

syna MAGAZINE

N° 1 | FÉVRIER 2023 | SUISSE ROMANDE

BAT Boncourt

Un plan social solide – notamment grâce à l'excellent travail du personnel. **Page 6**

CNT

A luta dos trabalhadores da construção civil deu os seus frutos. **Página 15**

Une année importante

L'égalité. Maintenant!

Après l'acceptation d'AVS21, la révision de la loi sur la prévoyance professionnelle en faveur des femmes doit se concrétiser. **Pages 4 et 5**



CONTENU

BRANCHES

- 7 **Convention nationale**
Les négociations sont finies, vivent les négociations!
- 10 **Négociations salariales**
Résultats variables

SYNDICAT

- 8 **Susanna et Véronique**
Du nouveau dans nos services spécialisés
- 20 **20 Anniversaire**
Depuis 25 ans – Fort-e-s ensemble !

POLITIQUE

- 9 **Réinsertion des femmes dans la vie professionnelle**
Le conseil doit être à nouveau financé

PERSONNALITÉS

- 3 **Le commentaire**
La direction
- 12 **Mon travail et moi**
Franz Hubli: «La déclaration de force obligatoire a été un acquis extrêmement important pour les syndicats».

SERVICE

- 11 **Tes droits**
Licenciement pendant la grossesse
- 11 **Emma explique**
Réduction des primes



POLITIQUE

Egalité

2023: une année importante pour les questions d'égalité.

LANGUES

- 13 **ITALIANO**
Reinserimento professionale delle donne
- 14 **ESPAÑOL**
Migración e Igualdad de Género
- 15 **PORTUGUÊS**
CNT: O fim das negociações é o início das negociações



BRANCHES

BAT Boncourt

Malgré un bon plan social, la fermeture du site est dure pour la région.

IMPRESSUM

Syna Magazine Journal officiel de publications pour les membres Syna | **Parutions** 7 éditions par année | **Tirage** 6806 exemplaires (REMP 2022)
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** 31 mars 2023 | **Clôture de la rédaction** 10 mars 2023, 12h00 | **Crédits photographiques**
Adobe (p. 1, p. 2 en haut, p. 4/5, p. 9, p. 13, p. 16, p. 18, p. 19), Syna (p. 2, p. 3, p. 6, p. 7, p. 8, p. 12, p. 14, p. 15, p. 17, p. 20)

25^e anniversaire de Syna

Le 12 septembre 1998, quatre syndicats ont fusionné pour former Syna, donnant naissance au premier syndicat interprofessionnel de Suisse. Depuis le premier jour, nous nous engageons pour de meilleures conditions de travail dans tous les secteurs, et nous continuerons de faire entendre notre voix sur les rémunérations et les salaires minimaux, sur le temps de travail, les vacances, la sécurité au travail où encore l'organisation du travail. Nous assumons un rôle politique et social, nous nous engageons pour la justice sociale, nous présentons et défendons publiquement nos revendications.

Nous avons déjà beaucoup accompli

En 25 années d'engagement en faveur des travailleuses et des travailleurs, nous avons obtenu de nombreuses victoires. L'un des moments forts de ces dernières années est sans conteste l'introduction d'un congé paternité payé, accepté par plus de 60% du peuple suisse. Tout au long de cette année, la dernière page du Syna Magazine reviendra sur ces moments forts et brossera le portrait de personnalités qui ont marqué la vie de notre syndicat.

Et en 2023?

Au printemps 2022, Regula Thommen a été engagée comme responsable des finances et de l'administration et membre du comité directeur. Depuis la mi-juillet, Angie Maio et Johann Tscherrig ont également rejoint le comité directeur ad interim, en plus de leurs tâches habituelles de responsable RH et de secrétaire central. Notre objectif est de reformer un comité directeur permanent le plus rapidement possible. Actuellement, le Comité et le comité directeur révisent les statuts, le Règlement du congrès et le Règlement organisationnel afin de définir les tâches de direction pour les rendre compatibles avec les défis qui nous attendent.



Congrès cet automne

Notre congrès se tiendra durant le dernier trimestre de l'année. Il permettra d'élire la nouvelle présidence de Syna et de définir l'orientation de notre syndicat pour les quatre prochaines années. Quels seront nos thèmes prioritaires? Où notre intervention est-elle particulièrement pertinente? Quelle est la meilleure façon d'atteindre nos objectifs? La ratification du document du congrès déterminera les principales revendications de Syna pour la vie professionnelle et sociale de demain.

Syna fête ses 25 ans – ce n'est pas seulement une raison de regarder en arrière, c'est aussi l'occasion de faire la fête. Soyons

fiers de ce que nous avons accompli et poursuivons notre lutte pour de meilleures conditions de travail! Et portons notre regard vers l'avenir. Car malgré 25 ans d'engagement, il reste encore beaucoup à faire. L'égalité, des salaires décents, des logements abordables, des retraites sûres, la formation pour lutter contre la pauvreté sont autant de défis à relever.

Nous nous réjouissons de poursuivre notre engagement commun pour des conditions de travail équitables et de qualité!

Direction Syna

Regula Thommen

Angie Maio

Johann Tscherrig

Egalité

AVS 21, et maintenant...?

Le 25 septembre 2022, le peuple suisse s'est prononcé en faveur de la réforme AVS 21 à une courte majorité. Est-ce la fin de la solidarité?

Cette votation a été marquée par un fossé historique homme/femme, puisqu'environ deux tiers des hommes ont accepté la réforme, contre à peine plus d'un tiers des femmes. Un fossé est également apparu au niveau des revenus des personnes votantes, les plus aisés ayant largement accepté la réforme, alors que les moins aisés l'ont nettement refusée (selon analyse de Vox).

Concrètement, en fin d'année 2022, les rentes des femmes sont inférieures de 35% à celles des hommes (et même 63% plus basses si l'on ne tient compte que de la part du 2^e pilier!). Les bas salaires, souvent féminins et concentrés dans les branches dans lesquelles la pénibilité est marquée, sont durement touchés à la retraite.

Comme syndicat, Syna s'engage pour mettre un terme à ces inégalités. A travers les négociations dans les branches, Syna cherche également des solutions pour permettre des départs anticipés à la retraite. En effet, plus rien ne justifie aujourd'hui qu'une employée de nettoyage, une aide de cuisine ou une assistante en soins et santé communautaire ne puissent pas bénéficier d'une retraite anticipée au même titre que les maçons ou les peintres.

Par ailleurs, dans nos réceptions syndicales, Syna est également trop souvent témoin des licenciements des employées âgées. C'est pourquoi nous nous engageons également pour plus de protection contre les licenciements des travailleuses âgées.

... Réviser la prévoyance professionnelle au nom de l'égalité?

2023 sera une année importante pour les questions d'égalité. D'abord, la grève nationale du 14 juin doit retentir dans toutes les villes de Suisse: en 2022 le peuple a accepté de renflouer l'AVS sur le dos des femmes, aveuglé par des discours prônant l'égalité. La même année, les chiffres publiés par l'OFS montrent que les inégalités de salaire entre homme et femme se sont accrues!

En 2023, le Parlement doit se pencher sur la réforme de la prévoyance professionnelle. Alors que les partenaires sociaux s'étaient accordés sur un compromis, la réforme encore en chantier se fera certainement également sur le dos des femmes puisqu'elle vise



les bas salaires et les temps partiels. En diminuant les seuils d'accès aux cotisations LPP, les caisses encaisseront davantage de cotisations, mais le salaire net diminuera et la situation économique des bas salaires se fragilisera davantage.

Ne nous laissons plus aveugler, l'égalité ne doit plus être un slogan dans les bouches des candidates et candidats aux élections, ou une vague utopie, elle doit se concrétiser: Syna s'engage pour l'égalité, à travers les négociations salariales, les protections contre les licenciements pour les travailleurs âgés et les retours de congé maternité, pour l'augmentation des places d'accueil pour les enfants, pour promouvoir les taux partiels dans les métiers traditionnellement masculins, pour l'application du congé paternité etc.

