verso

LE SYNA MAGAZINE 04/26

Initiative pour un congé familial
112 517 signatures valables déposées

CCNT Hôtellerie-restauration
Les négociations reprennent après des années d'impasse



SUJET BRÛLANT

Crise dans les soins



La solidarité est notre force

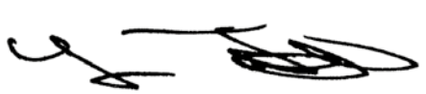
Une petite précision pour commencer: dans le dernier numéro de verso, mon nom a été oublié dans la présentation du Comité. Même si je n'étais pas candidate à l'élection, j'en fais bien partie en tant que présidente. Un petit oubli sans gravité, car ce sont avant tout les enjeux qui comptent chez Syna. Et les sujets importants ne manquent pas. Aussi variés soient-ils, ils ont tous un point commun: la solidarité. Elle est le fondement de notre action syndicale et notre plus grande force.

La 13e rente AVS en est la preuve. En 2024, nous l'avons obtenue ensemble dans les urnes. Un beau succès! Mais le travail n'est pas terminé, puisque le 29 novembre, le financement de cette 13e rente sera soumis au vote populaire. Il s'agit d'assurer, à long terme, le fonctionnement de l'AVS, fondement solidaire de notre prévoyance vieillesse.

La solidarité sera également de mise le 28 novembre, lorsque nous descendrons dans la rue aux côtés du personnel soignant. L'offensive de formation, première étape de l'initiative sur les soins, est en cours. Mais la deuxième étape, l'amélioration des conditions de travail , tout aussi importante, se fait attendre. Pourtant, trop de soignantes et soignants quittent toujours leur métier en raison d'une charge de travail trop lourde. À quoi bon former davantage de personnes si c'est pour les perdre ensuite? Pour garantir de bons soins, il faut offrir de bonnes conditions de travail.

Et c'est de solidarité encore qu'a besoin le personnel de vente, puisqu'une extension des ouvertures des magasins le dimanche n'est toujours pas exclue. Le Conseil national, qui n'a pas rejeté l'initiative cantonale, l'a renvoyée au Conseil des États. Ce dernier peut encore empêcher cette extension en décidant de ne pas entrer en matière. Le personnel de vente travaille déjà souvent le samedi. Il a donc droit lui aussi à des dimanches de congé, à consacrer au repos ou aux proches. Alors pour une fois, sachons limiter nos envies de consommer !

Qu'il s'agisse de la prévoyance vieillesse, des soins ou de la vente, la solidarité, c'est voir plus loin que nos propres intérêts et lutter ensemble, les uns pour les autres. Nos avancées collectives profitent à tout le monde. Telle est notre identité syndicale. Et chez Syna, nous poursuivons notre engagement solidaire, portés par cette conviction.



Yvonne Feri
Présidente de Syna

Impressum

Verso – Le Syna Magazine Journal officiel de publications pour les membres Syna
Parutions 4 éditions par année
Tirage 6531 exemplaires (REMP 2023)
Éditeur Syna – le syndicat, Secrétariat central, case postale 1668, 4601 Olten, www.syna.ch
Rédaction kommunikation@syna.ch
Conception/typographie Continue AG, Bâle
Impression/expédition merkur zeitungsdruck ag
Modification d'adresses info@syna.ch
Prochaine édition 5 février 2027
Clôture de la rédaction 1 janvier 2027
Crédits photographiques Adobe (p.12, p.16), continue (p.1, p.14), Manu Friedrich (p.3 en haut, p.4), Syna (p.3 en bas, p.6, p.8, p.10, p.18)



04

SUJET BRÛLANT

Crise dans les soins

Toujours plus de soignants quittent la branche, la pénurie de personnel qualifié s'aggrave et la nécessité d'agir se fait plus pressante.

SUJET BRÛLANT

06 **Initiative sur les soins: et maintenant?**
Le responsable de branche Nico Fröhli fait le point sur sa mise en œuvre. Pourquoi la première étape ne suffit-elle pas et comment éviter que l'initiative reste sans effet?

MON TRAVAIL ET MOI

11 **«Mon ancien employeur s'est vraiment moqué de moi.»**
Valdon Berbatovic est constructeur d'installations de ventilation et footballeur passionné.

BRANCHES

12 **CCNT Hôtellerie-restauration**
Après des années d'impasse, les négociations ont repris.

DROIT

14 **Vacances: qu'en est-il?**
Nous répondons aux principales questions juridiques liées au droit aux vacances.

MIGRATION

16 **Obstacles pour les migrantes**
La barrière linguistique et la difficulté à faire reconnaître les formations étrangères ne sont que deux des nombreux défis à relever. Le tour de la question avec Jackie Vorpe.

SYNDICAT

18 **Des flyers pour préserver le dimanche**
Un matin devant le Palais fédéral, avec des syndiqués mobilisés contre l'extension des ouvertures des magasins le dimanche.



08

POLITIQUE

Initiative pour un congé familial déposée

Le dépôt de l'initiative pour un congé familial ouvre un débat attendu depuis longtemps: comment mieux concilier travail et famille en Suisse?

SUJET BRÛLANT

Épanouis mais poussés à bout

Les professions de la santé sont parmi celles qui offrent la plus grande satisfaction professionnelle. Pourtant, les sous-effectifs, le manque de temps et les conditions de travail difficiles poussent toujours plus de soignantes et soignants à bout. Et la pénurie de personnel qualifié qui se profile risque d'aggraver la situation.

Michael Steinke



Toute personne soignée dans un hôpital, dans une maison de retraite ou par des services d'aide à domicile le sait bien: le personnel soignant est essentiel. Plus de 200 000 personnes travaillent dans la branche. Elles aident les personnes âgées dans leur vie quotidienne, accompagnent les patients après une opération, s'occupent de personnes atteintes de maladies chroniques et leur permettent de vivre chez elles de manière autonome le plus longtemps possible.

