorables à toutes et à tous, et pas uniquement aux patrons. Mais si personne ne se soucie de contrôler si la CCT est respectée, tout cela

ne sert à rien! C'est pourquoi les branches dotées d'une CCT ont une commission paritaire, où siègent des personnes représentant les entreprises, mais aussi le personnel. Et comme la parité ne signifie rien d'autre que l'égalité, il doit y avoir le même nombre de personnes des deux côtés. Cette commission veille donc à ce que la CCT de la branche soit respectée. Par exemple, des membres de la commission visitent des entreprises pour vérifier si tout se passe bien sur le lieu de travail. Une bonne chose à tous points de vue!

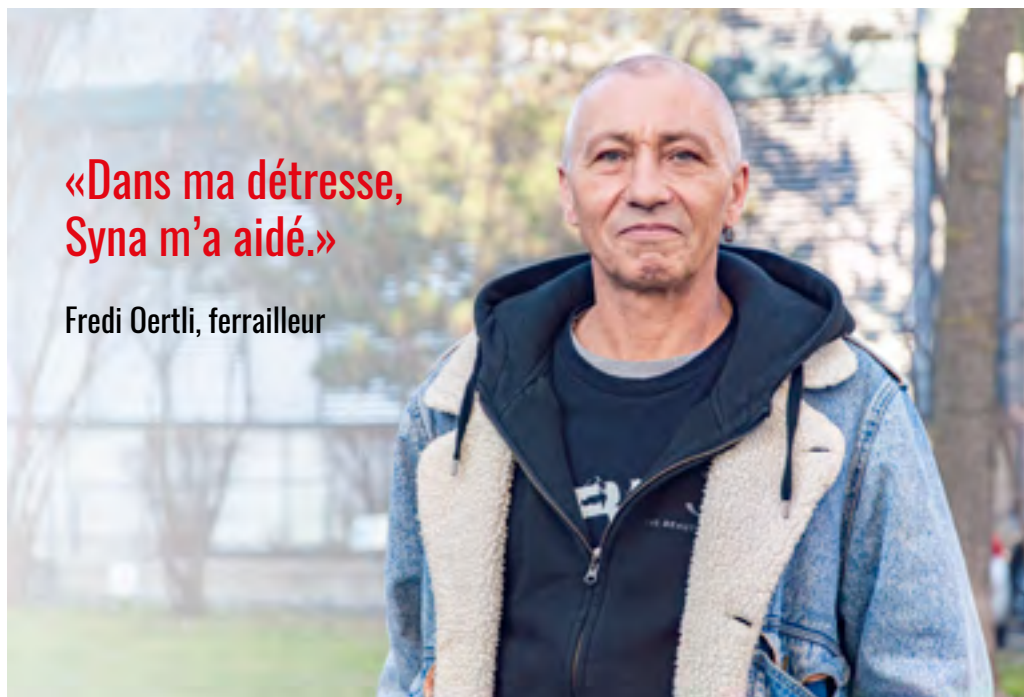


Emma

Mon travail et moi

«Nous avons toujours dû beaucoup lutter»

Fredi Oertli travaille depuis de nombreuses années dans le bâtiment. Dans ce portrait, il nous explique ce qui ne va pas dans la construction et ce qui devrait changer pour améliorer les conditions de travail.



«Dans ma détresse, Syna m'a aidé.»

Fredi Oertli, ferrailleur

Mon travail

Je travaille depuis des années comme ferrailleur. En fait, à l'origine j'étais peintre. J'ai trouvé ma place d'apprentissage grâce à un collègue. Dans notre entreprise, nous étions trois: le chef, mon collègue et moi. Je touchais à tout, le travail était varié. Mais un jour, j'en ai eu assez et je suis parti travailler dans la construction. Cela m'a plu, et je me suis enfin débarrassé de cette éternelle odeur de vernis. Puis j'ai rencontré des ferrailleurs: un groupe toujours joyeux et hétéroclite. J'ai su que c'était ce que je voulais faire! Le travail en lui-même me plaît: tu es souvent dehors, tu as certaines libertés. Je ne pourrais pas rester assis au bureau toute la journée. Dans mon travail, on bouge, le temps passe vite. Et si l'entreprise pour laquelle tu travailles est bonne, l'équipe l'est généralement aussi. Tout le monde s'entraide, travaille main dans la main.