Calendrier

En prévision de l'assemblée des déléguées et délégués de Syna et du Congrès, la commission égalité va se réorganiser et se réu-

nir pour préparer la Conférence nationale prévue ce printemps. La Conférence sera l'occasion de définir les thèmes prioritaires pour l'égalité. Nous préparerons ensemble les résolutions syndicales ainsi qu'une feuille de route pour la politique syndicale pour l'égalité.

En été, nous lancerons, avec Travail.Suisse, une vaste campagne nationale pour blacklister les entreprises qui ne respectent pas l'égalité des salaires (projet de Travail.Suisse: Respect 8-3.ch). Dans les régions, nous viendrons chercher vos témoignages, nous délierons les langues, car en dénonçant, nous contribuons à plus d'égalité.

Ton avis compte, ton témoignage compte: transmets-les à l'adresse ci-dessous.

Véronique Rebetz

Responsable du service égalité
veronique.rebetz@syna.ch



Ton avis compte!

Quelles sont tes préoccupations principales en matière d'égalité? Envoie-moi tes revendications et tes souhaits à:

✉ veronique.rebetz@syna.ch



BAT

Fermeture à Boncourt

Peu avant Noël, les 220 employés de BAT Boncourt ont reçu un cadeau amer: l'annonce de la fermeture de la manufacture de tabac. Laurent Crevoisier, secrétaire régional Jura, et Juan Barahona, secrétaire central, les ont accompagnés tout au long du processus.

Syna: L'annonce du licenciement collectif et de la fermeture de la fabrique de tabac de Boncourt a semblé sortir de nulle part.

Laurent: Fin octobre, le service de communication de BAT m'a appelé pour me dire qu'ils avaient une annonce importante à faire au personnel. J'ai alors compris qu'ils allaient fermer le site.

Juan: Nous avons été informés parce que Syna est partenaire social des employés de BAT, qui sont membres collectifs chez nous.

Que s'est-il passé ensuite?

Laurent: Lors d'un licenciement collectif, les travailleurs doivent d'abord nous mandater pour les accompagner dans ce processus. Lors d'une assemblée du personnel début novembre, Syna et Unia avons reçu ce mandat avec 95% d'approbation.

Selon un déroulement prédéfini, une trentaine d'employés répartis en groupes de travail ont ensuite travaillé pour déterminer où les processus pourraient être optimisés, où des investissements pourraient être réalisés et où de l'argent pourrait être économisé. Ils ont calculé combien coûterait la fermeture du site et ont fait des analyses de marché. Ils ont fait un travail incroyable – même la direction a été impressionnée.

Juan: Pendant un mois, nous nous sommes réunis trois demi-journées par semaine, mises à disposition par l'employeur. En cas de refus des propositions et donc de fermeture et de licenciements, tout ce qui avait été élaboré à cette occasion pouvait ensuite être légitimement revendiqué dans le plan social. En d'autres termes, toute économie potentielle légitimait un plan social plus important en cas de fermeture.

Tu parles du plan social. La fermeture était-elle déjà décidée à ce moment-là?

Juan: Non. Il y a toujours des cas où une fermeture peut être évitée ou une partie des emplois sauvés. Les entreprises sont obli-

gées de procéder ainsi, sinon les licenciements seraient abusifs.

Laurent: C'est pourquoi l'un des groupes de travail s'est penché sur le plan social. Qui recevrait combien en cas de fermeture? Comment l'ancienneté, l'âge et la situation sociale et familiale seraient-ils pondérés? Ce sont des questions délicates, chacune et chacun a une situation très personnelle. Il existait déjà un plan social chez BAT, mais il était loin de correspondre à nos attentes et à celles du personnel.

Juan: Beaucoup d'employés seraient repartis les mains vides, ce que nous voulions bien sûr éviter. Et le plan existant ignorait totalement la situation sociale des employés. Dans le plan social négocié, c'est différent.

Cela signifie-t-il que vous êtes satisfaits du résultat – malgré la fermeture?

Laurent: Satisfait n'est certainement pas le bon mot. La manufacture de tabac n'est pas seulement importante pour le canton du Jura sur le plan financier - en tant que gros

contribuable et employeur. Elle fait aussi partie de l'identité de la région. Pour de nombreux employés, c'est bien plus qu'une perte d'emploi.

Juan: Cela dit, c'est certainement un très bon plan social. Nous avons réussi à faire en sorte que tous les employés en bénéficient et que leur situation sociale soit prise en compte. Il existe désormais une indemnité de départ qui dépend de l'ancienneté, des possibilités de retraite anticipée et un budget fixe pour la formation continue. En somme, nous avons pu élargir au moins de moitié la portée du plan social.

Que retirez-vous de cette expérience?

Juan: Pendant plus d'un mois, nous avons partagé le quotidien des employés. Ils savaient qu'ils allaient probablement perdre leur emploi. C'était très émotionnel – colère, tristesse, crises de rire, désespoir, tout y était. C'était comme si nous avions été largués en mer par hélicoptère sur un bateau. Malgré la houle, nous avons réussi à arriver à bon port en équipe avec les employés.

Laurent: Oui, nous étions comme séparés du reste du monde, c'était une période intense et absurde. Je me suis rendu compte assez rapidement: c'est le dossier le plus important de ma vie professionnelle.

Melanie Nobs

Responsable communication
melanie.nobs@syna.ch



Juan Barahona et Laurent Crevoisier se penchent sur le travail effectué.



Secteur principal de la construction

Les négociations sont finies, vivent les négociations!

La convention nationale (CN) est sous toit: employeurs et syndicats sont parvenus à un accord lors de la conférence de branche. Pour l'instant du moins, car la lutte pour valoriser les salaires se poursuit. Et s'agissant des cadres de la construction, les résultats obtenus ne satisfont qu'en partie les syndicats.

Lorsque les employeurs et les syndicats parviennent à un accord dans la nuit du 13 janvier à trois heures et demie du matin, Johann Tscherrig ressent avant tout de l'épuisement. Pour le responsable de la construction chez Syna, il n'est toutefois pas question de dormir après la réunion. Les âpres négociations qui se sont déroulées tournent en boucle dans sa tête.

Quelques bémols subsistent

Il y a certes le soulagement qu'un chapitre soit désormais clos et que la convention nationale (CN) soit sous toit pour les trois prochaines années. C'est une bonne chose pour les ouvrières et ouvriers du bâtiment, mais aussi pour le syndicat, reconnaît Johann Tscherrig. Cependant sa joie est teintée de frustration. «Les augmentations de salaire n'ont pas été à la hauteur de nos attentes», poursuit-il. Pour rappel, les syndicats avaient demandé une augmentation de salaire de 4%. Finalement, les salaires les plus bas ont été augmentés de 3%, avec une augmentation inférieure pour

les salaires plus élevés. «Autre bémol: nous avons insisté pour obtenir une garantie de salaire de deux années, mais n'avons obtenu qu'une seule», conclut Johann Tscherrig.

Pas le temps de se reposer. Selon la devise «Les négociations sont finies, vivent les négociations!», le travail syndical a déjà repris ses droits. Toujours est-il que, selon Johann Tscherrig, les deux parties ont tiré les leçons du passé. Ainsi, un groupe de travail constitué de syndicalistes et de représentants du patronat a été mis sur pied. Il se réunira régulièrement pour mieux prénégocier la prochaine CN, afin notamment de lui donner une portée à long terme. Et puis, les prochaines négociations salariales doivent déjà se tenir cet automne. Et le potentiel de conflit subsiste.

Position renforcée pour négocier

Qu'en est-il des chances des travailleuses et travailleurs de faire passer leurs prochaines revendications? «Leur position a été renfor-

cée», affirme Johann Tscherrig, en se référant aux actions de l'année dernière. Le fait qu'ils soient descendus si nombreux dans la rue pour défendre leurs droits dans le cadre des manifestations de la construction a marqué les patrons. En effet, en particulier en Suisse romande, l'ampleur des manifestations a dépassé toutes les attentes. Personne ne s'attendait à une telle mobilisation. Pour Johann Tscherrig, la cohésion entre les travailleurs de la construction s'est renforcée, tout comme la confiance envers les syndicats, deux développements très positifs. «Les employeurs ont également observé la montée en puissance de la combativité. Sur le long terme, cela devrait nous aider à donner du poids à nos revendications.»