Les tâches sont nombreuses, la responsabilité est lourde, mais la plupart des soignants ne regrettent pas leur choix.

> «Les gens ne partent pas à cause des patients, mais à cause des conditions de travail.»
>
> **Nico Fröhli,** Responsable de branche

Un métier porteur de sens

Une étude récente menée par Artiset montre que dans le domaine des soins, la satisfaction professionnelle est particulièrement élevée, notamment en ce qui concerne le sens du travail accompli et l'utilité sociale.

Alors que beaucoup cherchent un sens à leur travail, le personnel soignant le trouve au quotidien: rassurer une patiente, redonner le sourire à un résident ou permettre à une personne de rester chez elle. Autant d'exemples qui montrent l'utilité de leur métier.

«C'est précisément cela qui incite de nombreux soignants à poursuivre leur profession», explique Nico Fröhli, responsable de la branche des soins chez Syna.

Quand la charge de travail devient trop lourde

La même étude montre aussi le revers de la médaille: le domaine des soins obtient de nettement moins bons résultats en matière de salaires, d'horaires de travail et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le travail par équipes, de nuit et le week-end fait partie du quotidien du personnel soignant. Avec parfois des changements de planning de dernière minute qui compliquent l'organisation de la vie familiale. Et en cas de pénurie de personnel, ceux qui restent doivent assumer des tâches supplémentaires. Il ne reste souvent guère de temps pour discuter avec les patients ou simplement pour reprendre son souffle.

La plupart des personnes qui quittent les soins ne partent pas parce qu'elles n'y trouvent plus de sens, mais parce que la charge de travail devient trop lourde.

C'est ce que montre aussi le taux de rotation élevé dans la branche. Les professionnels expérimentés réduisent leur temps de travail, se réorientent vers d'autres domaines ou quittent définitivement leur profession. Cette situation est d'autant plus regrettable qu'elle entraîne la perte de connaissances et d'une expérience précieuse.

La pression s'accroîtra encore

Les perspectives sont inquiétantes. Selon les prévisions de la Confédération, les besoins en matière de soins et d'accompagnement augmenteront considérablement au cours des prochaines années, en raison du vieillissement de la population et de l'allongement de l'espérance de vie.

De nombreuses institutions sont déjà confrontées à un manque de personnel, et cette tendance devrait se poursuivre. Selon certaines estimations, il pourrait manquer environ 36 000 soignantes et soignants d'ici sept ans.

Pour le personnel soignant, la pression risque de s'accentuer encore. Moins de collègues signifie davantage de travail, d'heures supplémentaires et de remplacements pendant les jours de congé. Cette surcharge pousse toujours plus de personnes à quitter le métier, aggravant encore la pénurie. C'est un véritable cercle vicieux.

Il faut une solution politique pour les soins

Le niveau élevé de satisfaction au travail montre que les métiers des soins ne manquent pas d'attractivité. Ce qui manque, ce sont des conditions de travail qui permettent de les exercer sur le long terme.

C'est justement là qu'intervient l'initiative sur les soins acceptée par le peuple en 2021. Les efforts en matière de formation ont constitué un premier pas. Mais pour que l'augmentation du nombre de personnes formées produise des effets durables, il faut poursuivre les efforts, par des mesures qui permettent de retenir dans la branche les personnes formées.

C'est pourquoi la deuxième étape de l'initiative, qui vise à améliorer les conditions de travail, est si importante. Mais elle est actuellement débattue au Parlement où plusieurs mesures essentielles sont affaiblies. Nico Fröhli explique dans l'interview qui suit quelles en seront les conséquences pour le personnel et les soins de santé.

L'avenir des soins nous concerne tous. Il faut donc maintenir la pression sur les responsables politiques. La manifestation nationale pour les soins du 28 novembre sur la Place fédérale, à Berne, doit leur adresser un signal fort. Parce que pour garantir des soins de qualité, il faut non seulement suffisamment de places de formation, mais aussi des conditions de travail qui permettent de fidéliser le personnel sur le long terme. ■

SUJET BRÛLANT

«À quoi cela sert-il de former plus de soignantes et soignants, s'ils quittent la profession après quelques années?»

Nico Fröhli, responsable de branche chez Syna, explique pourquoi la campagne de formation ne suffit pas à elle seule et pourquoi il faut à présent faire pression dans la rue.

Michael Steinke



Il y a cinq ans, le peuple suisse a largement voté «oui» à l'initiative sur les soins. Pourtant, les améliorations indispensables des conditions de travail se font toujours attendre. Nico Fröhli, responsable de branche chez Syna, explique pourquoi la campagne de formation ne suffit pas à elle seule et pourquoi il faut à présent faire pression dans la rue.

Le peuple a clairement accepté l'initiative en 2021. C'était il y a cinq ans. Beaucoup de personnes ont l'impression qu'il s'est passé peu de choses depuis. Se trompent-elles?
Hélas non. Avec son «oui» clair à l'initiative, le peuple a donné aux politiques un mandat sans équivoque: renforcer les soins. Depuis la pandémie – au plus tard – nous savons ce que les soignants accomplissent au quotidien et combien ils sont indispensables. Pourtant, cinq ans plus tard, ils attendent encore des améliorations tangibles de leurs conditions de travail. Les applaudissements et les belles paroles ne suffisent pas. Il est temps de passer enfin à l'action.

