

syna MAGAZINE

N° 4 | SEPTEMBRE 2022 | SUISSE ROMANDE

Centre de compétences juridique

Pour toute question juridique complexe, Syna peut compter sur le soutien interne des experts juridiques de son centre de compétences. **Page 7**

Grande demonstração de construção

15 000 trabalhadores da construção civil manifestam-se em Zurique por condições de trabalho justas e equitativas. **Página 15**



Négociations salariales 2023

Tout devient plus cher

La productivité et surtout les prix montent en flèche. Les salaires doivent aussi augmenter, maintenant. Nous vous présentons les principales revendications salariales de Syna dans les différentes branches. **Pages 4 et 5**

CONTENU

BRANCHES

- 9 **Hôtellerie-restauration**
Augmentation des salaires minimaux
- 9 **Construction en bois**
Dix ans «Holzbau plus»
- 9 **Santé**
Choc à l'hôpital régional d'Einsiedeln
- 10 **Journée industrie**
Première conférence Syna pour tous les secteurs de l'industrie

SYNDICAT

- 6 **SynaMoves**
Ton séjour à l'étranger
- 8 **Centre de compétences juridique**
Service juridique

LANGUES

- 13 **ITALIANO**
Rivendicazioni salariali per il 2023
- 14 **ESPAÑOL**
Centro de Competencia Jurídica
- 15 **PORTUGUÊS**
Revisão da grande demonstração de construção

PERSONNALITÉS

- 3 **Le commentaire**
Anja Pfeiffer
- 12 **Mon travail et moi**
Leon Marti, informaticien:
«SynaMoves a été une super opportunité!»

POLITIQUE

- 10 **Offensive de formation continue**
Les salariés ne doivent pas être livrés à eux-mêmes!
- 10 **Réforme de l'AVS**
Non au démantèlement injuste des retraites

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 14 octobre 2022 | **Clôture de la rédaction** 23 septembre 2022, 12h00 | **Crédits photographiques** Adobe Stock (p.2, p. 4/5, p. 6, p. 10 en haut à droite, p. 11, p. 13, p. 16 à gauche, p. 17 à droite, p. 18 à gauche), Syna (p. 3, p. 7, p. 8, p. 10 en bas à droite, p. 12, p. 15, p. 16 à droite, p. 17 à gauche, p. 18 à droite, p. 19)



BRANCHES

Revendications salariales

Les salaires doivent augmenter, maintenant. Nous vous présentons les principales revendications salariales de Syna dans les différentes branches.

SERVICE

- 11 **Ton droit**
Le certificat de travail
- 11 **Emma explique!**
AVS
- 11 **Formation continue / cours**
- 16 **Régions**
Romandie



SYNDICAT

Des membres découvrent le monde du travail irlandais

Cet été, après avoir réussi leur apprentissage, dix membres de Syna ont effectué un stage d'un mois à l'étranger. Récit.

Syna se dote d'une nouvelle direction



Le 2 juillet, l'assemblée des délégués a retiré sa confiance au comité directeur. En conséquence, les membres de la direction ont été libérés de leurs fonctions. Deux semaines plus tard, une direction ad interim a été mise en place. Beaucoup d'entre vous, membres de Syna, avez appris ces événements par les médias, et nous le regrettons. Nous, membres du Comité, ressentons aujourd'hui le besoin d'expliquer les raisons de notre action.

Rétrospective

Depuis longtemps déjà, des divergences sur l'orientation future de Syna entachaient les relations entre le comité directeur et le comité. Au cours des derniers mois, ces divergences sont devenues insurmontables. Des désaccords fondamentaux existaient également sur la répartition des compétences et des responsabilités. Cette situation a entraîné une profonde perte de confiance mutuelle. Lors d'une réunion extraordinaire le 5 mars 2022, le comité – en particulier ses membres de la base – est parvenu à la conclusion que la collaboration avec le comité directeur n'avait plus de sens et a décidé d'y mettre un terme. Cette décision a été contestée en justice par les membres du comité directeur. Le comité et le comité directeur ont ensuite trouvé un accord stipulant que les délégués et déléguées se prononceraient sur la rupture de confiance entre les deux entités. Le 2 juillet 2022, l'assemblée des délégués a rendu un verdict serré en faveur du comité.

Un comité directeur ad interim avec des visages connus

En conséquence, le comité directeur a été libéré de ses fonctions. Le comité regrette d'avoir été contraint de prendre une telle décision. Il remercie l'ancien comité directeur pour le transfert sans accroc aux nouveaux responsables.

Les nouveaux membres du comité directeur ad interim ont été désignés par le comité le 16 juillet 2022. Nous avons décidé de faire appel à des collaboratrices et collaborateurs de Syna expérimentés, et qui représentent les différentes régions et langues du pays. Le nouveau comité directeur se compose de Regula Thommen (Finances et administration), Jolanta Krattinger (Exécution CCT et service juridique), Antonella Maio (RH et commissions) et Johann Tscherrig (Politique d'intérêts et CCT). Outre le fait de relever les défis liés à notre activité principale, il aura également pour mission de soutenir les collaborateurs dans leur travail quotidien et de rétablir un climat de travail motivant.

Faire le bilan des événements passés

En tant que comité, nous sommes conscients qu'il est maintenant impératif de dresser le bilan des mois écoulés et de prendre les mesures nécessaires. Repourvoir le poste de président ou présidente ainsi que les différents mandats au sein de nos organisations partenaires comptent parmi nos priorités. En s'appuyant sur des cadres syndicaux expérimentés pour assurer la direction ad interim, le comité peut désormais se concentrer sur l'orientation stratégique future de Syna. Dans le cadre de cette démarche, les structures organisationnelles seront également analysées et optimisées afin de supprimer toute ambiguïté structurelle pouvant donner lieu à un conflit. Nous vous informerons régulièrement de l'orientation future et de la structure organisationnelle de notre syndicat par le biais de Syna Magazine.

Anja Pfeiffer

Au nom du Comité

Revendications salariales pour 2023

La situation exige une hausse des salaires

L'économie suisse a très bien résisté à la pandémie, le chômage est bas et de nombreux employés sont au bord de l'épuisement. En parallèle, les prix augmentent un peu partout et une hausse massive des primes d'assurance maladie est attendue. Syna demande qu'il en soit tenu compte et que les salaires soient augmentés dans toutes les branches.

Construction

La crise du coronavirus n'a guère porté préjudice au secteur de la construction. Les chiffres d'affaires ont encore augmenté, les investissements sont importants et les entreprises peuvent répercuter une grande partie de la hausse des prix sur les clients. Il y a cependant un revers de la médaille aux carnets de commande pleins. En raison de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les travailleurs sont soumis à une pression et à un stress croissants. Malgré la conjoncture favorable dans la construction, il n'y a pas eu d'augmentation de salaire au cours des deux dernières années. La grande manifestation de la construction à Zurich (p. 08) a signalé que la coupe est pleine et que les travailleurs du bâtiment ne sont plus prêts à accepter un nouveau gel des salaires.

▷ **Syna exige, pour l'ensemble de la construction, la compensation intégrale du renchérissement et une augmentation des salaires réels de 200 francs.**

Santé

Pénurie de personnel qualifié, surcharge de travail et horaires irréguliers – le secteur de la santé reste soumis à une forte pression. C'est d'autant plus grave que le système de santé ne doit pas être considéré comme un service, mais comme un pilier indispensable de notre société. Les salaires dans la santé sont structurellement trop bas et l'exode du personnel doit être freiné par une forte augmentation des salaires. Parallèlement, la sphère politique est appelée à mettre en œuvre l'initiative sur les soins infirmiers, comme l'a décidé le peuple. La formation initiale et continue doivent être encouragées et les conditions de travail améliorées de manière durable.