Ma santé

Mais le travail est très dur, tu te fais mal aux genoux et au dos. Heureusement, il y a la RA – la retraite anticipée pour les travailleurs de la construction. Cela permet de prendre une retraite anticipée à partir de 60 ans. Je veux en profiter. J'ai 58 ans; je ne veux pas travailler au-delà de 60 ans. J'aimerais continuer à travailler un peu, mais pas à plein temps, pour ma santé. Je trouve que la RA devrait être possible dès 55 ans. Mais dans mon cas, la RA a tout à coup été remise en question. En effet, si tu es au chômage sur une assez longue période ou si tu ne travailles pas dans le bâtiment pendant un certain temps, tu perds ton droit à la RA.

Mon syndicat

J'ai eu de la malchance avec mon employeur. Il m'a trompé, plusieurs fois! Quand il m'a embauché, il m'a assuré que je pourrais rester jusqu'à 60 ans. Puis, tout à coup, il m'a licencié. Plus tard, il m'a réengagé. Mais ensuite, il ne m'a plus payé mon salaire! Et je

n'étais pas le seul: plus de dix personnes n'ont plus été payées. Le patron a en outre engagé des intérimaires d'autres entreprises, qu'il n'a pas non plus payés. Il a mené son entreprise dans le mur et a déposé le bilan. J'ai alors appelé Syna. Je suis membre du syndicat depuis quelques années. J'avais signé spontanément lors de l'un de leurs passages sur mon chantier. Mais j'avais déjà oublié. Dans ma détresse, Syna m'a aidé. Mon salaire et celui d'autres personnes font maintenant l'objet d'une action en justice, la procédure est toujours en cours. J'espère au moins recevoir une partie de l'argent. Mais le pire, c'est que l'ancien patron peut tout simplement recréer une nouvelle entreprise. Ça devrait être interdit!

Ma branche aujourd'hui

De manière générale, tout n'est pas rose dans la construction. Il a toujours fallu beaucoup lutter. Mais aujourd'hui, la pression est trop forte. On ne tient plus compte des travailleurs: Qu'il fasse un temps glacial et glissant en hiver ou plus de 30 degrés en été, tu dois toujours être sur le chantier. Avant, c'était différent, on faisait plus attention à la santé des gens. Nous avions également plus de temps pour effectuer notre travail. Comme je l'ai dit: les frictions existaient déjà. Mais nous étions moins pressés par les délais. Aujourd'hui, tout doit être fini avant même d'avoir commencé. J'aime travailler proprement et dans le calme. Mais aujourd'hui, ce calme n'existe plus. Il faut aussi travailler plus longtemps, même si c'est physiquement éprouvant. Parfois, il faut rester sur le chantier jusqu'à 19 ou 20 heures, et même le samedi, il faudrait encore venir. Mais il n'y a pas de salaire supplémentaire. Alors on se pose la question: est-ce que je travaille pour vivre ou est-ce que je vis pour travailler?

Ma perspective

Malheureusement, la situation avec mon ancien chef m'a rendu malade. J'ai fait un burnout en décembre. Toute cette situation et la peur du chômage m'ont anéanti. J'ai dû m'arrêter complètement, je ne pouvais même plus ouvrir une lettre. Je me sens mieux maintenant. Je suis toujours en arrêt, j'ai besoin d'un peu de temps. Mais après, je veux repartir de plus belle!

Patricia Schoch

Collaboratrice communication
patricia.schoch@syna.ch

Edilizia principale: trattative per il rinnovo del CNM

«Nessuno vuole provocare il vuoto contrattuale»

Sono iniziate le trattative per il rinnovo del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM). Il segretario centrale Johann Tscherrig fa il punto della situazione, evidenzia le difficoltà e illustra le prossime tappe.



Johann, nel ramo dell'edilizia occorre agire con urgenza. Perché?

Johann Tscherrig: L'attuale contratto collettivo (CNM) scadrà a fine 2022 ed è quindi giunto il momento di rinegoziarlo e migliorarlo. Se non si giungerà a un accordo con i datori di lavoro, si rischia il vuoto contrattuale.

È già accaduto?

Sì, diverse volte, ma solitamente solo per brevi periodi di due o tre mesi. Il periodo più lungo che io ricordi è stato di sei mesi.

Una situazione del genere deve preoccupare?

Per le lavoratrici e i lavoratori edili, una situazione senza contratto è fondamentalmente inaccettabile. Se il vuoto contrattuale è di breve durata, la situazione è tollerabile, poiché si continuano ad applicare le disposizioni del CNM precedente. Infatti, i datori di lavoro dovrebbero adeguare le condizioni di lavoro attraverso una disdetta per modifica del contratto, ma la procedura non è fattibile in tempi così brevi.

Se, invece, il vuoto contrattuale perdura nel tempo?