CCT des cadres de la construction

Un jour après la CN, le résultat des négociations est également tombé chez les cadres de la construction, qui possèdent leur propre CCT. «Le refus des entrepreneurs d'accorder une augmentation de salaire aux contre-maîtres nous a énormément déçus. On nous a dit que le marché allait régler la question», résume Johann Tscherrig. En d'autres termes, les entrepreneurs ont refusé d'augmenter les salaires effectifs. Ainsi, un terrain d'entente a uniquement pu être trouvé sur l'augmentation de 100 francs des salaires minimaux et sur la reprise des modifications de la CN.

Leo Niessner

Collaborateur de la communication
leo.niessner@syna.ch

Migration et égalité

Du nouveau dans nos services spécialisés

Nos deux services spécialisés ont été repourvus: Susanna Sabbadini a repris la Migration, Véronique Rebetez l'Égalité et les 60+. Présentations.

Syna: Depuis combien de temps travailles-tu chez Syna?

Susanna: Je travaille pour le syndicat Syna depuis janvier 2016. De 2016 à 2022, j'ai été employée comme secrétaire régionale au secrétariat de Coire. Depuis le début de cette année, je suis secrétaire centrale et responsable du service Migration à Olten. Actuellement, je négocie les CCT de la plâtrerie-peinture, de la technique du bâtiment et de l'artisanat du métal. Ces négociations avancent bien et j'ai confiance en leur réussite.

Tu assumes désormais la responsabilité du service Migration.

Quels sont tes objectifs?

Pour moi, le domaine de la migration est plutôt un terrain inconnu. C'est pourquoi je vais organiser une réunion au printemps pour échanger avec les membres issus de la migration et les professionnels. Ensuite, nous définirons les contours de notre engagement et déterminerons les problèmes les plus urgents à traiter.

De quoi te réjouis-tu dans ton nouveau poste?

Je me réjouis de pouvoir m'engager d'une autre manière pour nos membres. Le fait que ce nouveau poste me permette d'aider non seulement des membres individuels, mais aussi des pans entiers de la société au niveau national et politique m'enthousiasme tout particulièrement. Je me réjouis aussi de pouvoir améliorer les conditions de travail dans différentes branches et secteurs, ou au moins de maintenir les conditions actuelles. Grâce à ce nouveau poste, je vais pouvoir faire progresser les conditions de travail de nos membres, de Syna et de moi-même. J'en suis très heureuse.

Melanie Nobs

Responsable de la communication
melanie.nobs@syna.ch

Susanna Sabbadini
Responsable
du service Migration

Depuis combien de temps travailles-tu chez Syna?

Depuis septembre 2005 déjà. J'ai commencé comme employée administrative à la gestion des membres et rapidement, en 2006, je suis devenue secrétaire syndicale pour le tertiaire, dans la région de Fribourg-Neuchâtel. En 2011, lorsque Maurice Clément est parti à la retraite, j'ai pris la responsabilité régionale de Fribourg-Neuchâtel. Depuis le 1^{er} janvier 2023, je suis secrétaire centrale et responsable de la politique sociale pour les questions d'égalité ainsi que des 60+.

Tu assumes désormais la responsabilité du service égalité.

Quels sont tes objectifs?

Mon objectif principal est de servir de pont entre la base syndicale et la politique syndicale. Je vais poursuivre le travail pour l'égalité qui a été fait jusqu'à aujourd'hui, notamment sur les dossiers salariaux, ou réclamer davantage de places de garde pour les enfants et une meilleure représentation des femmes dans les postes à responsabilité. Mais je souhaite également défendre les retours des congés maternité et lutter contre la discrimination dont les femmes sont victimes sur leur place de travail.

Quels sont les problèmes les plus urgents / où vois-tu un besoin d'agir?

Il est impératif de faire respecter les dispositions existantes, qui permettent de lutter en partie contre les inégalités. Mais si nous voulons être force de changement, nous devons aussi être proactifs. Comme syndicaliste, je souhaite amener davantage de protection contre les inégalités à travers les négociations de branches et promouvoir les femmes dans les métiers dits majoritairement masculins.

De quoi te réjouis-tu dans ton nouveau poste?

Je me réjouis de pouvoir lancer et suivre de nouveaux projets, de travailler entre les régions et la centrale pour amener un peu de liant entre chaque actrice et acteur et construire ensemble un monde du travail plus juste et plus égalitaire.

Véronique Rebetez
Responsable
du service égalité

Réinsertion des femmes dans la vie professionnelle

Le conseil doit être à nouveau financé

En ces temps de grave pénurie de main-d'œuvre qualifiée, l'économie et la politique se tournent vers les femmes pour qu'elles reviennent sur le marché du travail ou augmentent leur taux d'activité. Mais que faut-il mettre en place pour y parvenir?

Le taux d'occupation des femmes et des hommes vivant seuls est pratiquement identique. Dans un ménage de trois personnes, par exemple deux parents avec un enfant, le taux d'occupation moyen des femmes diminue de 30 points de pourcentage. Il serait pourtant important que les femmes restent dans la vie active ou y retournent rapidement à l'issue de leur congé familial. En effet, elles peuvent ainsi conserver le réseau professionnel qu'elles se sont constitué avant la grossesse. Ce à quoi s'ajoutent des avantages économiques; elles disposent alors d'un revenu propre et continuent d'alimenter leurs 2^e et 3^e piliers. Et sur le plan professionnel, elles restent à niveau, développent leurs capacités et leurs compétences et augmentent ainsi leurs chances d'accéder à un poste de cadre. Une situation gagnant-gagnant pour les femmes et l'économie.

Pas de recette miracle

Une chose est sûre, il n'existe pas de recette miracle pour reprendre rapidement le travail. Pour chaque candidate, les facteurs déterminants seront différents, en fonction du parcours et de la situation personnelle de chacune. Un conseil individuel de qualité est donc indispensable. Dans le cadre de la loi sur l'égalité, ces services ont été soutenus financièrement jusqu'en 2018, puis supprimés. Désormais, les cantons sont seuls responsables de l'offre de conseil pour la réinsertion professionnelle. Les services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OP) s'adressent toutefois en premier lieu aux femmes qui entrent dans la vie active. Moins de la moitié des centres de conseils destinés spécifique-



ment aux femmes ont survécu après la suppression des fonds fédéraux. Une grande partie du savoir-faire a ainsi été perdue.

Mesures à trois niveaux

Le SECO identifie trois champs d'action: une réduction des coûts de l'accueil extrafamilial des enfants, des conditions de travail plus favorables aux familles dans les entreprises ainsi que les préférences individuelles et les opportunités professionnelles. Trop peu et trop vague. Travail.Suisse demande des mesures à trois niveaux.

▷ **Confédération:** La première mesure est évidente. L'offre de coaching pour les femmes, qui existait jusqu'en 2018, doit être recréée, que ce soit au niveau des associations professionnelles ou des centres OP cantonaux.

▷ **Conditions-cadres:** Il faut introduire un congé parental rémunéré de plusieurs mois, auquel les deux parents auront également accès. Travail.Suisse plaide aussi pour une réduction de la durée maximale de travail hebdomadaire, comme c'est le cas chez plusieurs de nos voisins européens. La reconnaissance des diplômes

obtenus à l'étranger doit être améliorée et accélérée afin de faciliter l'intégration des femmes migrantes. Enfin, il faut garantir le financement de la formation professionnelle initiale et continue et en assurer l'accès aux femmes qui ne sont pas, ou que peu, présentes sur le marché du travail.

▷ **Mesures individuelles** prises par les entreprises: Les horaires de travail doivent être flexibilisés, sans toutefois que cela se fasse unilatéralement et au détriment des travailleuses et travailleurs. Il faut veiller à ce que chacune et chacun puisse planifier et organiser sa vie privée et professionnelle et se reposer suffisamment en dehors du travail pour préserver sa santé.

Ces mesures permettraient de faire un pas important vers l'égalité!