Où en est la mise en œuvre de l'initiative?
Elle se déroule en deux étapes. La première est l'offensive de formation menée depuis 2024, qui donne à plus de personnes un accès aux formations dans les soins. La Confédération et les cantons y investissent environ un milliard de francs sur huit ans. Il s'agit d'une étape importante, car la pénurie de personnel qualifié est énorme. Selon les estimations, il faudra des dizaines de milliers de soignantes et soignants supplémentaires dans les années à venir.

La deuxième étape concerne les conditions de travail et les perspectives d'évolution professionnelle. Il s'agit de sujets directement liés au quotidien professionnel: horaires de travail, planification, heures supplémentaires, protection de la santé ou conciliation entre vie professionnelle et vie privée. C'est dans ce domaine que les progrès sont insuffisants.

Mais l'offensive de formation est en cours. N'est-ce pas déjà un beau résultat?
Cette mesure, très attendue, est importante: nous avons un besoin urgent de personnel soignant qualifié. Mais on ne peut pas se contenter de compter les personnes qui entament ou terminent une formation. Le nombre de celles qui restent dans la profession à long terme est tout aussi déterminant.

À quoi bon former à grands frais plus de professionnels s'ils partent après quelques années, épuisés ou frustrés? Or c'est ce à quoi nous assistons aujourd'hui. Beaucoup abandonnent en raison d'une pression trop forte, d'horaires modifiés à la dernière minute ou du manque de personnel. Qui travaille constamment à la limite de ses capacités ne tient pas jusqu'à la retraite.

L'amélioration des conditions de travail n'est donc pas une question secondaire, mais la condition même de l'efficacité de la campagne de formation. Pour résoudre durablement la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, il faut que les soignants puissent exercer leur métier avec plaisir et en bonne santé.

Ce qui nous amène à la deuxième étape. Quelle est la situation?
On ne peut que constater la réticence du Parlement à mettre en œuvre le résultat du vote de manière cohérente. Le Conseil fédéral a bien présenté des propositions, parmi lesquelles une réduction de la durée maximale du travail, de meilleures primes pour le travail de nuit, le dimanche et les jours fériés, et des règles plus claires pour les heures supplémentaires et les services de piquet.

Mais le Conseil national a édulcoré, voire supprimé, certaines mesures essentielles. Il a notamment rejeté la réduction prévue de la durée maximale du travail et fortement diminué les suppléments pour les horaires pénibles. C'est une déception pour le personnel soignant.

On peut toutefois se réjouir que certains progrès aient été maintenus, dont l'obligation pour les employeurs de négocier des conventions collectives de travail et la possibilité, pour les cantons, de fixer des normes en matière d'effectifs. C'est important, mais c'est loin d'être suffisant.

Comment Syna évalue-t-il la situation?
Nous sommes déçus. Par son «oui» à l'initiative, le peuple a exprimé sa volonté d'un renforcement des professions de soins. Cela passe impérativement par des améliorations des conditions de travail. Si elles sont édulcorées, on court le risque de bafouer la volonté du peuple.

La réalité du travail dans de nombreux établissements est bien connue: la pénurie de personnel entraîne une charge de travail élevée, les heures supplémentaires deviennent la norme, les changements de planning de dernière minute compliquent la vie de famille. Or, alors même que le vieillissement de la population accroît encore la pression, nous constatons, au lieu d'une meilleure protection des salariés, un affaiblissement de mesures importantes.

Que va-t-il se passer maintenant?
Le projet est désormais entre les mains du Conseil des États. Il a la possibilité de prendre au sérieux les besoins du personnel soignant et de corriger les erreurs du Conseil national. En collaboration avec d'autres syndicats et associations du domaine des soins, nous luttons pour que les améliorations promises ne soient pas abandonnées.

Car une chose est certaine: la Suisse ne peut pas lutter contre la pénurie de personnel soignant en se contentant de former davantage de personnes. Elle doit aussi faire en sorte qu'elles veuillent rester dans la profession.

Que peuvent faire les soignantes et soignants?
Les changements ne tombent pas du ciel. L'histoire montre qu'ils ne sont possibles que lorsque les personnes concernées s'unissent et font pression. C'est le moment d'adresser un signal clair aux responsables politiques.

Nous en appelons donc à la solidarité avec le personnel soignant. Quiconque veut de meilleures conditions de travail, une meilleure protection de la santé et des effectifs suffisants doit soutenir ces revendications de manière visible. Le oui à l'initiative sur les soins est une promesse faite au personnel soignant. Une promesse que les responsables politiques doivent enfin tenir. En attendant, la pression de la rue reste déterminante. ■



POLITIQUE

Il est temps pour un véritable congé familial!

112 517 signatures ont été récoltées et déposées à Berne. C'est un premier obstacle franchi. Mais c'est surtout le point de départ d'un débat que la Suisse aurait dû engager depuis longtemps: comment mieux concilier travail et famille?

Michael Steinke



Ce 30 septembre, le soleil et les visages sont rayonnants sur la Place fédérale, où règne l'enthousiasme: avec une large alliance, nous venons de déposer officiellement l'initiative pour un congé familial, munie de 112 517 signatures. Nous demandons qu'après la naissance d'un enfant, chacun des deux parents bénéficie de 18 semaines de temps pour la famille. Pour la Suisse, cela représenterait un pas important vers une politique familiale adaptée à notre époque.

La Suisse est à la traîne

Le large soutien dont bénéficie l'initiative n'est guère étonnant au vu du retard de la Suisse en matière de congé parental: actuellement, les mères ont droit à 14 semaines de congé maternité, alors que les pères ou le deuxième parent ne se voient accorder que deux semaines.

Deux semaines qui n'ont été obtenues que tout récemment, avec l'introduction, en 2021, du congé de paternité. Il a fallu pour cela des années de pression politique, exercée entre autres au moyen de l'initiative pour un congé de paternité lancée par Travail.Suisse. Une avancée importante, certes. Mais à l'échelle européenne, la Suisse fait toujours figure de lanterne rouge en matière de congé parental.