Allora la situazione può diventare insostenibile, poiché i datori di lavoro iniziano a

modificare le condizioni di lavoro applicando le disposizioni del Codice delle obbligazioni (CO), meno favorevoli ai lavoratori. Verrebbero concesse solo quattro settimane di vacanza come da CO, benché nel settore della costruzione si abbia diritto a cinque settimane; peggiorerebbero anche gli orari di lavoro nel fine settimana o si sopprimerebbe la tredicesima mensilità.

Lo scorso autunno, oltre 17 500 lavoratrici e lavoratori del settore si sono espressi in merito alle richieste per il nuovo contratto collettivo. Com'è l'umore fra gli edili?

Teso! Molti si sentono abbandonati a sé stessi. Da due anni non ricevono nessun aumento salariale, a differenza di altri rami dell'artigianato. Inoltre, spesso sui cantieri le condizioni igieniche sono catastrofiche. È davvero giunto il momento di fare qualcosa.

I datori di lavoro se ne rendono conto?

In teoria, sì. Dicono di voler negoziare un nuovo CNM, ma la vera domanda è: a quale prezzo? Riguardo alla flessibilità, alla compensazione delle ore supplementari e alla durata del lavoro, i punti di vista e le richieste sono alquanto divergenti. I cambiamenti non devono avvenire unilateralmente a spese dei dipendenti; gli edili lavorano duramente e non li accetterebbero mai.

Come hai vissuto i negoziati con la Società Svizzera Impresari Costruttori avviati il 28 febbraio?

Anche se i loro rappresentanti parevano un po' distanti, si percepisce una certa voglia di cambiamento e disponibilità negoziale. I datori di lavoro hanno preso atto delle nostre richieste, ma senza entrarvi nel merito o presentare a loro volta delle richieste.

Quali sono le prossime tappe?

In totale sono previsti sette round negoziali. Un primo obiettivo è quello di fare il punto della situazione entro l'estate. In autunno bisognerà concretizzare le richieste e ci auguriamo di disporre del nuovo CNM entro il mese di novembre. Lo spero davvero, perché sui cantieri c'è molta pressione e l'enorme stress ha conseguenze negative sulla salute delle lavoratrici e dei lavoratori – il bene più prezioso – e questo non è più tollerabile.

Leo Niessner

Collaboratore Comunicazione
leo.niessner@syna.ch

Avvicendamento nel ramo dell'edilizia principale

Guido Schluep, il nostro segretario centrale di lunga data per l'edilizia principale, lascerà Syna alla fine di giugno per intraprendere una nuova sfida professionale.

Cogliamo l'occasione per ringraziarlo di cuore per l'enorme impegno profuso in tutti questi anni! Il nuovo responsabile per l'edilizia principale sarà Johann Tscherrig, altro segretario centrale Syna di lunga data e di comprovata esperienza nei rami della costruzione. Johann ha già assunto la direzione delle trattative per il rinnovo del CNM.



In piazza per il CNM

Sabato 25 giugno 2022, le lavoratrici e i lavoratori dell'edilizia si riuniranno a Zurigo da tutta la Svizzera per una grande manifestazione di protesta che dovrà dare un segnale chiaro a favore del CNM. Partecipa anche tu!

Young Syna – Syna para jóvenes trabajadores

Después de tu aprendizaje, viaja al extranjero con «SynaMoves»



¡Comienza la aventura de tu vida! Como miembro de Syna, ahora puedes realizar tu práctica profesional en Europa luego de tu aprendizaje. Te espera una emocionante y educativa experiencia en Irlanda. Y lo mejor de todo: ¡Young Syna paga casi todos los gastos!

Las experiencias en el extranjero enriquecen enormemente, sobre todo a los jóvenes. Se puede conocer gente nueva, mejorar las habilidades lingüísticas y salir de la cotidiana rutina. Para los estudiantes de bachillerato y universitarios, hace tiempo que existen ofertas de estancias en el extranjero. Sin embargo, para los aprendices esta oferta es casi inexistente. Creemos que todo el mundo, independientemente de su formación y posibilidades económicas, debería beneficiarse de estas experiencias en el extranjero. Es por esto que Young Syna, junto con la Fundación Movetia, pone en marcha este verano las primeras estadias en el extranjero para aprendices graduados.

El primer proyecto

Del 7 de agosto al 3 de septiembre de 2022, hasta 20 participantes viajarán a la sureña ciudad de Cork, en Irlanda. En la primera

semana asistirán a una escuela de idiomas para tomar un curso de inglés. A continuación, se realizan tres semanas de prácticas en una empresa local. El ramo está abierto: puede ser panadero, electricista o peluquero, para todos se pueden gestionar prácticas. Pero no todo puede ser aprender y trabajar. Además de la escuela y las pasantías, hay suficiente tiempo para descubrir la maravillosa naturaleza de Irlanda, pasar una divertida noche en un pub local con los demás participantes o cocinar una deliciosa comida irlandesa con tu familia de acogida.