Valérie Borioli Sandoz

Responsable de la politique de l'égalité
borioli@travailsuisse.ch

Négociations salariales 2023

Résultats variables

En ce début d'année, les nouveaux salaires négociés entrent en vigueur. Si ta branche ne figure pas dans cet article, tu trouveras des informations sur notre site Internet ou dans l'édition de décembre du Syna Magazine.

Location de services

Depuis début 2023, onze nouvelles CCT ont pu être intégrées dans la CCT Location de services. Cela signifie que toute personne placée dans une branche couverte par une CCT déclarée de force obligatoire a droit au salaire minimal fixé par celle-ci. Ainsi, dans ces branches, le personnel temporaire est soumis aux mêmes dispositions minimales que le personnel fixe en matière de temps de travail et de salaire. La CCT de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (CCT MEM), la CCT des entreprises suisses alémaniques d'horlogerie et de microtechnique ainsi que quatre CCT dans le domaine de la santé et du social ont désormais été incluses. Les salaires minimaux présentés ci-contre s'appliquent désormais dans la location de services.

Construction métallique

Résultats décevants dans la construction métallique. Avec 1,5% de hausse générale, les adaptations salariales dans la construction métallique sont bien inférieures au renchérissement. Et bien que la branche ait en outre prévu 1% pour des augmentations de salaire individuelles, le résultat global reste trop bas.

Technique du bâtiment

Toutes les entreprises affiliées à la CCT accordent à l'ensemble des travailleuses et travailleurs soumis à la CCT une augmentation générale de salaire de 100 francs par mois à compter du 1^{er} janvier 2023. En outre, 1% de la masse salariale AVS doit être utilisée pour des adaptations individuelles.

Branche électrique

Les salaires de la branche électrique augmentent de 2,5%. Sur ce total, 2% sont destinés à des adaptations salariales générales et 0,5% à des adaptations individuelles.

Michael Steinke

Collaborateur de la communication
michael.steinke@syna.ch

Nouveaux salaires minimaux dans la location de services

Salaires de base/heure*	Salaire normal**	Haut salaire**	Tessin
Avec formation	CHF 24.25	CHF 25.90	CHF 22.55
Qualifié/Qualifiée	CHF 21.34	CHF 22.79	CHF 19.85
Sans qualification	CHF 19.92	CHF 21.02	CHF 18.00

* Plus 13^e salaire, vacances et jours fériés selon la CCT Location de services.

** L'agglomération de Berne, l'Arc lémanique ainsi que les cantons de BS, GE, BL et ZH sont considérés comme des régions à hauts salaires. A Genève, le salaire minimal cantonal s'applique s'il est plus élevé.

Depuis 25 ans, nous sommes fort-e-s ensemble!

2023 est une année particulière pour Syna: nous fêtons nos 25 ans. Que serait un anniversaire sans cadeaux? C'est pourquoi nous ajoutons 25 francs pour chaque nouveau membre que tu recrutes cette année.

Les membres recrutent

=

100.- de prime*

+

Nouveau 25.- de bonus anniversaire*

* La prime est versée après un an d'adhésion.

TES DROITS

Licenciement pendant la grossesse

L'existence d'une protection contre le licenciement en cas de contrat de travail à durée indéterminée pendant la grossesse devrait être de notoriété publique. Cela n'empêche pas certains employeurs de tenter de mettre fin à leur relation de travail avec des employées enceintes.

Les travailleuses enceintes ne peuvent pas être licenciées à partir du moment où elles sont enceintes et jusqu'à 16 semaines après l'accouchement. Si un licenciement est malgré tout prononcé, il est nul et n'a donc pas d'effet juridique. L'employeur fautif est alors tenu de verser le salaire jusqu'à la naissance et l'expiration du délai de préavis convenu.

S'agissant des conventions de résiliation, la prudence doit être de mise. En effet, celles-ci sont possibles si les deux parties acceptent d'un commun accord de mettre fin à la relation de travail. Mais ici aussi, la loi te protège. Le travailleur ne peut pas renon-

cer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux normes contraignantes résultant de dispositions impératives de la loi. Cette disposition permet de protéger les employés contre les employeurs qui tentent d'exercer une pression sur eux. Ainsi, la convention de résiliation ne doit pas placer l'employé dans une situation moins favorable que celle qui prévautrait en cas de résiliation ordinaire, laquelle ne serait pas possible dans le cas présent.

La seule possibilité qui reste est le licenciement sans préavis. Pour cela, il faudrait toutefois un motif important qui rendrait intolérable la poursuite du contrat de travail jusqu'à 16 semaines après la naissance. Alors, chers employeurs, ne touchez pas aux employées enceintes!

Daniel Zoricic
Collaborateur juridique
daniel.zoricic@syna.ch

FORMATION CONTINUE

Rester performant en supprimant épuisement et charge mentale

Lundi 27 mars 2023, 9 h à 17 h, Lausanne

Sensation de tête pleine, fatigue, irritabilité: la charge mentale et le stress pouvant en découler s'expriment de multiples manières. Les causes les plus habituelles de l'épuisement physique et mental sont souvent de longues journées de travail.

Comment décrypter sa fiche de salaire?

Vendredi 31 mars 2023, 9 h à 17 h, Yverdon-les-Bains

Une fiche de salaire doit normalement être transmise chaque fin de mois. Or, toutes les informations qu'elle contient ne sont pas toujours compréhensibles pour les salariées et salariés. Cependant, avec quelques explications simples, il devient très facile de lire sa fiche de salaire, de la comprendre et d'en appréhender tous les enjeux.

J'anime ma présentation, depuis mon salon

Lundi 3 avril 2023, 9 h à 17 h, en ligne

Au travers de cet atelier, vous découvrirez de quelle façon l'animation à distance peut être ludique et participative pour captiver vos interlocuteurs. Durant cet atelier en distanciel, vous découvrirez les clés du savoir-faire et du savoir être pour animer à travers l'écran vos présentations ou vos formations.

formation-ARC.Suisse

Informations et inscription

Institut de formation ARC

☎ 031 370 21 11, ✉ arc@travailsuisse.ch

🌐 formation-arc.suisse

Emma explique!

Réduction des primes

Si tu habites en Suisse, tu as l'obligation de contracter une assurance-maladie auprès d'une caisse-maladie. Il y a une assurance de base obligatoire et des assurances complémentaires facultatives. Mais que faire lorsque la prime de l'assurance de base engloutit une grande partie du budget du ménage?

En moyenne nationale, la prime d'assurance-maladie de base coûte environ 330 francs. Pour les ménages à petit budget, cela peut faire trop. Si c'est ton cas, tu peux demander une réduction de primes auprès de l'autorité compétente de ton canton de résidence. Celle-ci s'appuiera sur ta dernière déclaration d'impôts pour calculer si tu

as droit à un subside, dont le montant dépendra de ton revenu, de ta fortune, de ton état civil et du nombre d'enfants dont tu as la charge. Faire cette demande est plus simple que ça en a l'air. La plupart du temps, il suffit de remplir un formulaire en ligne. Tu trouveras des informations sur les autorités auxquelles t'adresser via le code QR. Cela vaut la peine de faire une demande!



Emma

Mon travail et moi

«La déclaration de force obligatoire a été un acquis extrêmement important pour les syndicats.»

Franz Hubli est membre du syndicat depuis 72 ans. Dans ce portrait, ce syndicaliste convaincu de 88 ans revient sur son vécu au fil des années.



Mon travail

A 15 ans, j'ai commencé mon apprentissage de menuisier dans une entreprise du village voisin. Le travail me plaisait, mais les salaires étaient très bas. J'ai touché un franc par jour pendant ma première année d'apprentissage, puis un franc de plus à chaque année de formation supplémentaire. En fin d'apprentissage, j'étais donc payé un peu plus de 2 francs de l'heure. Avec ça, pas moyen de faire des folies. Après de 20 ans dans la menuiserie, et des années de compagnonnage à Coire et à Zurich, j'ai raccroché. En 1971, j'ai accepté un poste de

collaborateur syndical à la Fédération chrétienne des travailleurs de la construction de Suisse (FCTC) et, trois ans plus tard, j'ai été nommé secrétaire de la région de Zurich. Mais le travail du bois m'accompagne encore aujourd'hui et me procure toujours beaucoup de plaisir. Il y a six mois à peine, j'ai remis à neuf une vieille table pour ma belle-fille.