La vie familiale a changé

La naissance d'un enfant bouleverse la vie des parents, avec de nouvelles tâches, des nuits courtes et un rythme quotidien qu'il faut trouver. Les premières semaines et les premiers mois sont une période particulière et précieuse, où parents et enfant tissent leurs liens familiaux. Il est essentiel que les parents aient suffisamment de temps à y consacrer ensemble.

En parallèle, les conceptions de la conciliation entre famille et travail ont évolué. De nombreux pères souhaitent assumer davantage de responsabilités dès le début et passer plus de temps avec leurs enfants, tandis que beaucoup de mères veulent poursuivre leur carrière professionnelle sans pour autant renoncer à consacrer du temps à leur famille.

Mais entre ces souhaits et la réalité, il y a souvent un gouffre. Les conditions actuelles n'accordent guère de choix aux parents quant à la répartition entre travail et prise en charge des enfants.

C'est là qu'intervient l'initiative pour un congé familial, avec sa volonté d'établir des condition qui permettront aux parents d'assumer ensemble les responsabilités parentales, dès le début. C'est une question de liberté de choix: chaque famille doit pouvoir décider comment organiser son quotidien, selon ce qui lui convient le mieux.

L'égalité commence à la maison

Beaucoup de familles s'organisent encore selon un schéma classique, dans lequel la prise en charge de l'enfant est principalement dévolue à la mère, tandis que le père va travailler. Ce n'est pas nécessairement la répartition des tâches qu'elles préfèrent, mais c'est celle que favorise le cadre actuel.

Cela entraîne des conséquences particulièrement flagrantes dans la vie professionnelle des femmes, qui sont nombreuses à réduire ou à interrompre leur activité professionnelle après l'accouchement. Les pères, en revanche, peuvent généralement poursuivre leur carrière sans changements majeurs. À long terme, cela entraîne

des répercussions sur les salaires, les opportunités de carrière et la prévoyance professionnelle.

Un congé familial de durée équivalente pour les deux parents peut aider à briser ce schéma: si tous deux ont, depuis le début, le temps de s'occuper de leur enfant et d'apprendre à maîtriser ce nouveau quotidien, cela peut modifier la future répartition des tâches. L'égalité s'établit à la maison avant de pouvoir s'établir au travail.

Cela profite aussi à l'économie

Plus de temps pour la famille n'est pas seulement une bonne nouvelle pour les parents et les enfants. L'économie a elle aussi tout intérêt à une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

De nombreuses branches souffrent en effet d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, tandis que beaucoup de mères bien formées aimeraient travailler davantage si elles le pouvaient. Un partage plus équitable des tâches familiales peut contribuer à permettre aux femmes de rester sur le maché du travail.

Les familles ont besoin de temps

Bien sûr, un congé parental plus long ne résout pas tous les problèmes. Il faut aussi suffisamment de places d'accueil abordables, des salaires équitables et des horaires de travail adaptés à la vie de famille. Mais un partage plus équitable du temps consacré à la famille constituerait un pas important dans la bonne direction.

Un premier obstacle a été franchi avec le dépôt de l'initiative. Les 112 517 signatures montrent que les gens sont nombreux à souhaiter de meilleures conditions pour les familles. Les visages radieux sur la Place fédérale ne témoignaient pas seulement de la joie d'avoir recueilli autant de signatures, mais aussi de la conviction que la politique familiale suisse peut enfin évoluer. ■

■ **Bref interview Yvonne Feri**

«Le véritable travail politique ne fait que commencer.»

112 517 signatures, un soleil radieux et beaucoup de visages heureux sur la Place fédérale. Qu'est-ce qui t'est passé par la tête à ce moment-là?
Surtout de la joie et de la gratitude pour l'incroyable engagement qui a permis de récolter ces 112 517 signatures. Beaucoup de collaboratrices et de collaborateurs, de membres et de bénévoles ont récolté ces signatures durant des mois, gagnant le public à notre cause. Pouvoir nous réunir sur la Place fédérale fut un beau moment.

Avec le dépôt des signatures, le plus gros du travail est-il accompli?
Non, c'est maintenant que débute le travail politique. Récolter des signatures est une chose, obtenir une majorité politique en est une autre. Nous devons à présent é veiller à ce que cette cause ne soit pas reléguée aux oubliettes. La large alliance qui soutient l'initiative constitue un atout important pour y parvenir.

Que souhaites-tu pour le débat politique à venir?
Que la discussion ne porte pas seulement sur le coût d'un plus long congé familial, mais aussi les bénéfices qu'il apporte à notre société. Et que nous prenions à cœur la réalité quotidienne des familles: il faut des solutions qui apportent une réelle amélioration. C'est pour cela que nous continuerons à nous engager sans relâche.



MON TRAVAIL ET MOI

«Mon ancien employeur s'est vraiment moqué de moi.»

Mon travail
Je suis constructeur d'installations de ventilation. J'aime beaucoup le travail et l'ambiance des chantiers. Malheureusement, j'ai aussi vécu de mauvaises expériences avec mes employeurs. Une des boîtes s'est vraiment moquée de moi. J'étais engagé à l'heure et mon employeur d'alors m'avait promis de nombreux engagements. Pourtant, dès ma première semaine de travail déjà, je recevais un appel du chef m'informant que je ne devais pas me présenter cette semaine-là. La boîte ne me payait pas suffisamment pour les heures que je pouvais effectuer. Elle empochait l'indemnisation pour les vacances et le 13e salaire.