Financiamiento

Normalmente, las prácticas o cursos de idiomas en el extranjero son bastante caras. Con «SynaMoves», podemos ofrecer un programa accesible para todos. Gracias al apoyo de Young Syna y de la Fundación Movetia, esto es gratis para los participantes, aparte de un pequeño abono de un máximo de 100 francos. El programa incluye el viaje de ida y vuelta y la escuela de idiomas, así como el alojamiento en una familia de acogida y la realización de las prácticas. Gastos adicionales pueden ocurrir (transporte público local, las actividades de ocio o el seguro de viajes).

«SynaMoves»

Los datos

- Del 7 de agosto hasta el 3 de septiembre 2022
- 4 semanas de estadía en Cork/Irlanda, divididas como sigue:
 - 1 semana de curso de idiomas
 - 3 semanas de práctica

Los costos serán cubiertos por Young Syna y Movetia, a excepción de un pequeño abono.

No solo por hoy

Queremos que «SynaMoves» sea una oferta a largo plazo. Si estás interesado en realizar unas prácticas a partir de 2023, ponte en contacto con nosotros. Escríbenos por correo electrónico a [✉ young@syna.ch](mailto:young@syna.ch).

¿Cómo puedo participar?

¿Estás en tu último año o acabas de terminar con éxito tu aprendizaje? ¿Eres miembro de Syna (o quieres serlo) y tienes ganas de una aventura en el extranjero? Entonces inscríbete en nuestra página para el programa de intercambio Cork 2022:



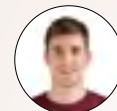
syna.ch/fr/syna-moves

¿Tienes preguntas?

Somos tus contactos:



Nico Fröhli
Responsable
Young Syna
Tel. 044 279 71 27



Michael Steinke
Integrante del equipo de proyecto «SynaMoves»
Tel. 044 279 71 08



Setor de restauração: campanha do Syna «Os meus direitos»

A conta, por favor!



O setor de restauração está numa crise e com ele os aprox. 200 000 funcionários. O Syna exige melhorias nos problemas óbvios, para proteger os colaboradores – mas também o setor. Além disso, numa campanha informativa demonstramos aos funcionários os seus direitos para que possam defender melhor as suas condições laborais.

Nós apreciamos! Podemos voltar ao restaurante, de novo a comer e beber juntos. Uma grande parte da normalidade voltou e a gastronomia recebe-nos de braços abertos. O que não percebemos, quando a simpática equipa atende aos nossos desejos é o trabalho árduo por trás disto. Sete dias por semana e praticamente o dia todo: o setor de restauração está lá sempre. E juntamente os funcionários, que têm de abdicar a muito e, ao mesmo tempo, ganham muito pouco.

É compreensível que muitos funcionários querem mais salário, tempos de trabalho socialmente compatíveis, mais valorização e suporte. O Syna não se cansa de dar-lhes uma voz. Continuamos a apontar que os salários no setor de restauração são os mais baixos da economia suíça, que os tempos de trabalho são praticamente ilimitados e que as melhorias devem ocorrer de forma definitiva e sustentável!

O pessoal está a deixar o setor

Aconteceu o que há muito tempo foi previsto: há uma falta de profissionais especializados no setor e de grandes dimensões. Entretanto o problema é tão grande que muitos hotéis e restaurantes não conseguem manter o funcionamento normal. Não, porque não há clientes. Não, porque os funcionários já não podem suportar estas condições laborais e viram as costas ao setor de restauração.


No nosso grande inquérito sobre o coronavírus perguntamos aos empregados como aguentaram a crise. As respostas foram muitas e indicaram más condições. Devido à falta de pessoal, a pressão aumentou ainda mais por causa das muitas horas extraordinárias, da rotatividade constante de pessoal e da falta de férias e dias de folga. Tudo isto depois de um período, no qual os funcionários muitas vezes não sabiam se sua empresa sobreviveria por causa do coronavírus; a rescisão iminente estava constantemente presente.

As exigências dos funcionários são fáceis de indicar e conhecidas por todos: tempos de trabalho socialmente aceitáveis, melhores salários, mais valorização e cumprimento obrigatório da lei e do acordo coletivo de trabalho (CCT). Juntamente com os funcionários o Syna exige concretamente:

- ▷ nenhum salário inferior a 4000 francos
- ▷ soluções para a pausa problemática não remunerada
- ▷ modelos laborais que respondem às necessidades individuais dos funcionários
- ▷ formação contínua paga, sem autorização da entidade patronal
- ▷ valorização e respeito pelas necessidades dos colaboradores.