▷ **Syna exige, outre la compensation du renchérissement, une augmentation générale des salaires de 5%. Les conditions de travail, notamment les horaires, doivent être améliorées de manière durable. Le niveau des salaires, structurellement trop bas, n'est plus acceptable.**

Commerce de détail

Le commerce de détail est un autre secteur qui a bien traversé la pandémie. Alors même que les grands acteurs du secteur ont les reins solides, les salaires stagnent à bas niveau. Les conditions de travail se dégradent sensiblement, avec des horaires d'ouverture toujours plus longs. De plus, le commerce de détail souffre lui aussi de problèmes structurels tels que le manque de personnel qualifié, de nombreux départs et un taux de rotation du personnel élevé. Le secteur doit devenir plus attractif afin de prévenir une crise du commerce de détail.

▷ **Pour le commerce de détail, Syna demande, outre la compensation du renchérissement, une augmentation générale des salaires de 2%. La situation économique du secteur est durablement stable, en revanche, le niveau des salaires nécessite un net rattrapage par rapport à d'autres secteurs.**



Industrie

La situation économique de l'industrie reste très stable. Le secteur de la chimie-pharmacie, en particulier, a connu une croissance spectaculaire au cours des dernières années et enregistre d'immenses gains de productivité. La branche MEM affiche également une grande stabilité malgré un marché mondial incertain. L'augmentation du coût de la vie doit être compensée et une augmentation des salaires réels est réaliste et urgente en raison de la situation économique.

- ▷ **Syna exige pour la branche MEM le maintien du pouvoir d'achat, ainsi qu'une augmentation générale des salaires de 1,5%. Pour la branche chimie-pharmacie, le maintien du pouvoir d'achat est également exigé, ainsi qu'une augmentation générale des salaires de 2,5%.**

Résumé

Les entreprises engrangent d'importants bénéfices et cherchent désespérément du nouveau personnel. Les travailleurs et travailleuses s'investissent et travaillent jusqu'à l'épuisement. Le renchérissement exceptionnellement élevé doit être compensé de toute urgence. Les travailleurs ne sont plus disposés à renoncer à des augmentations de salaire importantes et surtout méritées.



Johann Tscherrig

Membre du Comité directeur
johann.tscherrig@syna.ch



YoungSyna

Des membres découvrent le monde du travail irlandais

Ils viennent de Suisse romande et de Suisse alémanique, travaillent dans un bureau, une boulangerie ou des jardins et ont un point commun: ils ont tous terminé leur apprentissage cet été. Mais avant de décrocher leur premier emploi fixe, dix membres de Syna ont découvert le monde du travail et la vie en Irlande.

Le principe de SynaMoves est de permettre aux apprentis de faire un stage à l'étranger dans un pays européen. Ce projet s'est concrétisé pour la première fois cet été: dix membres de Syna ont vécu et travaillé pendant un mois dans des familles et des entreprises locales à Cork, la deuxième plus grande ville d'Irlande.

Envie de voyager après la pandémie et l'apprentissage

Pour beaucoup de participants, il s'agissait d'un premier séjour prolongé à l'étranger. Outre le manque de temps pendant la formation, deux facteurs ont été déterminants. D'une part, ces deux dernières années, les périodes de formation, mais aussi de vacances, ont été fortement marquées par le coronavirus. Ces jeunes ont effectué la majeure partie de leur formation durant la pandémie, ce qui a rendu tout voyage prolongé à l'étranger impossible.

Le deuxième facteur limitant est le budget plutôt restreint des apprenants et apprenantes. Leon, 20 ans témoigne: «Avec un salaire d'apprenti, il est difficile de financer un séjour à l'étranger. Même durant la dernière de mes quatre années de formation, j'aurais dû mettre de côté environ deux mois complets de salaire». Les subventions de la fondation Movetia permettent à SynaMoves de surmonter ces obstacles financiers, ouvrant ainsi la participation à toutes et à tous.

Nouvelle langue et nouveaux amis

Tout le monde a passé la première semaine dans une école de langue. Les cours d'anglais se sont déroulés en petites classes, avec des camarades du monde entier, dans un cadre proche de la vie quotidienne. Chacun a ainsi pu rafraîchir et étoffer les connaissances acquises durant sa scolarité.

Les jeunes qui venaient d'achever leur formation en ont beaucoup profité. Pour Alessandro (19 ans): «La semaine en école de langue est passée presque trop vite, j'aurais beaucoup aimé ajouter une deuxième semaine». Après l'école et pendant le week-end, les jeunes ont pu faire ensemble des excursions sur la côte irlandaise ou passer du temps dans l'un des nombreux et légendaires pubs de la ville.

Une bonne surprise

Contrairement à la Suisse, l'Irlande n'a pas de système de formation dual. Huit Irlandais sur dix vont à l'école pendant douze ans. Il n'est donc pas surprenant que les entreprises d'accueil irlandaises aient parfois été surprises par les capacités de leurs jeunes stagiaires. La facilité avec laquelle Gianluca, polymécanicien de formation, maniait une fraiseuse CNC et les connais-

sances techniques de Lea, paysagiste, et de Philipp, pâtissier, étaient au moins équivalentes à celles du personnel des entreprises d'accueil, ce qui leur a permis de travailler très rapidement de manière autonome. L'ambiance dans les entreprises d'accueil était également bonne. «J'ai été très bien accueilli par mes collègues irlandais, même si j'ai parfois eu de légers problèmes de compréhension. L'accent irlandais est parfois très difficile à comprendre», témoigne Lea (19 ans).

Après quatre semaines en Irlande, c'est le retour en Suisse. Forts de nouveaux amis, de belles expériences et souvenirs, ces dix jeunes vont maintenant se lancer dans leur premier emploi fixe. Syna les félicite pour la réussite de leur apprentissage et leur souhaite à toutes et à tous un bon départ dans la vie professionnelle.

Michael Steinke

Collaborateur de la communication
michael.steinke@syna.ch

SynaMoves 2023

Tu termines ton apprentissage l'été prochain et tu souhaites effectuer un stage à l'étranger? Pour l'été 2023, nous planifions d'autres projets SynaMoves et souhaitons t'offrir, en tant que membre Syna, un aperçu inoubliable de nouvelles cultures, de nouvelles langues et d'autres univers de travail. Inscris-toi sur notre site Internet pour être parmi les premiers à découvrir cette offre.



Soutien juridique pour les membres de Syna

Centre de compétences juridique

En cas de problèmes d'ordre juridique, les secrétariats régionaux peuvent compter sur le soutien des experts des centres de compétences juridiques. Ces derniers prennent en charge les cas les plus complexes et assistent les secrétaires régionaux sur des questions relatives au droit du travail et aux assurances sociales.

Maintien du salaire, maladie, incapacité de travail, licenciement injustifié, vacances, fiches de paie, certificat de travail. «Les questions que nous adressent les membres sont récurrentes», témoigne Leander Zemp. Après plusieurs années passées au service juridique de la région de Lucerne, l'avocat dirige désormais le centre de compétences juridique de Suisse centrale. Selon son expérience, les questions tournent le plus souvent autour du salaire. Par exemple, des heures supplémentaires qui ne sont pas correctement décomptées ou des déductions sociales mal calculées. «En fin de compte, chaque fiche de salaire qu'on nous soumet présente un problème particulier».