Mon syndicat
Je me suis adressé à Sandrino Forghieri, le responsable régional de Syna à Schwytz et Zoug. Nous avons pu conclure ensemble un accord extrajudiciaire. Grâce à Syna, j'ai reçu 2000 francs. J'étais cependant déjà membre auparavant. Il y a quelques années, alors que nous travaillions sur un gros chantier, deux représentants de Syna nous avaient rendu visite. Ils nous avaient expliqué ce que faisaient exactement les syndicats et qu'ils seraient à nos côtés en cas de problèmes éventuels avec nos employeurs. À ce moment-là, j'étais loin de penser que j'aurais moi-même bientôt besoin de ce soutien.

Mon temps libre
Depuis trois ans, j'habite à Aesch dans le canton de Bâle-Campagne. J'ai un emploi fixe dans une boîte tip top. Le football occupe une grande partie de mon temps libre. Depuis mon enfance, je joue activement dans un club, actuellement dans la première équipe du FC Breitenbach en 2e ligue. En automne, nous avons joué un match test contre la première équipe du FC Bâle. C'était une belle expérience de jouer contre des professionnels de la Super League, même si nous avons nettement perdu à la fin. ■



Valdon Berbatovic est membre Syna depuis quatre ans. Le constructeur d'installations de ventilation âgé de 25 ans a grandi dans le canton de Schwytz. Footballeur passionné, il vit et travaille désormais à Aesch, dans le canton de Bâle-Campagne.

BRANCHES

L’hospitalité a besoin de conditions équitables

L’hôtellerie-restauration suisse doit relever le double défi de recruter suffisamment de collaboratrices et collaborateurs qualifiés et motivés, et de les fidéliser à long terme. Pour Syna, il ne fait aucun doute que cela passe par des salaires équitables et compétitifs, des conditions de travail plus stables et de réelles perspectives professionnelles.

Guido Schluep

En bref

Défi:
Attirer et fidéliser du personnel qualifié

Concernés:
Quelque 280 000 employées et employés

Solution:
Salaires équitables, horaires de travail planifiables, formation continue

Actuellement:
Négociations de la nouvelle CCNT en cours

Objectif:
Une branche de l’hôtellerie-restauration attractive, qui offre des perspectives d’avenir à son personnel.



Que ce soit au restaurant, à l'hôtel, en cuisine, en salle ou au service d'entretien, jour après jour, le personnel veille au bien-être des clients. Ces personnes travaillent lorsque les autres profitent de leur temps libre – le soir, le week-end et les jours fériés. Ces horaires sont inhérents à la branche, mais cela ne signifie pas pour autant que l'on puisse négliger les besoins du personnel.

La pénurie de personnel est un problème récurrent dans l'hôtellerie-restauration. Syna estime que pour attirer la main-d'œuvre, la branche doit devenir plus attractive. Il faut pour cela des salaires équitables et compétitifs, des horaires de travail planifiables, une meilleure conciliation entre travail, famille et loisirs et de réelles perspectives de carrière.

Un blocage qui a trop duré

La convention collective nationale de travail de l'hôtellerie-restauration (CCNT) garantit d'importantes normes minimales dans toute la Suisse. Cependant, une convention collective de travail doit évoluer à mesure que le monde du travail et les besoins des salariés changent.

Les négociations sur le renouvellement de la CCNT ont été interrompues en 2019. Il a ensuite fallu plus de six ans (2380 jours précisément), pour que les partenaires sociaux se retrouvent à la table des négociations, en novembre 2025, afin de discuter une révision en profondeur.

Syna, qui a œuvré durant des années pour la reprise des négociations, se réjouit que cette longue période de blocage soit désormais close. Depuis novembre 2025, les organisations patronales et les syndicats sont à nouveau réunis à la table des négociations. C'est essentiel, parce que le partenariat social ne peut fonctionner que si les deux parties sont prêtes à chercher des solutions ensemble.

De meilleurs salaires et des perspectives

Pour Syna, l'attractivité des métiers est un point crucial. Il faut des salaires minimums compétitifs et préserver le pouvoir d'achat des salariées et salariés. Autre élément important: le personnel doit aussi avoir intérêt à acquérir de l'expérience, à se former et à rester dans la branche.
Syna revendique donc une hausse des salaires minimums, une compensation automatique du renchérissement et de meilleures perspectives salariales selon les qualifications et l'expérience. Et il ne s'agit pas de quelques francs: quiconque, après plusieurs années de métier, ne voit guère évoluer son salaire, se demande de bon droit quelles perspectives la branche lui offre.

Il faut pouvoir organiser sa vie

Si des salaires équitables sont essentiels pour l'attractivité de l'hôtellerie-restauration, les horaires de travail ne sont pas moins déterminants. La flexibilité, indispensable dans la branche, ne doit pas être à sens unique.

Les plannings établis à court terme et les changements de dernière minute compliquent l'organisation de la vie privée. Qu'il s'agisse de la garde des enfants, de soins aux proches ou de la planification de ses loisirs, chacun doit pouvoir s'organiser. Syna revendique donc des horaires planifiés plus longtemps à l'avance, des règles équitables pour le travail sur appel, un repos suffisant et davantage de jours fériés payés.

De bonnes conditions de travail profitent également aux entreprises: elles facilitent le recrutement et la fidélisation du personnel qualifié.

Investir dans la formation et la relève

L'hôtellerie-restauration repose sur le savoir-faire de son personnel. Il faut donc continuer de promouvoir la formation initiale et continue, et récompenser financièrement le développement professionnel.

Et la branche doit offrir des perspectives d'avenir aux jeunes. Celles et ceux qui choisissent de suivre une formation dans l'hôtellerie-restauration doivent bénéficier de bonnes conditions et être convaincus que se qualifier, se former et rester dans la branche en vaut la peine.