Claudia Stöckli

Secretária central do setor de restauração
claudia.stoekli@syna.ch



**Campanha informativa
«Os meus direitos»**

Como o Syna pode apoiar os funcionários na vida quotidiana para que eles beneficiem das condições laborais justas? As conquistas do direito do trabalho devem ser observadas em cada empresa individualmente. Isto só é possível se os colaboradores estiverem cientes dos seus direitos e souberem como se defender. É por isso que iniciamos uma campanha informativa: distribuídos ao longo do ano, abordamos especificamente os problemas, que os funcionários do setor costumam enfrentar. Explicamos aos funcionários o que se aplica na situação mencionada e ao que eles devem prestar atenção na sua relação de trabalho.



Mais informações sobre a campanha:
syna.ch/mes-droits

3 perguntas a um membro do Syna com a profissão de pizzaiola

Que é que não gostas no teu trabalho no setor de restauração?

A gastronomia tem de dar gozo! Adoro preparar boa comida e ver como os clientes a estão a gostar e, assim, colocam um sorriso no rosto. A hospitalidade é uma questão de coração.

Que é que não gostas no teu trabalho?

Tenho de trabalhar uma quantidade incrível de horas extraordinárias. As vezes quase sem poder fazer

pausas. Muitas vezes falta o apreço, não me sinto tratado como um ser humano. Há também muitas mudanças de pessoal de modo que não me posso adaptar a uma equipa.

O que precisa mudar?

As entidades patronais devem cumprir a lei e o CCT! Devem tratar o seu pessoal com respeito e consideração para que tenhamos um ambiente de trabalho saudável.



VAUD

L'État et les Faïtières font marche arrière

Après plus de deux ans de mobilisation intense dans des conditions de crise, le personnel de la santé parapublique se sent trahi. Près de trois ans après un accord trouvé avec l'État et les faïtières pour une revalorisation des salaires, ces derniers font marche arrière. Le personnel se mobilise.

Qu'il semble loin le temps où la population sortait tous les soirs sur le balcon pour applaudir et remercier le personnel de la santé! Depuis le début de la pandémie, le personnel soignant et médico-technique, de l'intendance, de l'hôtellerie ou de l'administration s'est investi sans compter pour soigner, prendre en charge et accompagner les patientes et les patients, les résidentes et les résidents.

Dans les hôpitaux régionaux, les soins à domicile, les établissements médico-sociaux (EMS) et toutes les entités soumises à la CCT-SAN, cette crise sanitaire et la mobilisation exceptionnelle qu'elle a exigé est venue s'ajouter à des conditions de travail qui se dégradent depuis plusieurs années, notamment en raison du manque de moyens et de main-d'œuvre et d'une intensification des rythmes de travail.

Des salaires inégaux

À ces conditions difficiles s'ajoute le fait que pour un même travail, les salaires du personnel du secteur sanitaire parapublic vaudois sont notablement inférieurs à ceux de l'hôpital Riviera-Chablais et du CHUV. À titre d'exemple, sur 38 ans de carrière, une soignante diplômée du secteur parapublic de la santé gagne en moyenne 220 000 francs de moins qu'au CHUV. Pour une auxiliaire et aide en soins du secteur parapublic de la santé, la différence s'élève même à 235 000 francs. Au total, par rapport à la grille de référence de l'HRC, ce sont ainsi actuellement plus de 114 millions de francs de salaire qui devraient revenir chaque année au personnel du secteur parapublic de la santé mais qui ne sont pas versés. Quant au différentiel par rapport à la grille salariale du CHUV, il est encore plus important, mais n'a jamais été calculé avec précision...

Revirement des faïtières, frilosité de l'État

Pourtant, les faïtières patronales s'étaient engagées en 2019 à ce que la grille salariale de la CCT de l'Hôpital Riviera-Chablais devienne la norme dans le secteur.

À la suite de cet engagement, une bascule des salaires avait été effectuée entre fin 2019 et début 2021, ce qui avait permis d'augmenter les salaires minimaux de toutes les fonctions de la CCT, même si toutes les inégalités n'avaient pas été comblées, les années d'expérience, les formations ou encore certaines responsabilités n'étant pas reconnues.