Mon syndicat

J'ai adhéré au syndicat pendant mon apprentissage. Mon frère était alors président de la section régionale de la FCTC. Pour moi,

il était donc naturel d'y adhérer. Mon maître d'apprentissage était tout sauf enthousiaste. A l'époque, il m'a donné le choix: le syndicat ou la place d'apprentissage. J'ai alors demandé un entretien au président central de la FCTC, August Schelbert. Il m'a demandé le nom de mon maître d'apprentissage et lui a simplement dit de lui dire bonjour de sa part. Deux semaines plus tard, lorsque mon maître d'apprentissage m'a demandé si j'avais quitté le syndicat, j'ai transmis les salutations. Cela a clos le sujet et j'ai pu terminer mon apprentissage sans problème, malgré mon affiliation au syndicat.

C'était une période difficile sur le plan économique. En tant que travailleur manuel, on n'avait aucun soutien de nos employeurs, on n'était rien d'autre qu'une force de travail. Les syndicats, en revanche, s'engagent pour leurs membres, les aident par exemple à trouver un emploi, mais aussi dans les tâches quotidiennes.

Mon engagement

Au cours de mes 28 années en tant que secrétaire de la FCTC pour la région de Zurich, j'ai pu conseiller et soutenir de nombreux membres dans des situations délicates, par exemple lors de litiges dans les relations de travail ou de discussions avec la SUVA. La déclaration de force obligatoire des conventions collectives de travail (CCT) est sans conteste un acquis important car elle a mis un terme au grand patchwork de CCT régionales qui régnait jusque-là et a permis d'établir des normes nationales.

Mon départ à la retraite a coïncidé avec l'année de la création de Syna. Ainsi, j'ai vécu les premières années de Syna non pas en tant que collaborateur mais en tant que membre. Pour moi, le contact avec d'autres syndicalistes, par exemple dans le groupe des retraités, est très important. Tout récemment, j'ai fait la connaissance de Petra Däscher, l'actuelle responsable du secrétariat de Syna pour la région de Zurich et donc ma successeuse. Je trouve fantastique de sentir l'engagement et l'attitude positive de l'équipe actuelle.

Michael Steinke

Collaborateur de la communication
michael.steinke@syna.ch

Reinserimento professionale delle donne

L'accompagnamento va nuovamente finanziato

In tempi di grave penuria di manodopera qualificata, le imprese e la politica si concentrano sulle donne, che dovrebbero essere reinserite nel mercato del lavoro o impiegate con gradi d'occupazione superiori. Ma quali offerte sarebbero necessarie per riuscire in quest'intento?



Nelle famiglie monoparentali, il grado d'occupazione di donne e uomini è praticamente identico. Ma se consideriamo una famiglia di tre persone, ad esempio due genitori con un figlio, l'occupazione media delle donne scende di 30 punti percentuali. Questa distribuzione iniqua dell'attività lavorativa e del lavoro domestico o dell'impegno familiare pone numerosi problemi alle donne, soprattutto per quanto riguarda la situazione pensionistica. Ancora più critica è la situazione delle donne che si ritirano completamente dal mercato del lavoro, che sia volontariamente o a causa di circostanze esterne. Sarebbe invece importante che restassero attive o trovassero un modo rapido per rientrare nella professione dopo un congedo parentale, ad esempio. Innanzitutto per evitare che la rete professionale costruita prima della gravidanza vada persa. Inoltre, ci sono vantaggi

economici: si ha un reddito proprio e i contributi al secondo e terzo pilastro continuano a fluire. Infine, ci sono i fattori professionali: si rimane aggiornati, si sviluppano le proprie capacità e competenze e si è quindi in una posizione migliore per assumere funzioni dirigenziali. Una situazione proficua sia per le donne che per l'economia.

La ricetta non esiste

Una cosa è certa: la ricetta perfetta per un rientro rapido nel mondo del lavoro non esiste. Per ogni donna sono determinanti fattori particolari legati alla storia personale e alle contingenze. Una buona consulenza individuale è quindi essenziale. Nell'ambito della legge sulla parità dei sessi, fino al 2018 veniva garantito un sostegno finanziario ai centri che offrivano questo tipo di consulenza. Attualmente, la responsabilità per i servizi di

consulenza al reinserimento professionale ricade esclusivamente sui Cantoni. Tuttavia, i servizi cantonali di orientamento professionale, negli studi e nella carriera si rivolgono in primo luogo alle donne al primo impiego. Dei centri di consulenza per il reinserimento professionale delle donne attivi in passato, meno della metà è sopravvissuta alla soppressione dei finanziamenti federali. Molto know-how è così andato perso.

Misure su tre fronti

La Seco rileva tre campi d'azione: una riduzione dei costi per la custodia extra familiare dei figli, condizioni di lavoro più favorevoli alle famiglie nonché preferenze individuali e opportunità di carriera. Troppo poco e troppo vago. Travail.Suisse esige invece misure su tre fronti:

- ▷ **Confederazione:** la prima misura è ovvia – ricreare l'offerta di coaching per le donne che esisteva fino al 2018, a livello sia delle associazioni che dei servizi di orientamento cantonali.
- ▷ **Condizioni quadro strutturali:** introduzione di un congedo parentale retribuito di svariati mesi fruibile in ugual misura da entrambi i genitori. Travail.Suisse è favorevole a una riduzione della durata massima della settimana lavorativa, come già avvenuto in molti Paesi europei nostri vicini. Il riconoscimento dei diplomi ottenuti all'estero deve essere migliorato e accelerato per facilitare l'integrazione delle donne migranti. Occorre altresì migliorare l'accesso alla e il finanziamento della formazione professionale di base e continua per le donne che non sono presenti sul mercato del lavoro, o lo sono solo in misura ridotta.
- ▷ **Misure individuali da parte delle aziende:** flessibilizzazione degli orari di lavoro, ma non a scapito unicamente dei dipendenti. Occorre garantire che ognuno possa pianificare e organizzare la propria vita privata e professionale e riposare a sufficienza al di fuori del lavoro per preservare la propria salute.

Queste misure rappresentano un passo importante verso la parità!

Valérie Borioli Sandoz

Responsabile per le politiche inerenti alla parità dei generi Travail.Suisse
borioli@travailsuisse.ch

Migración e Igualdad de Género

Doble poder para nuestro Sindicato



Susanna Sabbadini

Responsable del servicio para la migración

Syna: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando para Syna?

Susanna: Estoy trabajando en Syna desde enero de 2016. Del 2016 al 2022 trabajé como Secretaria Regional en la Secretaría de Chur y desde este año soy Secretaria Central y Responsable del Departamento de Migración de Olten. En este momento participo en las negociaciones del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) para pintores de obra gruesa y escayolistas, trabajadores de la construcción y trabajadores metalúrgicos. Las negociaciones avanzan de buena forma y soy muy optimista.

¿Cuál ha sido tu trabajo hasta ahora en Syna?

Como Secretaria Regional, he tenido la oportunidad de observar los diversos ámbitos del trabajo sindical. Desde el trabajo en terreno (fidelización y captación de nuevos socios) hasta la tramitación de expedientes judiciales en derecho laboral, pasando por el asesoramiento a los trabajadores en las reuniones de conciliación laboral hasta ayudar a conseguir subsidios para hijos en Italia o Portugal.

¿Por qué trabajas en un sindicato?

Me gusta el contacto con nuestros socios. Siempre me ha gustado ayudar a otros a luchar por sus derechos. Y creo que no se valora de forma suficiente a los trabajadores. Así que quiero al menos intentar ser un apoyo para que nuestros miembros consigan sus derechos. Voy a luchar por mejores condiciones laborales y crear así espacios de trabajo justos y bien remunerados.

Asumes la jefatura del Departamento de Migración. ¿Cuáles son tus objetivos?

