verso

LE SYNA MAGAZINE 01/24

syna

Le syndicalisme dans la peau
Une journée en compagnie de Fabrice Chaperon, responsable régional de Syna Genève

Poursuite du versement du salaire
Que faire si le versement du salaire cesse subitement?

ÉCLAIRAGE

L'AVS: un filet social fragile

Ensemble pour une prévoyance vieillesse forte!

Une nouvelle année vient de débuter et je profite de l'occasion pour vous adresser à toutes et à tous mes meilleurs vœux! Ensemble, nous nous sommes fixés des objectifs ambitieux pour notre syndicat et pour les atteindre, nous avons besoin du soutien de chacune et de chacun.

Les prochaines votations approchent et votre vote sera déterminant pour une AVS forte. Selon la Constitution fédérale, l'assurance vieillesse et survivants doit couvrir les besoins économiques de chaque individu, mais cet objectif est malheureusement très loin d'être atteint aujourd'hui. En Suisse, 20% des seniors peuvent être considérés comme pauvres ou vivant au seuil de la pauvreté. C'est inacceptable et nous devons travailler ensemble pour améliorer cette situation. Un oui à la 13e rente AVS constitue un pas dans cette direction.

Une 13e rente AVS est particulièrement importante pour les femmes. Récemment, l'âge de leur retraite AVS a été relevé au niveau de celui des hommes. Certes, il était temps de faire progresser l'égalité des sexes et de garantir l'égalité des droits et des chances pour toutes et tous. Néanmoins, l'égalité réelle impliquerait aussi de lutter contre la pauvreté des femmes à la retraite. Or, l'Observatoire vieillesse 2022 de Pro Senectute montre que les femmes sont deux fois plus touchées par la pauvreté des personnes âgées que les hommes. En effet, la plupart des hommes de cette génération ont exercé une activité professionnelle à un taux élevé jusqu'à la retraite, pendant que les femmes s'occupaient du ménage et des enfants et ne travaillaient pas, ou alors uniquement à temps partiel. Ainsi, elles ne touchent pas ou très peu de rente du deuxième pilier et souvent pas de rente complète de l'AVS.

Je vous encourage toutes et tous à vous rendre aux urnes! Faisons entendre nos voix pour une prévoyance vieillesse plus juste et plus sûre. Je vous remercie pour votre soutien et votre engagement.

Yvonne Feri
Présidente de Syna

Impressum

Verso - Le Syna Magazine Journal officiel de publications pour les membres Syna
Parutions 4 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
Conception/typographie Continue AG, Bâle
Impression/expédition Merkur Zeitungsdruck AG
Modification d'adresses info@syna.ch
Prochaine édition 17 mai 2024
Clôture de la rédaction 19 avril 2024, 12h00
Crédits photographiques Adobe (p.1, p.3 en bas, p.6, p.16/17), continue (p.2, p.14), Sozialarchiv (p.3 en haut, p.6/7), Syna (p.8, p.11, p.12, p.13)

04

ÉCLAIRAGE

La naissance de l'AVS

En matière d'assurances sociales, le réveil de la Suisse a été tardif. Pourquoi cela a-t-il été si long, et comment l'AVS a-t-elle évolué depuis? Rétrospective.

ÉCLAIRAGE

08 **Entretien avec Edith Siegenthaler**
Le peuple suisse se prépare à voter sur la prévoyance vieillesse. Nous avons discuté des deux objets avec la directrice de Travail.Suisse.

ENGAGEMENT

10 **Entretien avec Fabrice Chaperon**
La passion au quotidien

MON TRAVAIL ET MOI

13 **«Mon ancien employeur s'est vraiment moqué de moi.»**
Valdon Berbatovic, 25 ans, est membre de Syna depuis quatre ans. Ce constructeur d'installations de ventilation est aussi un footballeur passionné.

DROIT

14 **Poursuite du versement du salaire**
Un accident ou une maladie peuvent entraîner l'absence prolongée d'une personne au travail. Une situation qui peut s'avérer délicate sur le plan financier. Comment le maintien du salaire est-il réglé?