Saisir l'occasion

Nous ne communiquons pas sur le contenu précis des négociations en cours de la CCNT, parce que les partenaires sociaux ont convenu de traiter de manière confidentielle leurs positions, leurs concessions et les documents de négociation. Cette confidentialité favorise la recherche de solutions.

Le calendrier, en revanche, est connu: l'objectif reste une entrée en vigueur de la nouvelle CCNT le 1er janvier 2028. Il faudra auparavant que le résultat des négociations soit approuvé par les instances compétentes des partenaires sociaux et que la procédure de déclaration de force obligatoire ait été menée à bien.

Après des années de blocage, l'occasion est venue de préparer l'avenir de l'hôtellerie-restauration. Syna œuvre pour que cela se traduise par des améliorations tangibles pour les salariées et salariés. Parce que celles et ceux qui, jour après jour, sont là pour les clients, méritent de bonnes conditions de travail, des salaires équitables et de réelles perspectives professionnelles. ■

DROIT

Vacances: quels sont tes droits?

À combien de vacances ai-je droit? Puis-je prendre trois semaines d'affilée? Et est-ce que je perds mes vacances non prises avant la fin de l'année? Les vacances suscitent de nombreuses questions. Deux situations concrètes permettent de mieux comprendre les droits des travailleuses et travailleurs et les points auxquels il faut prêter attention.

Michael Steinke et Leander Zemp



Cas 1: Trois semaines d'affilée, c'est possible?
Saskia a 51 ans et travaille comme peintre dans une entreprise soumise à la convention collective de travail (CCT) Peinture-plâtrerie. L'année prochaine, elle voudrait réaliser un rêve de longue date: voyager pendant trois semaines. Mais a-t-elle le droit de s'absenter aussi longtemps? Et son patron peut-il lui refuser ces vacances au motif que la charge de travail est particulièrement importante en été?

Saskia a droit à 27 jours de vacances par année, soit davantage que les quatre semaines minimales prévues par la loi. C'est la CCT qui garantit 27 jours de vacances à partir de 50 ans révolus. Aux plus jeunes aussi, elle apporte de meilleures conditions que celles prévues par la loi: entre 20 et 50 ans, ils ont droit à 22 jours.

Évaluation juridique
Le Code des obligations (CO) stipule que les salariés ont droit à au moins quatre semaines de congés payés par an, cinq semaines pour les jeunes de moins de 20 ans. Les CCT et les contrats de travail individuels peuvent contenir des dispositions plus généreuses. Beaucoup de CCT prévoient notamment des jours de vacances supplémentaires pour les salariées et salariés plus âgés.

Mais Saskia peut-elle prendre trois semaines d'affilée? En principe oui, si aucune raison concrète liée à l'entreprise ne s'y oppose. Selon l'article 329c CO, au moins deux semaines de vacances par an doivent être consécutives. Cela ne signifie pas que les vacances sont nécessairement limitées à deux semaines. Le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) précise expressément que l'employeur doit accorder trois semaines de vacances consécutives si aucun intérêt concret de l'entreprise ne s'y oppose.

Saskia ne peut cependant pas décider seule de la date de ses vacances. La décision finale revient en principe à l'employeur. Mais il doit tenir compte de ses souhaits, lorsqu'ils sont compatibles avec les intérêts de l'entreprise. Une charge de travail généralement élevée ne suffit toutefois pas à justifier un refus.

Il est donc important de planifier à l'avance. Selon le SECO, les vacances doivent en règle générale être fixées au moins trois mois à l'avance. Une fois accordées, elles ne peuvent être reportées à court terme qu'en cas d'urgence.

Une particularité s'applique à Saskia: sa CCT prévoit que, selon le nombre de jours de vacances auxquels elle a droit, cinq ou dix jours de vacances doivent être pris pendant les mois d'hiver, entre novembre et mars. La date est fixée par l'employeur. Saskia doit tenir compte de cette règle dans sa planification.

Cas 2: Les vacances expirent-elles à la fin de l'année?
Elmedin travaille comme commercial pour une grande entreprise de vente en ligne. La fin de l'année approche, le carnet de commandes est bien rempli et il y a beaucoup à faire. Il lui reste douze jours de vacances, qu'il préférerait reporter sur l'année suivante pour pouvoir faire un long voyage.

Son employeur n'y voit aucun inconvénient. Mais pendant la pause de midi, un ami lui dit qu'on ne peut reporter que cinq jours de vacances au maximum sur l'année suivante et que tous les autres jours restants expirent automatiquement le 31 décembre. Elmedin est inquiet. Doit-il quand même prendre des vacances à la dernière minute pour ne pas les perdre?

Évaluation juridique
L'ami d'Elmedin a tort. Le droit du travail suisse ne contient aucune règle générale limitant à cinq au maximum le nombre de jours de vacances pouvant être reportés sur l'année suivante. Et les vacances non prises n'expirent pas non plus automatiquement à la fin de l'année.

Certes, l'article 329c du CO indique que les congés doivent si possible être accordés au cours de l'année concernée. Et il y a une bonne raison à cela: les vacances servent à se reposer régulièrement et ne doivent pas s'accumuler pendant des années.

Si, pour des raisons professionnelles ou personnelles, les vacances ne peuvent pas être prises dans leur intégralité, le droit à ces vacances reste en principe acquis. Elmedin ne perd donc pas automatiquement ses douze jours à la fin de l'année.

Mais les vacances ne peuvent pas non plus être reportées indéfiniment. Le droit aux vacances se prescrit en principe après cinq ans. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, ce délai commence à courir lorsque le droit aux vacances devient exigible, et non nécessairement à la fin de l'année civile.