Les accords passés en 2019 prévoyaient que cette bascule ne serait qu'une première étape vers un passage à l'application complète de la nouvelle grille et à un catalogue des fonctions unifié selon le modèle déjà appliqué à l'Hôpital Riviera-Chablais. Malheureusement, dans un courrier du 31 janvier 2022, les faïtières patronales du secteur de la santé ont rompu les négociations. Et dans le même temps, dans un canton de Vaud aux comptes bénéficiaires même en temps de pandémie, le Conseil d'État, par la voix de Rebecca Ruiz, a fait savoir qu'il n'y aurait pas assez d'argent pour revaloriser tous les salaires dans le secteur de la santé. Réuni en assemblée générale, le personnel de la santé parapublique a fermement condamné ces revirements des faïtières et du Conseil d'État. Il a également adopté une résolution qui exige:

1. la reprise immédiate des négociations sur la convergence par les faïtières patronales signataires de la CCT;
2. l'application pleine et entière du système salarial de l'Hôpital Riviera-Chablais, qui prend en compte l'expérience, les responsabilités et les formations.

En outre, le lancement d'une pétition a été décidé. Cette pétition peut être signée en ligne sur notre site: vaud.syna.ch. Elle est également disponible auprès du secrétariat régional de Syna Vaud.



Tania Séverin

Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch

JURA

Syna Jura accueille son nouveau responsable régional

Laurent Crevoisier a rejoint Syna Jura comme secrétaire régional fin janvier. En entretien, il revient sur son parcours, ses projets et ses priorités pour 2022.

Laurent, peux-tu nous résumer ton parcours en quelques mots?

Laurent Crevoisier: Je suis né en 1994 à Delémont, ville à laquelle je suis toujours resté fidèle. À l'issue de ma scolarité, j'y ai fait un apprentissage de commerce au sein de l'administration communale. Ensuite, j'ai obtenu un premier emploi au sein de la caisse de chômage du syndicat Unia, où je suis resté deux ans environ. Cette période a été extrêmement formatrice, car dans une caisse de chômage, on apprend énormément de choses sur les assurances sociales, le droit du travail, les liens avec les employeurs, et bien sûr le contact avec les bénéficiaires. Après cette première expérience, j'ai eu une opportunité de travailler pour le syndicat Unia, tout d'abord dans l'administration et la comptabilité, puis comme syndicaliste. Le Jura étant une petite région, cet emploi m'a permis de m'intéresser à de nombreux secteurs différents. À la fin de l'année dernière, j'ai appris que le poste de responsable régional au sein de Syna Jura allait se libérer, et j'ai eu la chance d'être recruté. Sur le plan privé, je suis un grand amateur de sport – je pratique le badminton et le fitness notamment, et je suis de près l'actualité sportive. Je suis également engagé politiquement, et je suis membre du conseil de Ville de Delémont depuis mes 19 ans.

En tant que nouvel arrivé, comment perçois-tu Syna?

Tout d'abord, j'ai de toute manière une motivation très politique, ayant baigné dans ce milieu depuis ma naissance. Je tiens donc à pouvoir faire avancer des causes qui me tiennent à cœur, et l'amélioration des conditions de travail des travailleurs et tra-



«Le plus important pour moi est d'être sur le terrain, car c'est selon moi le seul moyen d'être légitime.»

Laurent Crevoisier reprend les rênes de Syna Jura

vailleuses a toujours été une priorité pour moi. D'où ma motivation à travailler comme syndicaliste. S'agissant de Syna, la philosophie du syndicat me plaît beaucoup. Il y a chez Syna une philosophie de discussion, qui met en avant le partenariat social et la recherche constructive de solutions. Et je me retrouve beaucoup dans cette volonté

de dialoguer et de rechercher ensemble des solutions, qui est souvent le meilleur moyen d'avancer.

Quels sont tes projets prioritaires pour cette année 2022?

Le plus important pour moi est d'être sur le terrain, car c'est selon moi le seul moyen d'être légitime. Je tiens à sortir rencontrer les travailleurs et travailleuses pour porter leurs revendications, pour pouvoir comprendre et retranscrire leur réalité quotidienne. Bien sûr, le temps manque souvent pour aller sur le terrain autant que je le souhaiterais, mais ce contact fait partie de ma vision et j'y consacrerai toute l'énergie possible. Et puis je souhaite pouvoir rassembler les forces progressistes du canton pour améliorer les conditions de travail. Parmi les thèmes qui me semblent prioritaires il y a, de manière générale, les questions de formation et de revenus. Par rapport à la formation, les employeurs forment assez peu, l'offre est assez maigre, le coût pour les employés est parfois prohibitif – l'offre cantonale en la matière doit absolument être renforcée. Et concernant les salaires, le Jura a un salaire minimum mais celui-ci est faible et certains employeurs en font trop souvent une utilisation abusive, notamment dans les discussions CCT. Pour cette année en particulier, j'aimerais aussi pouvoir participer aux actions qui se dérouleront certainement dans le cadre des négociations pour la reconduction de la convention nationale du secteur principal de la construction. En effet, cette CCT est une référence pour d'autres branches de l'artisanat et son renouvellement doit aboutir de manière concluante.