Une augmentation des contrôles par les commissions paritaires pourrait être utile – mais coûterait cher. Même si de nombreuses erreurs de décompte peuvent être attribuées à un manque de connaissances, Daniel Zori-

cic, responsable du deuxième centre de compétences de Suisse alémanique, est catégorique: il y a parfois aussi des tricheries délibérées. Il est donc particulièrement important que les travailleurs contrôlent leurs fiches de salaire et contactent leur secrétariat régional si nécessaire.

Nécessité d'agir en cas de faillite

Mais selon ce syndicaliste de longue date, cela va encore plus loin: «Chaque mois, nous sommes confrontés à des employeurs qui ne paient pas les salaires». Lorsque cela arrive, il faut agir rapidement. En effet, si l'on ne réclame pas les montants dus dans les délais, on se retrouve dans le pire des cas sans rien en cas de faillite. Dans l'espoir de recevoir quand même leur salaire, les membres s'adressent parfois à Syna au dernier moment. «Nous devons alors parfois faire un peu de magie», relève Daniel avec un clin d'œil. «Mais ça fait partie de notre travail».

Les faillites sont un problème majeur qui nous a préoccupés à plusieurs reprises ces dernières années, confirme Jolanta Kratinger, responsable du service juridique et membre de la direction par intérim. Lorsqu'une entreprise fait faillite, les anciens collaborateurs se retrouvent souvent sans rien. «Le pire, ce sont les patrons qui conduisent leur entreprise dans le mur par négligence. Et qui fondent ensuite immédiatement une nouvelle entreprise» ajoute Daniel. Tout le monde s'accorde sur le fait qu'il y a là un urgent besoin d'agir.

Melanie Nobs

Collaboratrice de la communication
melanie.nobs@syna.ch



«Nous fournissons une aide à nos collègues qui travaillent directement avec les membres sur le terrain».

Daniel Zoricic
Centre de compétences juridiques
Suisse alémanique



«J'aime être en contact avec les membres, c'est ce qui fait la beauté de ce métier».

Leander Zemp
Centre de compétences juridiques Suisse centrale



«La beauté de mon métier consiste dans le fait d'apporter un soutien à mes collègues et un conseil à nos membres.»

Alejandro Follonier
Centre de compétences juridiques Romandie

Secteur principal de la construction: grande manif

15 000 professionnels de la construction envoient un signal fort

Travailler plus longtemps en été par forte chaleur? Libéraliser les horaires de travail pour que les entreprises puissent dicter librement et à court terme quand il faut travailler? Pas avec nous! 15 000 ouvriers et ouvrières du bâtiment ont lancé un signal clair lors de la manifestation colorée et bruyante de la construction à Zurich.

La convention nationale (CN) du secteur principal de la construction arrivera à échéance à la fin de l'année. Elle régissait jusqu'à présent les conditions de travail d'environ 80 000 personnes employées dans la construction et doit maintenant être renégociée. Lors des précédents cycles de négociations, les entrepreneurs se sont montrés peu enclins à faire des compromis. Ils ont même proposé des changements qui constitueraient une détérioration des conditions de travail actuelles. Par exemple, la Société suisse des entrepreneurs veut supprimer le calendrier de travail, qui permet de planifier les heures de travail. En conséquence, les ouvriers du bâtiment pourraient devoir travailler dix heures par jour en été, sous une chaleur étouffante. Il ne resterait alors guère de temps pour la famille et les loisirs, et la pression du travail augmenterait encore pour le personnel. Ce n'est pas en détériorant ainsi les conditions de travail qu'on parviendra à remédier au manque de personnel qualifié

Salaires plus élevés et meilleure protection nécessaires

Au cours des deux dernières années, les entrepreneurs ont refusé une augmentation générale des salaires malgré l'excellente conjoncture dans la construction. «Il faut maintenant des salaires plus élevés, car la vie devient plus chère!» a déclaré Johann Tscherrig, secrétaire central de Syna, lors du discours qu'il a tenu lors de la grande manifestation de la construction à Zurich. «Les patrons proposent une dérégulation du temps de travail en échange d'un meilleur

leur salaire. C'est indécent. Vendre la santé des ouvriers du bâtiment n'est pas à l'ordre du jour».

L'année dernière déjà, les professionnels du bâtiment avaient fixé leurs priorités pour le renouvellement de la CN. Ils demandent une meilleure protection de la santé, des horaires de travail équitables et planifiables, une meilleure protection contre le licenciement pour les travailleurs âgés et que cesse

du vol des heures! Lors de la manifestation de la construction à Zurich, 15 000 travailleuses et travailleurs du bâtiment ont clairement prouvé qu'ils sont prêts à se battre pour défendre leurs revendications.

Johann Tscherrig

Secrétaire central Construction
johann.tscherrig@syna.ch



Santé: Choc à l'hôpital régional d'Einsiedeln

Tous les médecins-assistants démissionnent

Le 28 novembre 2021, le peuple suisse a dit oui à une écrasante majorité de 61% à l'initiative populaire «Pour des soins infirmiers forts». Depuis, la situation dans les professions de soins continue de s'aggraver.

Par leur démission groupée, les jeunes médecins de l'hôpital régional d'Einsiedeln ont envoyé un signal fort. Leur message est clair: «dans les circonstances actuelles, l'exercice de notre profession n'est plus possible, voire dangereuse pour notre santé». Les assistantes et assistants indiquent devoir régulièrement travailler plus que les 50 heures par semaine autorisées par la loi. De plus, malgré plusieurs entretiens avec la direction, ils n'auraient pas reçu les formations continues prescrites par la loi.

Dans les cliniques à gestion privée, la réussite financière de l'entreprise est la priorité. La pression sur les coûts qui en résulte s'exerce principalement sur le personnel. Le sous-effectif permanent et le manque de

personnel qualifié conduisent à des situations intenable et se manifestent par des infractions à la loi, mais aussi par un climat de travail toxique. De nombreux soignants se sont épuisés et ont tourné le dos au secteur de la santé. La vague de démissions à l'hôpital d'Einsiedeln est alarmante et doit être considérée comme un appel à l'aide.

Seule une mise en œuvre immédiate du paquet 2 de l'initiative sur les soins infirmiers, qui vise à améliorer les conditions de travail, et une mise à disposition des fonds nécessaires par la Confédération et les cantons peuvent permettre aux soins infirmiers de sortir de la crise et de garantir les soins médicaux à la population. Syna continue de se battre pour que les conditions d'emploi dans la santé s'améliorent enfin.

Fabian Lusser

Secrétaire central de l'hôtellerie et restauration
fabian.lusser@syna.ch

Holzbau Plus

Dix ans le label de qualité

Depuis une dizaine d'années déjà, le label de qualité Holzbau Plus distingue les entreprises qui privilégient le partenariat.

Chaque année, un prix est décerné aux entreprises de construction en bois qui ont achevé leur processus de certification. Elles bénéficient de ce label pendant trois ans avant d'être recertifiées. À ce jour, 52 entreprises ont obtenu leur certification.

Grâce aux partenariats sociaux conclus avec Syna ainsi qu'avec d'autres syndicats et associations, Holzbau Plus est considéré

ré dans la branche comme le garant d'une gestion du personnel innovante et centrée sur les collaboratrices et collaborateurs, qui va au-delà des conditions inscrites dans la convention collective de travail. Le label se concentre délibérément sur l'humain au centre en s'appuyant sur le principe qu'une entreprise ne pourra connaître un succès durable que si elle dispose d'un personnel bien formé, motivé et satisfait.