Par ailleurs, les employeurs peuvent établir des règles pour les vacances et exiger qu'elles soient planifiées suffisamment tôt. Ils ont également la responsabilité de veiller à ce que leurs salariées et salariés prennent réellement un temps de repos. C'est pourquoi Elmedin ne peut pas insister pour accumuler toutes ses vacances aussi longtemps qu'il le souhaite, même s'il préfère travailler.

Dans son cas, il est recommandé de consigner par écrit le report de ses douze jours de vacances et de convenir suffisamment tôt avec son employeur de la période à laquelle il les prendra l'année suivante. ■

MIGRATION

Femmes migrantes: quels obstacles à l'intégration professionnelle?

Langue, horaires de travail, responsabilités familiales, accès à la formation ou reconnaissance des compétences: les femmes migrantes rencontrent encore de nombreux obstacles dans leur parcours professionnel. Jackie Vorpe, responsable de la politique de formation chez Travail.Suisse, nous présente des pistes concrètes.

Adeline Jungo



Certaines femmes arrivent en Suisse avec une formation, un métier et de l'expérience, mais leurs compétences sont peu ou pas reconnues. Que faudrait-il améliorer pour éviter que ce potentiel ne soit perdu?
Il faut d'abord distinguer les professions réglementées des professions non réglementées. Pour certaines professions, une reconnaissance formelle du diplôme est nécessaire; pour d'autres, ce n'est pas le cas. Ces démarches peuvent être difficiles à comprendre pour une personne qui arrive en Suisse. Il faut donc mieux informer et accompagner les personnes dans ces procédures.

Mais il faut surtout éviter de repartir systématiquement de zéro. Une personne qui arrive avec dix ans d'expérience professionnelle possède déjà des compétences. La question devrait être: quelles compétences a-t-elle déjà, et comment peut-on les faire reconnaître ou les compléter? La validation des acquis de l'expérience (VAE) et les possibilités de certification professionnelle pour adultes sont donc particulièrement importantes. Le système suisse permet notamment d'obtenir un CFC ou une AFP par d'autres procédures de qualification. En 2026, la VAE n'est toutefois ouverte qu'à une quinzaine de professions.

Que peuvent faire concrètement les syndicats et les employeurs pour permettre à davantage de femmes migrantes d'accéder à la formation et à la formation continue et d'évoluer professionnellement?
Les syndicats et les employeurs peuvent agir très concrètement: mieux informer, identifier les compétences existantes, faciliter l'accès aux formations et créer des conditions permettant réellement de les suivre. Cela peut passer par des horaires adaptés, du temps de travail libéré, un soutien linguistique ou des solutions de garde. Les personnes issues de la migration doivent aussi être prises en compte dans les politiques de formation.

Chez Travail.Suisse, nous accordons notamment une grande importance à la certification professionnelle pour adultes, à la validation des acquis de l'expérience et au renforcement de l'orientation professionnelle dans toutes les situations de vie. Des offres comme viamia montrent que l'orientation peut jouer un rôle important pour les adultes qui souhaitent faire évoluer leur parcours.

Je suis arrivée en Suisse avec une formation ou une expérience professionnelle acquise dans mon pays. Où puis-je me renseigner pour savoir si mes compétences peuvent être reconnues ici?
Le premier réflexe peut être de consulter le portail officiel recognition.swiss. On y indique la profession que l'on souhaite exercer et l'on peut vérifier si une reconnaissance est nécessaire, quelle autorité est compétente et comment procéder. Si la profession n'est pas réglementée, une reconnaissance formelle n'est généralement pas obligatoire. Il peut néanmoins être utile de faire évaluer ou attester son niveau de qualification pour faciliter la recherche d'emploi.

J'aimerais suivre une formation ou une formation continue, mais je ne sais pas quelles possibilités existent ni à qui m'adresser. Que me conseilles-tu pour faire le premier pas?
Je conseillerais de commencer par un service cantonal d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière. Ces services accompagnent également les adultes et permettent de faire le point sur son parcours, ses compétences et ses objectifs et de découvrir les possibilités de formation. Le portail orientation.ch est également une bonne première porte d'entrée. Et il ne faut pas hésiter à prendre directement rendez-vous: on n'a pas besoin de savoir à l'avance quelle formation on veut faire pour demander conseil.

Quel conseil donnerais-tu à une femme migrante qui occupe aujourd'hui un emploi peu qualifié, mais qui aimerait évoluer professionnellement?
Je lui dirais d'abord: informez-vous et faites connaître votre projet. Un office d'orientation professionnelle peut aider à identifier les possibilités. Mais il est également utile de parler à ses collègues, à son employeur ou à des personnes qui ont déjà évolué dans l'entreprise: quels chemins ont-elles suivis? Quelles formations ont-elles faites? Faire connaître son projet professionnel peut permettre de découvrir des possibilités que l'on ne voyait pas. La motivation compte, bien sûr, mais elle ne suffit pas: encore faut-il que l'entreprise, le système de formation et les conditions de vie permettent de la transformer en véritable progression professionnelle. ■

Portrait

Jackie Vorpe est responsable de la politique de formation chez Travail.Suisse. Elle a obtenu un master en formation professionnelle à la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP), avant de décrocher un doctorat dans ce domaine.



Conférence Égalité du 27 novembre

L'intégration professionnelle des femmes migrantes sera également au programme de la Conférence sur l'égalité.

Inscrivez-vous dès maintenant !

SYNDICAT

Des dépliants pour le congé du dimanche

Douze dimanches d'ouverture des magasins au lieu de quatre? Pour Syna, c'est non! Le dernier jour de la session d'automne, nous avons distribué des dépliants devant le Palais fédéral pour rappeler aux membres du Conseil national les conséquences de ce projet pour le personnel de vente, juste avant un vote décisif.