16

HORS CHAMP

Mondialisation et syndicat

Le commerce extérieur est en pleine croissance et les interdépendances économiques qui lient la Suisse à d'autres États ne cessent d'augmenter. Cette internationalisation entraîne également des répercussions sur le travail syndical; complexifiant la défense de notre cause.

ÉCLAIRAGE

La fragilité du premier pilier

En matière d'assurances sociales, le réveil de la Suisse a été tardif. En effet, l'AVS (assurance vieillesse et survivants) n'a été mise en place qu'en 1948, soit 59 ans après l'introduction des rentes de vieillesse et d'invalidité en Allemagne. Pourquoi cela a-t-il été si long, et comment l'AVS a-t-elle évolué depuis? Rétrospective.

Michael Steinke

Jusqu'à la fin du 19e siècle, la famille constituait le principal pilier de la prévoyance vieillesse; les systèmes publics de retraite et de sécurité sociale, tels que nous les connaissons aujourd'hui, n'existaient pratiquement pas. Les personnes âgées ou invalides s'appuyaient donc avant tout sur leur famille et leur entourage. Ainsi, il était courant que les jeunes générations – surtout les enfants – s'occupent des membres plus âgés et plus faibles de la famille. En bref, la famille jouait le rôle de filet social.

Dépendre de la famille

Le modèle familial d'entraide, qui assurait entre autres un soutien émotionnel et financier, avait certes de bons côtés, mais il n'était pas toujours sûr. Un conflit, ou simplement l'absence de proches étaient alors lourds de conséquences. Cela rendait les femmes particulièrement vulnérables, puisque leurs possibilités de travailler étaient limitées. De nombreux secteurs professionnels n'étaient en effet ouverts qu'aux hommes et les femmes n'avaient souvent accès qu'à des emplois faiblement rémunérés. Il n'était donc pas rare qu'elles renoncent à mettre un terme à une relation conflictuelle pour des raisons de sécurité financière. En outre, l'absence d'un système étatique de prévoyance vieillesse exposait les couples sans enfants et les personnes seules, au risque de vivre leurs vieux jours dans la pauvreté.

La Suisse à la traîne

Durant la période de l'industrialisation, le rôle de la famille en tant que pilier central de la prévoyance se réduit peu à peu. Le mouvement ouvrier prend de l'ampleur et, avec lui, la revendication que l'État garantisse une sécurité sociale ancrée dans la loi. La sécurité sociale ne doit plus dépendre de l'assistance familiale et chrétienne. En Allemagne, par exemple, l'empereur Otto von Bismarck introduit dans les années 1880 une assurance accidents et maladie obligatoire et une assurance vieillesse et invalidité. Cette décision lui permet accessoirement de priver le mouvement ouvrier de plus en plus puissant d'une de ses principales revendications. En Suisse, le développement des assurances prend plus de temps. La première assurance accidents à voir le jour est la SUVA en 1918, mais elle ne couvre qu'un nombre restreint de branches et de travailleurs et travailleuses. Il faudra attendre les années 1980 pour qu'elle inclue l'ensemble des personnes employées.

L'assurance vieillesse met encore plus de temps à s'imposer. Certes, dans le sillage de la grève nationale de 1918, les revendications pour une assurance vieillesse se font plus pressantes. Malgré cela, il faut sept ans au Parlement pour formuler un article constitutionnel. Et il faut attendre 1931 pour que le peuple se prononce sur le projet de loi, qui prévoit une rente annuelle uniforme de 200 francs dès la 65 ans révolus, avec des subsides pour les personnes dans le besoin. En 1931, 200 francs représentent une rente très modeste, ce qui n'empêche pas les libéraux-conservateurs, les représentants des milieux paysans et les catholiques-conservateurs de combattre le projet, considérant que la prévoyance vieillesse est une affaire privée et relève de l'assistance ecclésiastique. Leur campagne est couronnée de succès: 60,3% des hommes ayant le droit de vote glissent un «NON» dans les urnes.