Johann Tscherrig

Secrétaire central Construction
johann.tscherrig@syna.ch

Hôtellerie-restauration

Augmentation des salaires minimaux

Syna se réjouit qu'une augmentation de salaire ait pu être négociée pour le personnel de l'hôtellerie et restauration. Cette branche montre ainsi la voie à suivre pour cet automne salarial: une compensation du renchérissement et une hausse des salaires réels sont incontournables.

En discussion avec les partenaires sociaux, il a été convenu que les employées et employés recevraient à la fois la pleine compensation du renchérissement et une augmentation des salaires réels minimaux. Pour Syna, le résultat de ces négociations est un signe important. L'hôtellerie-restauration est en effet le secteur qui a le plus souffert des mesures prises lors de la crise du coronavirus. Malgré cela, les entreprises peuvent octroyer à leur personnel une hausse des salaires réels en plus de la compensation du renchérissement.

Personnel non pris en compte

Le résultat global des négociations dans la restauration est réjouissant. Il y a cependant un gros point noir: le personnel qui n'est pas au bénéfice d'une formation dans l'hôtellerie-restauration ne touchera pas d'augmentation de son salaire réel, mais seulement la compensation du renchérissement. Le salaire minimal pour la main d'œuvre non qualifiée reste beaucoup trop bas. Les employeurs ont cette année encore renoncé à corriger cette situation. Syna continue de se battre pour que les conditions de travail dans la restauration s'améliorent pour toutes et tous.

Fabian Lusser

Secrétaire central
de l'hôtellerie et restauration
fabian.lusser@syna.ch

Votations

Non au démantèlement de l'AVS

Le 25 septembre, nous voterons sur la réforme de l'AVS. Syna s'engage pour un non massif aux urnes.

Aujourd'hui déjà, les femmes perçoivent environ un tiers de retraite en moins en moyenne. Elles assument davantage de travail non rémunéré – comme les tâches ménagères ou la prise en charge des enfants et des proches – et ont encore trop souvent des salaires inférieurs à ceux de leurs collègues masculins. Cela se répercute sur les cotisations qu'elles versent à la prévoyance vieillesse. Or, malgré cela, elles devraient à l'avenir travailler plus longtemps et donc, en fin de compte, profiter encore moins. L'égalité, ce n'est pas ça!

Conséquences pour tous

Même si les femmes sont les principales perdantes de cette réforme, celle-ci a un impact négatif sur chacune et chacun d'entre nous. Si la réforme est adoptée, la prochaine étape de démantèlement nous attend déjà en 2026, conformément à la décision du Parlement. La retraite à 67 ans n'est plus très loin. Et ce alors qu'aujourd'hui déjà, les travailleurs âgés ont du mal à trouver un nouvel emploi. En particulier dans les professions physiquement éprouvantes comme le bâtiment ou les soins, une retraite encore plus tardive est impensable.

Melanie Nobs

Collaboratrice de la communication
melanie.nobs@syna.ch

Formation continue

Les salariés ne doivent pas être livrés à eux-mêmes!

Le monde du travail évolue rapidement. De ce fait, l'importance de la formation continue ne cesse de croître. Actuellement, les obstacles sont trop élevés pour les travailleurs et les incitations du patronat et des pouvoirs publics sont trop faibles.

Les travailleuses et travailleurs sont confrontés à trois obstacles dans leurs efforts de formation continue. D'une part, y accéder n'est pas toujours possible: un diplôme professionnel est souvent exigé pour les formations continues, or plus de 300 000 personnes n'en disposent pas. D'autre part, il apparaît que les employeurs ne soutiennent la formation continue de leur personnel que de manière très sélective. Alors que les hommes qualifiés travaillant à plein temps reçoivent régulièrement une aide, les personnes moins qualifiées, les femmes et les personnes travaillant à temps partiel tendent à être discriminées, ce qui creuse encore l'écart en matière de formation!

Au-delà du secteur privé, les pouvoirs publics sont également défaillants. Les systèmes cantonaux de bourses sont souvent limités aux formations initiales ou assortis d'un âge limite. L'obstacle principal reste clairement l'argent. Pour de nombreux employés, réduire son temps de travail pour suivre une formation continue n'est tout simplement pas possible. Et la situation n'est guère meilleure en matière d'assurance chômage – seuls quelque 20 millions de francs sont consacrés chaque année aux allocations de formation. Pour Travail.Suisse, une chose est claire: pour que l'offensive de la formation continue soit efficace, il faudra davantage de diplômes professionnels pour les adultes, un soutien supplémentaire en temps et en argent de la part des employeurs et des pouvoirs publics, et une information et un accompagnement plus efficaces!

Gabriel Fischer

Responsable de la politique de formation
fischer@travailsuisse.ch

Coiffure

Les coiffeuses et coiffeurs ont approuvé la prolongation d'une année de leur CCT. À compter du premier janvier 2023, tous les salaires minimaux mensuels (non qualifiés, AFP et CFC) seront augmentés de 50 francs. Syna et les partenaires sociaux négocient déjà la CCT qui entrera en vigueur en 2024. Syna exige une augmentation significative des salaires, l'inclusion des apprentis dans la CCT ainsi qu'une augmentation des contrôles contre la sous-enchère et la concurrence déloyale.



Santé

Dans le cadre de l'Alliance Santé, Syna et 12 autres associations s'engagent en faveur du personnel la santé. Le 24 août, des représentants de l'Alliance Santé rencontreront l'OFSP, le SECO et le Département de la justice pour discuter de la mise en œuvre de l'initiative sur les soins infirmiers. Comme la réunion aura lieu après la clôture de la rédaction, vous trouverez sur notre site Internet un billets de blog sur les premières impressions de ces discussions.



Pierre naturelle et artisanat

La convention collective de travail négociée par Syna et les partenaires sociaux en 2021 entre enfin en vigueur après une longue procédure de déclaration de force obligatoire. Par ses nouvelles dispositions, comme le congé paternité ou la nouvelle réglementation pour une compensation des heures anticipée (l'employeur et l'employé peuvent convenir d'un temps travaillé par anticipation à compenser par du temps libre de même durée), la nouvelle CCT répond aux besoins actuels des travailleurs et travailleuses. La CCT peut être obtenue en version imprimée ou numérique auprès des secrétariats régionaux de Syna.

Ton droit

Le certificat de travail

Le droit suisse prévoit que tu as droit à un certificat de travail (article 330a du Code des obligations). Tu peux le demander en tout temps à ton employeur pendant la durée de ton contrat et jusqu'à dix ans après. En Suisse, ce certificat est important lorsque l'on cherche un emploi.

Que doit contenir mon certificat?

Le certificat doit être assez détaillé car il doit contenir des informations sur tes fonctions, la durée des rapports de travail, la qualité de ton travail et ta conduite. Le texte doit être bienveillant mais aussi véridique et complet. Les appréciations, positives ou négatives, font donc partie du certificat. Le motif de la résiliation du contrat doit être mentionné si c'est un élément important pour un futur employeur.

Comment faire si j'ai reçu un mauvais certificat?