Michael Steinke



Vendredi 2 octobre, peu après sept heures du matin. Sur la place Fédérale à Berne, tout est encore calme. Pas la moindre trace de conseillères et conseillers nationaux. Seuls quelques passants traversent la place. Mais bientôt, les premiers hommes et femmes politiques y passeront à leur tour en se rendant au Palais fédéral. C'est le dernier jour de la session d'automne, et l'ordre du jour comporte un projet qui pourrait être lourd de conséquences pour le personnel du commerce de détail.

Je suis là, sur la Place fédérale, avec des collègues de Syna et d'Unia. Munis de dépliants, nous voulons attirer une dernière fois l'attention des membres du Conseil sur les conséquences d'une extension des ouvertures dominicales.

Quatre ou douze dimanches?

Pour être précis, il s'agit de l'initiative 23.325 du canton de Zurich. Elle vise à permettre aux cantons d'autoriser les commerces à employer du personnel jusqu'à douze dimanches par année, contre quatre actuellement, sans autorisation spéciale. Soit trois fois plus.

Le Conseil des États a rejeté l'initiative cet été, à une voix près. Auparavant, Syna avait attiré l'attention sur les conséquences de cette mesure par le biais d'une campagne de cartes postales. Des employées et employés du commerce de détail ont écrit à leurs conseillères et conseillers aux États pour leur expliquer ce qu'une extension des ouvertures le dimanche leur ferait perdre: du temps à passer en famille, avec des amis, ou tout simplement à se reposer. C'est désormais au Conseil national de se prononcer. S'il rejette lui aussi le projet, l'affaire sera classée. Dans le cas contraire, le Conseil des États devra se repencher sur la question.

«Ce serait formidable si nous pouvions clore la question aujourd'hui et éviter ainsi définitivement toute augmentation du travail dominical», déclare Cornelia Bickert, responsable de la branche du commerce de détail chez Syna.

Les personnes concernées ne siègent pas au Parlement

«J'ignore si les parlementaires ont vraiment conscience de ce qui est en jeu pour les personnes concernées», déclare Cornelia Bickert. Personne au Parlement ne travaille comme vendeuse ou vendeur dans le commerce de détail. La réalité à la caisse d'un magasin, les longs samedis de travail et les difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale sont bien loin du quotidien du Palais fédéral. Et c'est précisément pour cela que nous sommes là, avec nos dépliants. Car derrière la revendication d'une extension des ouvertures dominicales, il y a des travailleuses et des travailleurs qui risquent de perdre de précieux moments avec leurs proches. Entre-temps, la Place fédérale s'est animée. Les premiers membres du Conseil national arrivent. Beaucoup sont reconnaissables à leurs costumes, leurs mallettes et leurs valises à roulettes. Nous nous sommes répartis sur la place pour pouvoir les aborder depuis toutes les directions.

Il y en a qui acceptent un dépliant sans ralentir le pas, d'autres qui passent sans un mot, impassibles, d'autres encore qui s'arrêtent brièvement, échangent quelques mots avec nous et nous remercient pour notre engagement.

Difficile de dire si quelqu'un changera d'avis à cause d'un dépliant. «Il est important de rappeler une nouvelle fois quelles seraient les conséquences de ce projet», explique Cornelia Bickert. Nous nous attendons à un résultat serré. Il est donc d'autant plus important d'attirer jusqu'au bout l'attention sur les préoccupations des employés.

Ça s'est joué à deux voix près

Peu à peu, les derniers membres du Conseil national disparaissent dans le Palais fédéral. Dehors, il ne nous reste plus qu'à attendre. Sur nos téléphones, nous suivons les votes en direct. Puis le moment est enfin venu: l'initiative cantonale 23.325 est à l'ordre du jour.

Nous scrutons l'écran, impatients de connaître le résultat. Les sièges du Conseil national se colorent peu à peu de rouge, de vert et de jaune. Dès le premier coup d'œil, il est évident que le résultat sera extrêmement serré. Mais il est difficile de déterminer qui détient la majorité. Puis vient le résultat: 97 voix pour, 95 contre, quatre abstentions. Seulement deux voix d'écart. Le Conseil national a adopté l'initiative. L'extension des ouvertures le dimanche n'est donc pas encore écartée. La déception est palpable. Nous avions espéré que le projet serait définitivement rejeté aujourd'hui. D'un autre côté, ce résultat serré montre à quel point cette question est controversée.

Pendant une pause de la séance, Giorgio Fonio, conseiller national tessinois et secrétaire régional de notre syndicat partenaire OCST, sort du Palais fédéral. Spontanément, il nous invite à prendre un café dans la salle des pas perdus. Lui aussi se tourne déjà vers la prochaine étape. «C'est désormais au Conseil des États de confirmer son rejet de l'initiative lors de la prochaine session d'hiver. S'il le fait, le dossier sera clos.» Il se montre confiant, estimant que les ouvertures dominicales supplémentaires ne seront finalement pas autorisées.

Nous poursuivons notre engagement

Lorsque nous quittons le Palais fédéral, il est évident que notre lutte pour le maintien du dimanche comme jour de congé ne s'arrête pas là. Lors de la session d'hiver, le Conseil des États devra à nouveau se prononcer.

Que ce soit en distribuant des dépliants devant le Palais fédéral, en envoyant des cartes postales ou en discutant directement avec les parlementaires, nous continuerons à faire entendre la voix du personnel de vente. Car ce débat ne concerne pas seulement les horaires d'ouverture des magasins. Il touche aussi à quelque chose d'essentiel: le droit de disposer de son temps libre, de profiter de sa famille et de se reposer. ■


DES RENTES SÛRES.
Financement
AVS
OUI