Enfin, j'aimerais conclure avec une pensée pour le personnel de la santé. Durant toute la pandémie, notre système a tenu grâce à lui. Il est donc aujourd'hui grand temps de revoir le financement public des soins et de revaloriser les métiers qui ont tenu notre société à bout de bras pendant cette pandémie.

Tania Séverin

Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch

Bientôt un congé parental à Genève?



À Genève, l'initiative «Pour un congé parental maintenant!», qui vise à introduire un congé parental de 24 semaines, a abouti fin 2021 avec 11 200 signatures recueillies et déposées. Syna salue et soutient cette initiative.

Lancée en été 2021 par le parti vert'libéral genevois, l'initiative «Pour un congé parental maintenant!» vise à inscrire dans la constitution genevoise un congé parental de 24 semaines au minimum, soit 16 semaines pour la jeune maman, et huit pour l'autre parent, avec la possibilité de transférer deux semaines d'un parent à l'autre en fonction de l'organisation et des souhaits de chaque famille. La décision de lancer cette initiative avait été prise à l'issue du résultat extrêmement positif du vote sur le congé paternité fédéral, accepté par près de 80% des genevoises et genevois. Pour Manuelle

Pernoud, membre du comité directeur du parti vert'libéral genevois et co-initiatrice, il est «honteux que la Suisse soit un des derniers pays de l'OCDE à ne pas avoir de congé parental».

Parmi les spécificités de ce projet, on relève son application à tous les modèles familiaux, y compris aux parents de même sexe, adoptifs ou d'accueil qui sont aujourd'hui exclus du congé paternité. Manuelle Pernoud relève que «ce congé parental, résolument progressiste et social, répondra à de nombreuses attentes des parents. Il contribuera à renforcer les liens parents-enfants, l'égalité, favorisera une répartition équitable des tâches et une reprise du travail dans de bonnes conditions.»

ternité supplémentaire de deux semaines à Genève. «Cette nuance», explique Manuelle Pernoud, «a été introduite car, sur le plan juridique, il existe un flou quant à la compétence pour un canton d'instaurer un congé obligatoire.»

Syna, par la voix de son responsable régional Fabrice Chaperon, salue le dépôt de cette initiative, qui s'inscrit dans la volonté du syndicat d'améliorer la conciliation entre travail et famille. «Un congé de 24 semaines, dont au moins six pour le deuxième parent, permettra à chacune et chacun de s'approprier son nouveau rôle et de s'impliquer dans la vie de sa famille. C'est pourquoi, même si nous émettons une réserve par rapport au fait que cette initiative porte sur son financement et non sur son obligation et que la durée proposée pourrait être plus longue, nous souhaitons apporter un soutien à cette initiative.»

Vaud veut aussi son congé parental

Dans le canton de Vaud, Le Parti socialiste vaudois, soutenu par les Verts, les autres partis de gauche et des associations, a lancé en janvier 2022 une initiative cantonale pour un congé parental de 34 semaines, qui serait réparties de la manière suivante: 16 semaines pour la mère et 14 semaines pour le père ou l'autre parent. Plus quatre semaines à se partager librement. La récolte de signatures se poursuit jusqu'au 16 mai 2022.



🌐 congeparentalvaud.ch

Financement par une hausse des cotisations paritaires

Autre spécificité de l'initiative, celle-ci instaure le financement permettant un congé parental rémunéré, puisqu'elle garantit une assurance collective financée à part égale par l'employeur et l'employé ou l'employée. Bien que des cotisations soient versées, ce congé parental n'est toutefois pas un droit ferme mais un fort incitatif pour l'employeur de l'attribuer à son personnel, comme c'est déjà le cas pour le congé ma-

Le Conseil d'État doit maintenant se prononcer sur la validité de l'initiative. Elle sera ensuite traitée par le Grand Conseil. Si aucun contre-projet n'est déposé, la population genevoise pourrait être appelée à voter sur cette initiative au 2^e semestre 2023. En cas de contre-projet, la votation aura lieu d'ici fin 2024.

Tania Séverin

Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch

FRIBOURG/NEUCHÂTEL/JURA

Syna lance des permanences égalité

Le 8 mars, les régions Fribourg/Neuchâtel et Jura ont lancé leur campagne en faveur de l'égalité. Retour sur la journée de lancement et sur le projet «Les mardis de l'égalité», qui prévoit des permanences syndicales gratuites et ouvertes à tous et à toutes pour aborder les questions d'égalité dans le monde du travail.