Le choix des termes du certificat revient à l'employeur. Tu ne peux pas en principe exiger des remerciements, des vœux, une recommandation ou que l'employeur écrive que tu as rempli tes tâches à son «entière satisfaction». Si des éléments du texte sont trop négatifs, tu peux demander un certificat moins détaillé, ne portant que sur la nature et la durée des rapports de travail.

Mon employeur ne veut pas me donner mon certificat de travail ou il n'a pas inclus des données importantes comme le détail de mes fonctions, que dois-je faire?

Tu peux demander qu'il soit condamné à établir un certificat de travail par le biais d'une action en justice auprès du Tribunal de prud'hommes.

Julie Picq

Collaboratrice juridique
julie.picq@syna.ch



Emma explique!

AVS

Actuellement, on parle beaucoup de l'AVS en raison de la votation à venir. Mais qu'est-ce que l'AVS exactement, qui est assuré auprès d'elle et comment est-elle financée?

AVS est l'abréviation de «Assurance Vieillesse et Survivants». Elle est l'un des trois piliers sur lesquels repose le système suisse de sécurité sociale. Outre l'AVS, le premier pilier comprend également l'assurance-invalidité (AI) et les prestations complémentaires. La caisse de pension (LPP) constitue le deuxième pilier et l'épargne volontaire le troisième. S'agissant de l'assurance vieillesse,

l'AVS remplace le revenu du travail à la retraite. Sa fonction d'assurance survivants est destinée à compenser la perte de revenu d'un parent ou d'un conjoint en cas de décès. Cela permet d'éviter qu'une détresse financière ne vienne s'ajouter à la souffrance émotionnelle qu'engendre un décès.

L'AVS est une assurance obligatoire pour toutes et tous. Toute personne résidant ou exerçant une activité professionnelle en Suisse est assurée auprès d'elle. L'AVS est financée à part égale par les employés et

PowerPoint: Un bon outil pour postuler et mettre mes activités en évidence

Vendredi 4 novembre 2022 de 9h00 à 17h00,
Yverdon-les-Bains

Objectifs:

Les participant-e-s seront en mesure:
– d'utiliser efficacement le logiciel PowerPoint;
– de créer leur propre diaporama.

Renforcer sa capacité à prévenir et gérer ses conflits

Lundi 14 et mardi 15 novembre 2022
de 9h00 à 17h00, Jongny

Objectifs:

Comprendre le conflit, ses causes, sa nature, les enjeux des protagonistes permet de mieux vivre ces situations et, par une gestion et communication appropriée, de trouver une issue constructive pour chaque partie.

Réussir les négociations avec son employeur

Mardi 11 et mercredi 12 octobre 2022
de 9h00 à 17h00, Neuchâtel

Objectifs:

– Savoir préparer sa négociation, bien définir ses intérêts et sa marge de manœuvre;
– Anticiper les phases et éviter les écueils;
– Consulter l'employeur, affirmer ses intérêts;
– Proposer, contre-proposer;
– Argumenter, réfuter, s'affirmer face aux attaques;
– Conclure sur un accord mutuellement constructif.

formation-ARC.Suisse

Informations et inscription
Institut de formation ARC

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



Emma

Mon travail et moi

«SynaMoves a été une super opportunité!»

Après avoir achevé avec succès son apprentissage de quatre ans en informatique, Leon Marti entame son premier emploi fixe. Il présente ici les défis qu'il lui faudra surmonter.



Mon travail

Après l'école obligatoire, je suis entré au gymnase en 2017. Mais j'ai vite compris que ce n'était pas mon truc. Dès l'automne, j'ai commencé à chercher une place d'apprentissage. Comme j'ai toujours été fasciné par la technique et la programmation, entamer un apprentissage d'informaticien m'a semblé logique. Dès 2018, j'ai pu effectuer un stage dans l'administration d'un grand institut de formation et, en été, j'ai pu commencer directement ma première année d'apprentissage dans la même entreprise. Aujourd'hui, après quatre ans de formation, j'ai terminé mon apprentissage d'informaticien.

Mon syndicat

Pour être honnête, je n'ai pas eu beaucoup de contacts avec les syndicats jusqu'à présent. À l'école professionnelle, nous n'avons

fait qu'effleurer le thème du partenariat social. Rétrospectivement, je trouve cela dommage quand on pense à l'influence qu'il a sur notre vie de tous les jours. J'ai ensuite fait la connaissance de Syna grâce au projet d'échange SynaMoves (page 6). Quand j'ai entendu parler de la possibilité de faire un stage d'un mois à l'étranger, je n'ai pas réfléchi longtemps. Découvrir un nouveau pays, rencontrer les autres participants au projet et de nouvelles personnes du monde entier – je ne voulais pas laisser passer cette chance et le moment était parfait entre la fin de mon apprentissage et mon entrée dans la vie active. Je trouve génial que tout le monde puisse participer à cet échange, quelles que soient ses ressources financières. Cela me montre l'importance de l'engagement pour l'égalité des droits.

Mon avenir

Après mon séjour en Irlande, je commencerai mon premier emploi fixe dans une nouvelle entreprise. Au même moment, je vais emménager dans ma première colocation. Beaucoup de choses changent dans ma vie cet été. Je vais travailler chez un fabricant de réfrigérateurs intelligents. Je vais donc passer d'un travail en arrière-plan à un contact direct avec les clients dans la vente. Grâce aux connaissances techniques que j'ai acquises, je pense être en mesure de bien expliquer aux clients le fonctionnement et les avantages de nos produits. Je me réjouis beaucoup à l'idée de mon nouveau travail et de mon premier appartement en dehors de la maison familiale.

Mon défi

Dans le cadre de mon nouvel emploi, je me réjouis de découvrir un environnement de travail jeune et flexible. Les horaires de travail ne sont pas aussi rigides que dans mon entreprise formatrice et le salaire est en partie lié à la performance personnelle. Bien sûr, je me suis renseigné plus précisément sur mon nouvel employeur au préalable. Des sites Internet spécialisés permettent aux collaboratrices et collaborateurs, anciens et actuels, de partager leurs expériences passées. J'ai pu constater que les horaires de travail flexibles ont parfois posé des problèmes. Un bon équilibre entre travail et loisirs est important et le travail ne doit pas prendre le dessus. J'ai décidé d'y faire attention.

En plus de mon salaire de base, une partie de mon salaire est basée sur des commissions. Chez des amis, j'ai aussi vu des cas où le travail à la commission a déclenché un comportement de concurrence entre les collègues. Mais la part variable de mon salaire est modérée et certains objectifs sont des objectifs d'équipe et pas seulement individuels.

Je suis quelqu'un de positif et j'aborde ce nouveau défi de manière ouverte et positive. Le fait d'avoir Syna derrière moi, un syndicat qui pourrait me soutenir et me conseiller en tant qu'employé, me donne un sentiment de sécurité.

Michael Steinke

Collaborateur de la communication
michael.steinke@syna.ch

Rivendicazioni salariali per il 2023

I salari devono aumentare

L'economia svizzera ha superato egregiamente la crisi indotta dal coronavirus, la disoccupazione è a livelli minimi e i ritmi di lavoro sono elevatissimi. Nel contempo, i prezzi crescono in moltissimi ambiti della vita e si prevedono massicci aumenti dei premi di cassa malati. Syna chiede che se ne tenga conto e sollecita un aumento dei salari in tutti i settori.