Para mí, el tema de la migración es un territorio a explorar. Por esta razón, organizaremos esta primavera diferentes reuniones en las cuales intercambiaremos puntos de vista en conjunto con expertos e inmigrantes. Luego idearemos un concepto sobre el cual trabajar en el tema Migración para identificar cuáles son los problemas más urgentes.

¿Qué esperas de este nuevo desafío?

Me alegra poder participar no solo en mejorar la calidad de vida de algunos individuos, sino que a sectores enteros de la sociedad, a escala nacional. Creo que mi tarea es seguir mejorando las condiciones laborales de los trabajadores, o por lo menos impedir su deterioro.



Véronique Rebetez

Responsable de Igualdad de Oportunidades

Syna ¿Cuánto tiempo lleva trabajando para Syna?

Véronique: Desde septiembre de 2005 comencé como auxiliar administrativa en la Dirección de Socios, y luego de un año asumí como Secretaria Sindical del sector terciario de la región de Friburgo-Neuchâtel. Más tarde asumí la responsabilidad regional de Friburgo-Neuchâtel y desde el 1 de enero de 2023 soy Secretaria Central y Responsable del Departamento de Igualdad de Género, así como también encargada de los socios mayores de 60 años (60+)

¿Cuál ha sido tu trabajo hasta ahora en Syna?

Hice mucho trabajo de terreno en las regiones de Friburgo y Neuchâtel. Diariamente asistía a los trabajadores del sector servicios (salud, limpieza, hostelería, comercio minorista, etc.) en sus problemas, los aconsejaba e intentaba responder a sus preocupaciones. He dirigido varios referendos e iniciativas cantonales y nacionales y he participado en campañas de Syna.

¿Por qué trabajas en un sindicato?

Creo que es un paso lógico y natural en mi vida. Las injusticias sociales siempre han removido mi conciencia y me he encontrado con el impulso de transformar esta sociedad para hacerla un lugar más justo. Que la voz de los más débiles se oiga, señalar las contradicciones del sistema económico y los abusos del liberalismo forman parte de mi ADN.

Asumes la Jefatura del Departamento de Igualdad de Género. ¿Cuáles son tus objetivos?

Mi objetivo principal es logra una articulación entre la base sindical y la política. Continuaré la política anterior en materia de igualdad, con especial énfasis en la igualdad salarial, más plazas de guardería y mayor representación de las mujeres en puestos directivos. Pero también quiero trabajar por la vuelta de la baja por maternidad y luchar contra la discriminación de la mujer en el trabajo. Es importante hacer cumplir las disposiciones ya en vigor que combaten solo en parte la desigualdad. Pero también es necesario ir más allá. Como sindicalista, quiero conseguir más protección contra la desigualdad mediante la negociación sectorial y promover a las mujeres en las profesiones «masculinas».

¿Qué esperas de este nuevo desafío?

Quisiera comenzar y articular nuevos proyectos, mediar entre las regiones y la sede central para vincular a los distintos actores y construir juntos un mundo laboral más justo y equitativo.

Michael Steinke

Colaborador de comunicación
michael.steinke@syna.ch

Setor de construção civil

O fim das negociações é o início das negociações

O contrato nacional de trabalho (CNT) está assinado: as entidades patronais e os sindicatos chegaram a um acordo na conferência do setor. Pelo menos, por enquanto. Porque a luta pelo nível dos salários continua. Além disso, os sindicatos estão apenas parcialmente satisfeitos com os resultados alcançados pelo grupo da construção civil.

Quando as entidades patronais e os sindicatos chegaram a um acordo às três e meia de manhã do dia 13 de janeiro, Johann Tscherrig sentiu sobretudo uma coisa: exaustão. No entanto, o responsável do setor de construção do Syna não conseguiu pensar em dormir depois da reunião. As duras negociações que ficaram para trás, continuaram passando pela sua cabeça. Por um lado, é um alívio que agora um capítulo ficou fechado e o contrato nacional de trabalho (CNT) foi assinado para os próximos três anos. Isto é bom para as trabalhadoras e os trabalhadores da construção civil, mas também para o sindicato, concorda Tscherrig.

Restam algumas gotas de amargura

Mas misturado com a alegria fica o descontentamento. «Os aumentos salariais não têm a dimensão como queríamos», ele continua. Lembre-se: os sindicatos exigiram um aumento de quatro por cento nos salários. No entanto, decidiu-se aumentar os salários mais baixos em três por cento, e menos para os salários mais altos. «Ao mesmo tempo, pressionamos por dois anos de segurança salarial em vez do um ano, que temos agora», reflete Tscherrig.

Não há tempo para descansar. De acordo com o lema «o fim das negociações é o início das negociações», o trabalho sindical segue a bom ritmo. Afinal, de acordo com Tscherrig, os dois lados aprenderam com o passado. Existe um grupo de trabalho formado por sindicalistas e representantes das entidades patronais. Ele prevê reuniões regu-

lares para pré-negociar melhor o próximo CNT – e sobretudo a longo prazo. Então as próximas rondas salariais já estão marcadas para o outono. De qualquer forma, ainda há potencial para conflito.

A posição dos funcionários é fortalecida

Quais são as oportunidades para os funcionários? «A posição deles foi fortalecida», é a convicção do Tscherrig, que se refere às ações do ano passado. Os empreiteiros ficaram impressionados com o fato de tantas trabalhadoras e tantos trabalhadores terem ido às ruas pelos seus direitos para as manifestações de construção. Particularmente na Suíça Romanda, muitos saíram inesperadamente às ruas para expressar

a sua insatisfação com as condições laborais. Ninguém esperava tamanha mobilização. Tscherrig está convencido de que este é um impulso positivo, principalmente para a solidariedade entre os trabalhadores da construção civil e para a confiança nos sindicatos. «As entidades patronais também observaram a crescente prontidão de lutar. Isto deve nos ajudar a longo prazo para reforçar as nossas exigências.»

Um olhar para a agenda: no dia seguinte, também está definido o resultado das negociações para os capatazes da construção civil, que tem o seu próprio contrato coletivo de trabalho. «Foi com grande desilusão que descobrimos que os empreiteiros não estavam dispostos a dar um aumento salarial aos capatazes. Dizia-se que o mercado iria regular isto», resume Tscherrig. Em outras palavras: os empreiteiros recusaram-se a aumentar os salários efetivos. Infelizmente, só foi possível chegar a um acordo para um aumento do salário mínimo de 100 francos e a implementação posterior dos ajustes do CNT.

Leo Niessner

Colaborador de comunicação
leo.niessner@syna.ch





VAUD

Vers une initiative pour un salaire minimal

Le jeudi 19 janvier, un comité unitaire composé de plusieurs syndicats, dont Syna, et de partis politiques, a annoncé un projet d'initiatives pour un salaire minimal vaudois «pour le droit de vivre dignement de son travail».

Dans son édition de novembre 2022, dans un article intitulé «Le salaire minimal est sur la sellette», Syna Magazine exprimait la crainte que la motion du conseiller national obwaldien centriste Erich Ettlin ne passe la rampe du Conseil national. Des craintes qui se sont malheureusement matérialisées, puisque le 14 décembre dernier, le Conseil national a adopté cette motion à une courte majorité de 95 voix contre 93. «Ce vote», souligne Thierry Lambelet, responsable de Syna Vaud et membre du comité unitaire, «montre bien les réticences de certains milieux patronaux à limiter la sous-enchère salariale et à garantir à chaque travailleuse et travailleur un salaire permettant de vivre dignement. Dans le canton de Vaud, alors que l'inflation prend l'ascenseur et que certains peinent à se re-

lever de deux ans de pandémie, le moment nous est apparu opportun pour lancer un projet de salaire minimal légal. Dans notre réflexion, nous nous sommes inspirés de ce qui a été fait à Neuchâtel et à Genève, tout en intégrant une composante supplémentaire pour garantir que ce salaire minimal ne puisse pas être remis en cause par une motion du type de la motion Ettlin.»