Les inégalités et les discriminations de genre sont malheureusement encore trop présentes dans les relations de travail, c'est pourquoi Syna lance une campagne en faveur de l'égalité. C'est à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2022 que la campagne a été lancée, avec des actions symboliques dans chaque canton et la distribution de quelque 500 flyers d'information.

Neuchâtel a ouvert le bal en distribuant croissants et flyers dans un EMS et sur l'un des sites du Réseau hospitalier neuchâtelois (RHNe) à Landeyeux. En tant que signataire de la CCT Santé 21, le syndicat Syna s'investit activement dans cette branche pour en améliorer les conditions de travail. Au travers de ce moment de partage et d'échange avec le personnel soignant, les quatre syndicalistes présents ont pu parler d'égalité, de rente-pont, d'aménagements de fin de

carrière ainsi que de la convention collective de travail et de son importance!

La journée s'est ensuite poursuivie dans les gares de Fribourg puis de Delémont avec la distribution de pièces de 5 francs en chocolat pour rappeler aux pendulaires que l'égalité salariale n'est pas encore acquise! Lors des discussions qui s'en sont suivies, nos collègues ont ainsi pu rappeler combien les différences entre les salaires médians des hommes et des femmes sont encore abyssales et injustifiables. Et de rappeler que cela entraîne naturellement une plus forte précarité des femmes à l'âge de la retraite, c'est pourquoi il est aussi important de voter NON à la réforme de l'AVS.

Le programme des «mardis de l'égalité»

Les permanences égalité du syndicat Syna ont pour objectif de conseiller tout un chacun sur des questions spécifiques (inégalité

de traitement, différence salariale, harcèlement, licenciement au retour de congé-maternité, etc.) liées à l'égalité hommes-femmes dans le cadre du travail. Elles seront gratuites et auront lieu les mardis 31 mai, 21 juin et 28 juin de 16h à 19h, ou sur rendez-vous durant cette période. Le mardi 7 juin sera consacré à un atelier de création de pancartes pour la grève des femmes du 14 juin à laquelle Syna participera avec ses militants et militantes. En offrant un lieu d'écoute et d'échange dans chaque secrétariat, Syna souhaite que les inégalités dans le monde du travail ne soient plus un tabou et conseillera les personnes qui en subissent dans leurs démarches. Ensemble nous sommes plus fort-e-s, luttons contre les inégalités sur nos places travail!

Camille Chardon

Secrétaire régionale Syna Neuchâtel
camille.chardon@syna.ch



ACTUALITÉS



Dans la rue pour la CN

Le samedi 25 juin 2022 le personnel de la construction de toute la Suisse se rassemblera à Zurich lors d'une grande manifestation pour soutenir clairement la CN. Sois de la partie!

syna.ch/qui-construit-decide

NEWSLETTER

Informe-toi grâce à Syna

Le savais-tu? Les numéros du Syna Magazine sont tous disponibles en ligne! Et pour ne plus passer à côté de nos passionnants articles, tu peux désormais recevoir le Syna Magazine par e-mail. Inscris-toi dès maintenant pour recevoir notre magazine dans ta boîte mail:

syna.ch/fr/syma



GENÈVE

Pétition pour un Mémorial de l'Esclavage et de la colonisation à Genève déposée

Dans le cadre de la semaine d'actions contre le racisme, l'UPAF (Université populaire africaine de Genève), le CRAN (Carrefour de réflexion et d'action contre le racisme anti-Noir) et Syna Genève ont déposé à la ville de Genève une pétition demandant l'édification d'un Mémorial de l'Esclavage et de la Colonisation dans la Genève Internationale. Lancée fin mai 2021, cette pétition a recueilli 1200 signatures.



SAMEDI 2 JUILLET 2022

Assemblée des délégué-e-s de Syna

L'Assemblée ordinaire des délégué-e-s (AD) du syndicat Syna se tiendra cette année à nouveau en présentiel, au Kursaal de Berne. Initialement, elle devait se tenir le 25 juin. Néanmoins, comme la grande manifestation en faveur du secteur principal de la construction aura lieu ce jour-là, l'AD a été reportée à début juillet. Les requêtes qui correspondent aux domaines de compétences de l'Assemblée des délégué-e-s doivent donc être soumises au Comité avant le 1^{er} mai 2022.

L'AD se tiendra sur une journée entière. Outre les points statutaires et les requêtes à l'assemblée, deux thèmes principaux seront abordés:

- L'AD doit servir de forum d'échange et de débat autour du thème du Congrès 2022.
- Les candidates et candidats à la présidence nommés d'ici l'AD auront l'occasion de se présenter aux délégués et déléguées pour leur permettre de se forger une opinion avant le Congrès de Syna en automne.