Edilizia

La crisi legata al coronavirus ha arrecato ben poco danno a un settore in cui i fatturati hanno continuato a crescere, gli investimenti permangono a livelli elevati e gli impresari possono trasferire in larga misura sui proprietari l'aumento dei prezzi. I libri delle commesse pieni hanno, però, un rovescio della medaglia. La penuria di manodopera qualificata sta mettendo gli edili sotto notevole pressione. Nonostante l'eccellente congiuntura edilizia, negli ultimi due anni datori di lavoro non hanno concesso alcun aumento salariale. Con la grande manifestazione di Zurigo (p. 8), i lavoratori edili hanno detto chiaramente che la misura è colma e che non sono più disposti ad accettare un ulteriore gelo dei salari. Oltre alla piena compensazione del rincaro, Syna chiede un aumento dei salari reali di 200 franchi per l'intero settore edile.

Sanità

Penuria di manodopera qualificata, sovraccarico e orari di lavoro irregolari: la sanità rimane sotto forte pressione. Ciò è tanto più grave in quanto l'assistenza sanitaria non va considerata un servizio, ma un pilastro fondamentale della società. I salari nell'assistenza sanitaria sono strutturalmente troppo bassi e l'emorragia di personale va assolutamente contrastata aumentando in modo sostanziale gli stipendi. Allo stesso tempo, la politica è chiamata ad attuare l'iniziativa sulle cure infermieristiche così come chiesto dai cittadini: promuovere la formazione di base e continua e migliorare visibilmente le condizioni di lavoro e di impiego.

Oltre alla compensazione del rincaro, Syna chiede un aumento salariale generalizzato del 5%. Le condizioni di lavoro devono migliorare durevolmente, in particolare gli orari di lavoro. Il livello salariale strutturalmente troppo basso non è più sostenibile.

Vendita al dettaglio

La vendita al dettaglio è un altro di quei settori che ha resistito bene alla pandemia. Nonostante la florida situazione finanziaria dei grandi datori di lavoro, il livello salariale è ancora troppo basso. La progressiva estensione degli orari di apertura sta facendo peggiorare visibilmente le condizioni di lavoro. Inoltre, il commercio al dettaglio soffre di problemi strutturali come la carenza di personale qualificato, molte partenze e un'elevata fluttuazione. Il settore deve diventare più attrattivo, se vuole superare rapidamente la crisi che lo sta investendo.

Per la vendita al dettaglio Syna chiede, oltre alla compensazione del rincaro, un aumento salariale generalizzato del 2%. La situazione economica del ramo è stabile nel lungo periodo, ma rispetto ad altri settori è evidente la necessità di un netto recupero dei salari.

Industria

La situazione economica dell'industria rimane molto stabile. In particolare, l'industria chimico-farmaceutica è cresciuta notevolmente negli ultimi anni e ha registrato un impressionante aumento della produttività. Anche il ramo MEM rimane stabile, nonostante le incertezze sul mercato mondiale. È necessario compensare l'aumento del costo della vita e aumentare i salari reali, il che è realistico e assolutamente necessario alla luce dell'attuale clima economico.

Per l'industria MEM, Syna chiede il mantenimento del potere d'acquisto e un aumento generale dei salari dell'1,5%. Anche per l'industria chimica e farmaceutica, il sindacato chiede il mantenimento del potere d'acquisto così come un aumento salariale del 2,5% a titolo generale.

Conclusione

Le aziende guadagnano bene e sono alla ricerca disperata di personale. Le lavoratrici e i lavoratori rispondono presente e stanno lavorando al massimo delle loro capacità. È urgente compensare l'inflazione eccezionalmente elevata. Le lavoratrici e i lavoratori non sono più disposti a vedersi negare aumenti salariali necessari e, soprattutto, meritati.

Johann Tscherrig

Responsabile politica e contratti
johann.tscherrig@syna.ch



Le asesorará con mucho gusto

Centro de Competencia Jurídica

Cuando hay problemas legales, las secretarías regionales pueden apoyarse en los expertos del Centro de Competencia Jurídica. Ellos son los responsables de la resolución de los casos más complejos y apoyan a los secretarios regionales en cuestiones de derecho laboral y seguridad social.

Sueldos adeudados, enfermedad, incapacidad laboral, despidos injustificados, vacaciones, nóminas salariales de fin de mes, certificados laborales. «Son los principales problemas con los que nuestros afiliados acuden a nosotros», dice Leander Zemp. Tras varios años en el servicio jurídico de la región de Lucerna, el abogado dirige ahora el Centro de Competencia Jurídica de Suiza Central. Pero desde siempre, el problema que más se repite es el de los salarios. Por ejemplo, cuando no se cuentan correctamente las horas extraordinarias o se calculan mal las deducciones. «Al final, todo tiene su truco»



«Entregamos asistencia jurídica a nuestros compañeros que trabajan directamente con los trabajadores y sus problemas laborales.»

Daniel Zoricic
Centro de Competencia Jurídica suiza alemana

Controles más minuciosos a cargo de comisiones mixtas podría dar resultado, pero es demasiado caro. Aunque muchos errores pueden ser involuntarios o debido a falta de conocimiento, Daniel Zoricic, director del segundo Centro de Competencia Jurídica en la Suiza alemana, está seguro: «Muchos se hacen a propósito. De ahí la importancia de controlar cada mes las nóminas laborales para detectar posibles errores y ponerse en contacto con su secretaría regional si fuera necesario.»

Como reaccionar en caso de quiebra

Pero esto no es todo «Cada mes nos enfrentamos a empresarios que no pagan los sueldos». En estos casos, es imprescindible actuar con celeridad, pues si no se reclama dentro de los plazos legales, es muy probable quedarse sin nada en caso de quiebra. Confiados en seguir recibiendo su salario, los afiliados a veces recurren a Syna sólo en el último momento. «Entonces a veces tenemos que hacer un poco de magia», dice Zoricic con un guiño. «Pero eso es parte de nuestro trabajo».

Las quiebras son el gran problema con el que se ha tenido que lidiar durante los últimos años. Así lo explica también Jolanta Krattinger, jefa de asuntos jurídicos y miembro de la dirección interina. Cuando una empresa se declara en quiebra, sus trabajadores suelen terminar sin nada. «Los peores casos son aquellos en que los empresarios llevan deliberadamente a la quiebra a su empresa para luego crear otra de forma inmediata», dice Zoricic. Como organización, creemos que hay que actuar con absoluta firmeza en casos como estos.

¿Tienes un problema legal? Pónte en contacto con tu secretaría regional, ¡te ayudaremos!

Melanie Nobs
Colaboradora de comunicación
melanie.nobs@syna.ch



«El contacto con los afiliados, eso es lo que más me gusta de este trabajo.»

Leander Zemp
Centro de Competencia Jurídica suiza central



«El hecho de poder apoyar a mis colegas y asesorar a nuestros miembros es algo que valoro mucho.»

Alejandro Follonier
Centro de Competencia Jurídica suiza francófona

Setor principal de construção: grande manifestação

15 000 trabalhadores de construção estabelecem um forte marco

No verão, trabalhar ainda mais tempo durante o maior calor? Desregulamentação dos horários de trabalho para que os empreiteiros possam ditar livremente e a curto prazo quando se trabalha? Conosco não! 15 000 trabalhadores de construção estabelecem um sinal claro na manifestação colorida e ruidosa da construção civil em Zurique.