C'est pourquoi le projet présenté comprend deux textes. Le premier est constitutionnel afin d'ancrer le principe d'un salaire minimum dans la constitution vaudoise. Le deuxième est législatif, pour introduire un salaire minimum légal cantonal à 23 francs par heure, indexé sur le coût de la vie dès le premier janvier de cette année.

Une vie digne pour toutes et tous

«Ce salaire minimal a pour but de permettre à chacune et à chacun de vivre dignement de son travail», témoigne Thierry. «Selon le rapport social vaudois, en 2017, 14% du personnel salarié du privé touchaient des «bas salaires», soit moins de 3930 francs. Aujourd'hui, environ 10% des personnes salariées sont concernées. Un salaire minimal cantonal permettrait d'atteindre toutes les personnes employées dans le canton, qu'elles soient couvertes ou non par une convention collective de travail (CCT), en considérant qu'aujourd'hui les CCT ne couvrent qu'environ la moitié du personnel salarié du canton. Or, ce sont souvent dans les secteurs qui ne sont pas couverts que l'on retrouve des bas salaires.»

Après plusieurs mois de travaux préparatoires, ce projet d'initiative pour un salaire minimal cantonal a été déposé auprès de la Chancellerie vaudoise. Le comité unitaire attend maintenant les déterminations des services cantonaux compétents pour pouvoir publier les initiatives et organiser la récolte de signatures.

Tania Severin

Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch

GENÈVE

Inquiétude après l'adoption de la motion Ettlin

A la suite de l'adoption de la motion Ettlin, les jours des salaires minimaux introduits dans les cantons de Neuchâtel et Genève sont peut-être comptés. Cristiano Batista Ferreira, coiffeur à Genève et membre de Syna, exprime son inquiétude face aux conséquences d'un retour en arrière.

Cristiano avoue avoir du mal à comprendre les élus fédéraux: «Ces personnes sont élues et payées par le contribuable pour faire évoluer le pays, non pas pour le faire régresser.» Il déplore l'adoption – certes serrée – de la motion Ettlin, qui remet en cause un acquis voulu par le peuple genevois, et si précieux pour les personnes à bas salaire. Il nous confie: «J'aimerais bien connaître le salaire

annuel de Monsieur Ettlin. Et s'il était en face de moi, j'aimerais lui proposer de relever le défi de vivre pendant une année à Genève avec un salaire brut de 3800 francs par mois, qui correspond à ce que touche un coiffeur qui vient d'obtenir son CFC selon la convention collective de travail (CCT). Et j'aimerais pouvoir rediscuter de sa motion à la fin de ces 12 mois.»

Pour Cristiano, un éventuel retour aux barèmes des CCT dans les branches comme la coiffure, aurait des effets catastrophiques pour le personnel concerné, dont la précarité augmenterait à nouveau. «De plus», relève Cristiano, «il y aurait aussi des effets négatifs pour l'Etat, qui devra augmenter les prestations versées à de nombreuses personnes qui ne parviendront plus à joindre les deux bouts.» Dans la «Tribune de Genève», Vincent Maître, conseiller national genevois centriste (comme E. Ettlin), le reconnaissait sans détour: «Quant aux cantons, il convient de rappeler leur rôle: l'accompagnement des bas-salaires par des politiques sociales justes et efficaces. C'est ainsi que le canton de Genève a mis en place toute une série d'instruments comme les prestations complémentaires à destination des familles aux salaires modestes.» Compléter des salaires trop bas versés par les patrons, est-ce vraiment là le rôle de l'Etat? Ou ne devrait-il pas plutôt s'assurer que tout emploi à temps plein soit suffisamment rémunéré pour permettre aux salariés de vivre dignement de leur travail, sans devoir demander l'aide de l'Etat? Cette question fera clairement encore l'objet de nombreux débats ces prochains mois, aussi bien dans les cantons romands qu'au niveau fédéral.

Tania Severin

Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch



Cristiano lors de la remise à Coiffure-Suisse de la pétition pour un 13^e salaire dans la coiffure 14 février 2022 à Berne. 8174 : ce chiffre correspond au nombre de signatures récoltées par Syna.

TESSIN

Horlogerie: l'heure des négociations a sonné

Tic tac tic tac tic tac... DRING!!! C'est l'heure: notre CCT de l'horlogerie doit être renégociée cette année!

La CCT pour la Suisse romande et le Tessin arrive à échéance. Nous devons la renégocier cette année, pour une entrée en vigueur en 2024.

La commission horlogère, composée des collègues de Syna, du SCIV et des OCST, va se réunir prochainement afin de préparer un cahier de revendications aussi complet que possible pour tenter d'apporter une amélioration dans un secteur qui reste relativement épargné par la crise énergétique et l'inflation qui lui est liée. Les acteurs de l'horlogerie affichant leur optimisme, nous attendons aujourd'hui une reconnaissance pour les employées et employés de la branche!

2023 sera une année particulière pour l'horlogerie. De la préparation du cahier de revendications, ce printemps, à la présentation des résultats de négociation aux membres, entre l'été et le début de l'automne: nous comptons sur la participation des collègues de la branche. Différentes actions seront planifiées auprès des entreprises dans lesquelles Syna est présente, pour recueillir vos avis et présenter Syna.

Mobilisez-vous et syndiquez vos collègues de l'horlogerie, ensemble nous sommes fort.e.s !

Véronique Rebetez

Secrétaire centrale pour
la branche horlogère
veronique.rebetez@syna.ch



FRIBOURG

Section Industrie et Services: assemblée générale

La prochaine assemblée générale de la section Syna Industrie et Services se tiendra le vendredi 24 mars 2023 au musée suisse de la Bière Cardinal, passage du Cardinal 1, 1700 Fribourg. Rendez-vous dès 18 h pour la visite, la dégustation et l'apéro, et dès 20 h pour l'assemblée statutaire.

Au menu de la soirée:

18 h: Visite du musée de la Bière
19 h: Dégustation de bière, apéro dînatoire et accueil des participants et participantes

20 h: Partie statutaire

21 h: Partie thématique: «Les enjeux syndicaux de la formation professionnelle et continue», présentation de Daphna Praz, responsable de la politique de la formation à Travail.Suisse

Inscriptions par mail à fribourg@syna.ch jusqu'au 17 mars 2023. Nous nous réjouissons de vous retrouver nombreuses et nombreux lors de cette soirée!

Véronique Rebetez
Secrétaire centrale

VAUD

Prévenir l'épuisement professionnel

En Suisse, 20% des personnes actives déclarent éprouver un sentiment d'épuisement professionnel (Statistique Unisanté). Syna Vaud a mis sur pied une formation de prévention à l'intention du personnel de la santé.

Stress, burn-out, conflits, sont des problématiques récurrentes. C'est pourquoi, dans le cadre de son centre culturel, Syna Vaud a mis sur pied une formation de prévention des risques psychosociaux qui s'adresse au personnel de la santé. Organisée sous forme d'atelier participatif, cette formation aborde les risques psychosociaux au travail (stress, conflit, harcèlement, burn-out, etc.), mais aussi la nature des facteurs de risques ainsi que les conséquences sur la santé individuelle au niveau psychique, physique et comportemental. Durant l'atelier, les conséquences au niveau de l'entreprise et les différents niveaux de gravité sont également discutés. En fin d'atelier, les participantes et participants sont invités à trouver ensemble des pistes d'action concrètes.

Ces ateliers se déroulent sur de 8 h 30 à 17 h au Café de l'Union à Epalinges. En 2023, plusieurs dates sont proposées (voir calendrier ci-contre). Le prix de la journée de formation est de 270 francs.

Thierry Lambelet

Responsable Syna Vaud
thierry.lambelet@syna.ch

Calendrier et informations complémentaires

Dates 2023

- 20 mars
- 27 avril
- 11 mai
- 23 juin
- 04 septembre
- 13 octobre
- 14 novembre
- 08 décembre

Vidéo YouTube de présentation:**Pour s'inscrire:**

ROMANDIE

Hausse des salaires dans le nettoyage

Les salaires minimaux de la CCT du nettoyage romand ont augmenté le 1^{er} janvier 2023 et une nouvelle hausse salariale est prévue pour avril prochain. En outre, dès le mois de mars, salaires et conditions de travail seront renégociés dans le cadre du renouvellement de la convention collective.