No final deste ano termina o Contrato Nacional de Trabalho (CNT) para o setor principal de construção. Até agora, este regulou as condições laborais aprox. de 80 000 empregados na construção. Agora tem de ser renegociado. Nas anteriores rondas de negociação, os empreiteiros mostraram pouca vontade de fazer concessões. São ainda propostas inovações que representariam uma deterioração das atuais condições laborais. Por exemplo, a associação dos empreiteiros da construção civil quer abolir o calendário do tempo de trabalho, que permite planear o horário de trabalho. Isto pode significar que os trabalhadores da construção tenham de trabalhar dez horas por dia no calor sufocante do verão. Quase não há tempo para a família e passatempos e a pressão de trabalho para os empregados continua a aumentar. É mais do que questionável se a escassez de profissionais especializados pode ser remediada com o agravamento das condições laborais.

São precisos salários mais altos e mais proteção

Nos últimos dois anos, os empreiteiros recusaram um aumento geral dos salários, apesar da excelente situação económica na construção civil. "Salários mais altos são necessários agora, porque a vida está a ficar mais cara!" diz o secretário central do Syna, Johann Tscherrig, no seu discurso na grande manifestação de construção civil em Zurique. "Os empreiteiros sugeriram: salários mais altos, mas desregulamentação do horário de trabalho. Isto é indecente. Vender a saúde dos trabalhadores da construção não está em discussão."



Os trabalhadores de construção já definiram as suas prioridades para a renovação do CNT no ano passado. Eles exigem mais proteção à saúde, horários de trabalho justos e previsíveis, o fim do roubo de horas e melhor proteção contra despedimentos para empregados mais velhos. 15 000 trabalhadores da construção deixaram claro na manifestação de construção civil em Zurique que estão preparados para lutar por suas exigências!

Johann Tscherrig

Secretário central da construção civil
johann.tscherrig@syna.ch



RÉGIONS

JURA

Réflexion

Effondrement du système sanitaire français, et la Suisse?

Urgences fermées la nuit, manque de personnel, manque de lits, Risque imminent de perte d'accès aux soins nous assistons, spectateurs, à l'effondrement du système sanitaire de notre voisin français. Devons-nous considérer cela comme une anomalie propre à la République française ou s'agit-il d'une prémonition pour notre système de santé?

Quelques chiffres:

Horizon 2029, les professionnels formés couvriront 67% des besoins en personnel infirmier. La pénurie frappe aussi les aides-soignants, en 2029 leur relève ne couvrira que 80% des besoins. Les autorités fédérales ont décidé d'investir dans la formation des soins infirmiers à hauteur d'un milliard sur 8 ans. Sage décision! Quid des aides-soignants?

La formation une évidence, des meilleures conditions sans attendre.

Actuellement, trop de soignants quittent la profession; 42% des infirmières et 41.7% des aides-soignants dont une part élevée avant l'âge de 35 ans. Les raisons: la peur de l'absurdité du métier mal exécuté par manque de moyens en personnel, la pression de la rémunération à l'acte, les conditions de travail et le manque de prise en compte de la pénibilité du travail dès le début et tout au long de la carrière. Des revendications qui sont également portées par le personnel des établissements en France. Ces dernières sont restées sans réponse satisfaisante des différents Gouvernements français. À nos autorités d'agir avec célérité afin d'éviter une situation identique!

Laurent Crevoisier

Responsable Syna Jura
Laurent.crevoisier@syna.ch



JURA

Économie domestique: un CTT insuffisant

Le 14 juin dernier, le Gouvernement jurassien a publié son projet définitif de contrat type (CTT) pour l'économie domestique. Constatant qu'il ne respecte pas les recommandations fédérales, Syna Jura l'appelle à revoir sa copie.

«Sur le principe, la décision du Gouvernement jurassien de maintenir un contrat type de travail dans l'économie domestique est réjouissante», note Laurent Crevoisier, secrétaire syndical à Syna Jura. «Nous nous félicitons également de certaines améliorations obtenues, notamment concernant le temps de travail revu de 50 à 46 heures. Et nous relevons que la rémunération minimum a été adaptée au «nouveau» salaire minimum jurassien entré en vigueur en juillet 2022, à savoir un minimum de 20,60 francs de l'heure. Néanmoins, certains éléments essentiels concernant la rémunération n'ont malheureusement pas été pris en considération et nous appelons donc le Gouvernement à mener une nouvelle réflexion».

Modèle de CTT fédéral de l'économie domestique

En février, Syna Jura avait comparé le projet de CTT du Gouvernement avec le «modèle de CTT complétant les contrat-types de travail cantonaux pour les travailleurs de l'économie domestique conformément à l'art. 359, al. 2, CO». Le principal point noir

constaté concernait la rémunération du temps de présence de jour et de nuit. En effet, le modèle de CTT émis par les Autorités fédérales définit la norme minimale suisse à 25% du salaire horaire mais au moins 5 fr. de l'heure chez les personnes en cas d'intervention exceptionnelle la nuit; à 35% du salaire horaire (7 fr. de l'heure au minimum) en cas d'intervention régulière la nuit et à 50% du salaire horaire (10 fr. de l'heure au minimum) en cas d'interventions fréquentes. Or le projet du Gouvernement jurassien a abaissé ces chiffres à respectivement 10%, 15% et 20%! «En clair, cela signifie un salaire de 4,12 fr. de l'heure pour une employée qui se lève 2 à 3 fois par nuit, voire plus, pour s'occuper de la personne assistée. C'est clairement insuffisant. Syna Jura appelle une nouvelle fois le Gouvernement à modifier son CTT et à l'adapter à minima aux recommandations fédérales» souligne encore Laurent.

Tania Séverin

Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch

NEUCHÂTEL

Le 14 juin 2022

À Neuchâtel, plus de 2000 personnes ont manifesté dans la rue lors du 14 juin 2022. Cette date a marqué le point culminant des «Mardis de l'égalité». Il s'agissait de permanences gratuites organisées par le syndicat durant les mois de mai et juin, dans le but de conseiller toute personne intéressée sur des questions en lien avec l'égalité (inégalité salariale, harcèlement, licenciement au retour d'un congé maternité, etc.).

Pour afficher nos revendications, la section neuchâteloise a organisé un atelier de fabrication de pancartes. Ces créations ont fait leur effet lors de la grève! Les revendications principales sont claires:

- Des rentes qui nous permettent de vivre
- Égalité salariale
- Pas de hausse de l'âge de la retraite
- Stop aux violences sexistes et sexuelles

Le combat continue et il ne faut rien lâcher, notamment pour la votation contre la réforme de la retraite, le 25 septembre prochain. NON à AVS 21, non à un démantèlement de la retraite sur le dos des femmes!

Ensemble nous sommes plus fort-e-s!

Alix Renaud

Secrétaire régionale
alix.renaud@syna.ch



Préparation et manifestation du 14 juin à Neuchâtel

FRIBOURG

Assemblée annuelle de la section Industrie et Services

L'assemblée de la section Industrie et Services en Gruyère s'est déroulée le 29 avril. Le comité a convié tous ses membres à participer à cette soirée organisée en deux temps.

Nous avons débuté par la partie conviviale, en visitant la Maison du Gruyère à Pringy, et en dégustant les délicieux produits du terroir fribourgeois. Lors de la partie statutaire nous avons entendu le discours de notre présidente, Natacha Clément Rutscho, qui est revenue sur 12 mois de travail syndical; puis a présenté le rapport d'activité, organisé sous forme de quizz. Les invitées et invités ont ainsi pu tester leur connaissance sur les enjeux syndicaux, les avancées et les défis qui restent à relever. Le dynamisme de cette assemblée a été très apprécié de toutes les personnes présentes.

Le comité de section a été élu, et nous pouvons désormais compter sur des militantes et militants très engagés pour soutenir les activités du syndicat. L'assemblée a également été ponctuée par les remerciements et félicitations à nos très nombreux jubilaires, convaincus et solidaires des travailleurs et travailleuses.

Au terme de l'assemblée, nous avons eu le plaisir de poursuivre nos échanges autour d'un verre, l'occasion de débattre en vrai et dans la bonne humeur, après deux ans et demi d'échanges virtuels.

Véronique Rebetez

Responsable régionale Syna Fribourg-Neuchâtel
véronique.rebetez@syna.ch



Manifestation dans le second-œuvre

En juin, une délégation de membres de Syna manifestait devant les locaux de la société SVEMA pour dénoncer des manquements envers le personnel. Une action qui a débouché sur des discussions constructives entre la direction et Syna.

Au mois de juin, Syna s'était inquiété de manquements constatés envers le personnel au sein de l'entreprise SVEMA Technologies SA, à Vernier. En cause: des retards dans le versement des salaires, des cour-

riers d'avertissement jugés abusifs, mais aussi des protocoles de sécurité non respectés sur certains chantiers ainsi que des violations de la CCT.



Des militants de Syna manifestent devant le siège de l'entreprise Svema à Vernier.

Fabrice Chaperon, responsable Syna à Genève, s'était alors dit «particulièrement préoccupé par ces manquements de la part d'une entreprise travaillant pour de nombreuses collectivités publiques, dont la Ville et le Canton de Genève». Afin de faire entendre les inquiétudes des ouvriers et ouvrières, une manifestation réunissant une dizaine de militantes et militants de Syna avait alors été organisée devant les locaux de l'entreprise.

Quelques semaines après cette manifestation, Fabrice relève avec satisfaction que l'action conduite devant les locaux de la société a eu l'effet espéré puisqu'elle a permis d'ouvrir la discussion. Depuis, plusieurs réunions ont eu lieu, les discussions se poursuivent de manière constructive. Des versements et corrections ont déjà été effectués s'agissant du versement des salaires, ce qui est à saluer. Le dossier n'est toutefois pas encore bouclé, et Syna le suivra de près jusqu'à son terme.

Tania Severin

Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch

Remboursement de la contribution professionnelle 2021

RAPPEL à tous nos membres qui n'ont pas encore transmis les documents et qui travaillent dans les domaines suivants:

- gros-œuvre et second-œuvre
- sanitaire et chauffage
- électricité
- paysagisme
- nettoyage

Merci de nous faire parvenir une copie de toutes vos fiches de salaire de l'année 2021 afin de pouvoir bénéficier de ce remboursement.

Pour les agences temporaires, vous devez absolument nous faire parvenir le certificat de salaire 2021, document remis par l'employeur, pour la déclaration d'impôts. Seul ce document est valable pour la contribu-

tion professionnelle. N'oubliez pas de nous indiquer l'IBAN complet de votre compte bancaire ou postal.

Pour toute question, nous sommes joignables par téléphone au 021/323.86.17 ou par mail à christine.henry@syna.ch.

Thierry Lambelet

Répondable régional
thierry.lambelet@syna.ch

GENÈVE

Sécurité au travail: un combat quotidien

Gonzalo Perez De Guzman milite aux côtés de Syna pour des conditions de travail dignes et sûres. En entretien, il revient sur son parcours professionnel et sur l'importance de la sécurité au travail dans les métiers du bâtiment.



Le militant Gonzalo Perez De Guzman et le secrétaire régional Komla Kpogli en route pour la manifestation du gros œuvre à Zurich, juin 2022.

Ma vie

Originaire de Barcelone, Gonzalo s'est formé comme électricien. Dans sa ville natale, il a longtemps travaillé dans son domaine pour différentes entreprises comme Phillips. Dès les années 90, se rappelle-t-il, le marché du travail est devenu plus difficile. En cause, l'euro, la globalisation, entre autres. Puis arrive la crise financière de 2008, qui met à terre de nombreuses entreprises espagnoles. Fort de quelques connaissances en français, qu'il a apprises à l'école, Gonzalo décide alors de tenter l'aventure helvétique, et il pose ses bagages à Genève. Depuis son arrivée en Suisse il y a treize ans, il a toujours travaillé comme intérimaire dans les cantons de Genève et Vaud. «Durant mes premières années ici», explique Gonzalo, «j'ai eu quelques mis-

sions temporaires de longue durée d'une année, voire une année et demie. Mais au fil des années, la durée de mes missions s'est raccourcie, c'est de plus en plus difficile de trouver des missions stables. De plus, on nous demande de plus en plus souvent de fournir notre propre équipement – casque, masque, gants, voire des outils. On peut parler d'ubérisation de notre profession et, pour moi, cela représente une grande précarisation».

Mon parcours syndical

Au fil de ses missions, Gonzalo observe de nombreux manquements de la part de ses différents employeurs – non-respect de la convention collective, fiches de salaire incomplètes, problèmes de sécurité sur les chantiers. À la suite de la faillite de l'entre-

prise qui l'emploie en 2015, il constate que le plan social élaboré ne prévoit strictement rien pour le personnel temporaire. Il se tourne alors vers le syndicat Unia pour défendre ses droits. Quelques années plus tard, réalisant que ce syndicat ne représente pas les valeurs qui lui tiennent à cœur, il rejoint Syna, dont il fait désormais partie du comité régional. «Chez Syna», relève Gonzalo, «j'apprécie la transparence et l'accessibilité de tout le personnel. J'ai vraiment l'impression que l'on s'intéresse à moi et que l'on cherche à défendre mes intérêts. Et puis nous menons aussi des actions sur le terrain. En tant que militant, j'y participe à chaque fois que mon emploi du temps me le permet. Cet été, avec la canicule qui a sévi dans la région, nous avons mené des actions sur les chantiers».

Mon combat

De ces actions sur le terrain, Gonzalo évoque également une action menée dans le second œuvre, auprès d'une entreprise œuvrant dans la rénovation de façade à la suite de manquements constatés aux règles de sécurité. La sécurité au travail est en effet un sujet sensible pour Gonzalo, lui qui a perdu un collègue espagnol sur un chantier à la suite d'un accident du travail en 2020. «Il faut absolument rappeler aux employeurs leur obligation de fournir des équipements adéquats à leur personnel, comme des harnais de sécurité pour le travail en hauteur», note Gonzalo. De l'époque où il travaillait en Espagne, il se souvient de conditions de travail parfois difficiles, et de problèmes de sécurité sur certains chantiers. Mais il se rappelle également d'une inspection du travail réactive et transparente lorsque des problèmes lui étaient signalés. Gonzalo s'étonne donc ouvertement du laisser-aller et de la complaisance qui semble régner en la matière en Suisse, pays pourtant si réputé pour son respect des lois. «Lorsque des manquements sont signalés», explique-t-il, «il est quasiment impossible de savoir ce qui est entrepris. On ne sait pas ce que les autorités font, elles ne communiquent pas. Les rapports restent confidentiels, nous ne sommes absolument pas tenus au courant», déplore-t-il. «Ensemble, avec les collègues de Syna, nous sommes plus forts et j'espère que nous pourrons faire entendre notre voix pour des conditions de travail sûres pour toutes et tous!»

Tania Severin

Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch

26 000 francs de rente en moins?



AVS 21

2xNON

le 25. septembre 2022

Payer plus pour recevoir moins