Grâce à Syna et ses partenaires syndicaux, les salaires minimaux de la CCT du secteur du nettoyage romand ont augmenté le 1^{er} janvier 2023 (détails dans le tableau ci-dessous). Ces hausses, qui représentent entre +0,5% et +2,3%, concernent toutes les catégories professionnelles (chef d'équipe, CFC, AFP, sans diplôme, etc.) aussi bien pour le nettoyage spécifique et de chantier (catégories N) que pour le nettoyage d'entretien (catégories E). Elles bénéficient surtout aux nettoyeuses d'entretien et aux nettoyeuses de chantier sans qualification.

Genève: le salaire cantonal prévaut

Ces nouveaux salaires s'appliquent impérativement à toutes les entreprises de nettoyage qui exercent une activité régulière ou occasionnelle, à titre principal ou accessoire, dans les cantons de Genève, Vaud, Valais, Fribourg, Neuchâtel, Jura et Jura bernois.

Dans le canton de Genève, pour les nettoyeuses d'entretien (catégories E3 et E2), le salaire minimum doit être impérativement de 22.15 francs/heure (+13^e salaire = 24.00 francs) pour atteindre et respecter le salaire minimum cantonal fixé à 24 francs pour 2023.

Fusion des catégories N0 à N3

Les nettoyeuses spécifiques et de chantier doivent être attentives. Dès le 1^{er} janvier 2023, les anciennes catégories N0 à N3 (nettoyeuses sans qualification et avec moins de 3, 2 ou 1 années d'expérience dans la branche) ont fusionné et ne constituent plus qu'une seule catégorie N0 (nettoyeuse sans qualification, avec moins de quatre ans d'expérience dans la branche). A noter que la hausse des salaires a été négociée sur la plus haute des anciennes catégories (N3) et non sur la plus basse (N0).

Nouvelle hausse prévue pour avril 2023

Pour tenir compte de l'inflation qui a atteint 3% entre janvier et octobre 2022, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour indexer partiellement les salaires minimaux 2023. Cette indexation est prévue pour le 1^{er} avril prochain et représentera entre +0,5% et +1,2%. Toutes les catégories professionnelles seront concernées, mais ce sont surtout les nettoyeuses d'entretien qui bénéficieront des valorisations les plus importantes.

Supervision et apprentis

Les suppléments pour des travaux de supervision (1 à 3 francs bruts par heure) ne changeront pas en 2023. Il en va de même des salaires des apprentis et apprenties (versés 13 fois) qui resteront inchangés cette année: 940 francs en 1^{re} année de formation, 1330 francs en 2^e année et 1970 francs en 3^e année.

Juan Barahona

Secrétaire central
juan.barahona@syna.ch

Salaires minimaux valables dès le 1^{er} janvier 2023

	Filière	Catégories	Romandie	Genève
CE		Chef d'équipe	Frs. 29.05	
N20		CFC, depuis plus de 2 ans dans la branche	Frs. 27.75	
N21	Nettoyage spécifique et de chantier	CFC, depuis moins de 2 ans dans la branche	Frs. 26.35	
N30		Agent de propreté avec AFP	Frs. 24.60	
N4		Nettoyeuse sans qualification, depuis plus de 4 ans dans la branche	Frs. 23.75	
N0		Nettoyeuse sans qualification, depuis moins de 4 ans dans la branche	Frs. 22.20	
E2	Nettoyage d'entretien	Nettoyeuse d'entretien avec diplôme EGP ou MRP	Frs. 20.75	Frs. 22.15
E3		Nettoyeuse d'entretien sans diplôme EGP ou MRP	Frs. 19.75	Frs. 22.15

Revaloriser les conditions de travail

Syna et ses partenaires sociaux mèneront dès le mois de mars prochain des négociations pour renouveler les conditions de travail du secteur du nettoyage romand dès 2025. Le dernier renouvellement conventionnel remonte à 2017. En 2021, les partenaires avaient décidé, compte tenu de la situation post-covid, de prolonger la CCT de trois ans (2022-2024) et de ne valoriser «que» les salaires minimaux. Il est temps maintenant de renégocier l'entier des conditions de travail (comme

la durée de la semaine de travail, les horaires, les vacances, l'indemnisation des trajets, etc.) et plus seulement les salaires minimaux. Dans la perspective de ces négociations importantes, ta participation et ta mobilisation sont essentielles.

Contacte Syna pour faire part de tes revendications et suivre au plus près les négociations à cette adresse: juan.barahona@syna.ch



Quatre pour un



Il y a un quart de siècle, le congrès fondateur de Syna s'est tenu à Bienne. Pour célébrer ce jubilé, la dernière page de chaque édition 2023 du Syna Magazine sera consacrée à une rétrospective des 25 années du syndicat – en commençant par sa fondation.

«Une mise en scène brillante pour Syna», titrait le Syna Magazine dans sa première édition. Le 12 septembre 1998, à Bienne, les quatre fédérations FCTC, FCOM, USSA et SAG (voir encadré) ont décidé de fusionner pour former le syndicat Syna. Une fusion approuvée par une écrasante majorité de 97% des plus de 800 délégués présents.

Les raisons de la fusion

Le monde du travail et, par conséquent les exigences posées aux syndicats, sont, hier comme aujourd'hui, en constante évolution. Les travailleuses et ne restent souvent plus dans la même branche ou la même région pendant toute leur vie professionnelle. En tant que syndicat interprofessionnel et national, le nouveau syndicat Syna couvre cette nouvelle réalité du travail.

Le comportement individuel au travail n'est pas le seul à évoluer. L'avènement du capitalisme financier modifie lui aussi la valeur du facteur travail. «Un monde qui réduit tout et tout le monde à sa seule valeur marchande a besoin d'un contre-projet. Syna oppose la valeur de la justice au pouvoir des actionnaires», souligne Hugo Fasel, alors coprésident, dans son discours d'investiture. Un contrepoids qui, en tant que force fusionnée, gagne en taille et en influence.

Nouveau logo, nouveau nom, anciennes valeurs

Notre nouveau syndicat s'est cherché un nom à son image: Syna en tant qu'abréviation de «syndicat», Syna composé du préfixe grec «syn», qui signifie «avec» ou «ensemble», Syna en référence aux synergies créées par la fusion des quatre fédérations d'origine.

Le jeune syndicat Syna s'appuie sur une éthique sociale chrétienne et sur ses valeurs de bien commun, de solidarité et de subsidiarité. Le syndicat, indépendant sur le plan confessionnel et politique, est ouvert à tous les travailleuses et travailleurs. C'est ce dont témoigne aussi son nouveau nom qui ne contient plus la mention «chrétien».

Le syndicat est aussi féminin

Et l'avez-vous remarqué? Ce nouveau nom a une consonnance féminine «Il est grand temps que le travail syndical s'intéresse aussi aux besoins des travailleuses, car, pendant des décennies, les syndicats se sont concentrés sur les travailleurs masculins!», soulignait Anton Zimmermann, secrétaire régional du Haut-Valais à l'époque.

Le succès du congrès fondateur, un nouveau nom et un nouveau logo promettaient un travail syndical fructueux. Cette promesse a-t-elle été tenue? Suite au prochain numéro!

Michael Steinke

Collaborateur de la communication
michael.steinke@syna.ch

Les quatre associations

FCTC – avec environ 36 000 membres, la Fédération chrétienne des travailleurs de la construction était le plus grand et le plus ancien partenaire de la fusion.

FCOM – le Syndicat chrétien de l'industrie, du commerce et de l'artisanat comptait 28 000 membres et possédait déjà une certaine expérience en matière de fusion, puisque trois syndicats chrétiens de branche avaient rejoint FCOM au début des années 90.

SAG – le Syndicat suisse des arts graphiques était un syndicat de branche de l'industrie graphique et comptait environ 3 300 membres au moment de la fusion.

USSA – du haut de ses 89 ans d'existence, l'Union suisse des syndicats autonomes était le plus jeune partenaire de la fusion. Elle comptait 18 000 membres.