La «protection des militaires» comme précurseur

La mobilisation de la Seconde Guerre mondiale remet la problématique de la sécurité sociale au goût du jour. Lorsqu'il est question de soldats, tous les camps politiques sont d'accord. Et c'est ainsi qu'en décembre 1939, le Conseil fédéral décide de verser une indemnité pour perte de salaire à tous les soldats en service actif. Par le biais de la «protection des militaires», les personnes effectuant leur service militaire touchent jusqu'à 90% de leur salaire. Néanmoins, tous les soldats ne touchent pas la même somme: les célibataires reçoivent nettement moins que les personnes mariées. En effet, on veut éviter que les épouses des hommes en service soient contraintes d'entrer sur le marché du travail en raison de revenus moindres. L'image traditionnelle de l'homme qui subvient aux besoins de sa famille ne doit pas être mise en péril. Le régime des allocations pour perte de gain (APG) est financé par des cotisations salariales versées par tous les travailleurs (y compris les femmes et les étrangers) et les employeurs travaillant en Suisse.

Conversion lacunaire

Le régime des allocations pour perte de gain génère plus d'un milliard de francs d'excédent jusqu'à la fin de la guerre. La gauche et les syndicats, mais aussi les radicaux, demandent que celui-ci soit utilisé comme capital de départ pour l'AVS et que l'assurance des militaires soit transformée en une assurance retraite générale. La pression politique est forte et le Conseil fédéral présente en 1946 un projet de loi qui est approuvé par le Parlement. Le nouveau référendum d'une coalition de catholiques conservateurs et de représentants de l'économie n'a cette fois aucune chance devant le peuple. C'est ainsi que l'assurance-vieillesse et survivants est approuvée à une nette majorité de 80% des votants. L'AVS est conçue comme une assurance solidaire avec des effets de redistribution. Les cotisations en pourcentage sont basées sur le revenu total, alors que les rentes sont plafonnées au double de la rente minimale. Cela signifie qu'une personne qui gagne trois fois plus paie des cotisations trois fois plus élevées, mais reçoit plus tard au maximum le double de la rente minimale.

On pourrait penser qu'il s'agit là d'un grand succès. Néanmoins, lors de son introduction, la rente minimale de l'AVS s'élève à tout juste 40 francs par mois. Corrigé de l'inflation, cela correspond aujourd'hui à environ 200 francs. Un montant bien trop faible pour assurer la sub-

Dates clés

1883

Assurances sociales de Bismarck

Otto von Bismarck introduit les assurances sociales en Allemagne.

1912

Le peuple approuve l'assurance accident et maladie

Il faut attendre 1918 pour que la SUVA devienne opérationnelle.

1931

Le peuple rejette l'AVS

Avec 60,3 % de non, l'AVS échoue dans les urnes.

sistance des personnes qui n'ont pas ou peu d'avoirs de caisse de pension. La faiblesse de ces rentes s'explique notamment par le lobby des caisses de pension privées, qui ont commencé à apparaître à la fin du 19e siècle. Même si, à cette époque, seul un quart des salariés cotisent à une caisse de pension –principalement des fonctionnaires, des policiers et des enseignants – celles-ci jouissent d'une grande influence politique et elles sont conscientes qu'une AVS trop développée pourrait remettre en cause leur existence.

Les femmes pénalisées

La nouvelle AVS ne parvient pas non plus à briser la dépendance des femmes envers leur mari. En effet, seules les personnes qui exercent une activité professionnelle peuvent cotiser et seules les personnes qui ont cotisé ont droit à une rente. Dans le système familial traditionnel, ce sont les femmes qui assument les tâches ménagères, l'éducation et les soins. Par conséquent, elles ne peuvent ni exercer d'activité professionnelle ni cotiser à l'AVS. La rente de couple est censée compenser cette situation. Celle-ci n'est toutefois pas versée aux deux membres du couple, mais à l'homme uniquement. Cela signifie qu'en cas de divorce, la femme ne reçoit rien. De plus, sur le plan structurel, cette AVS ne lèse pas seulement les femmes au foyer, mais aussi celles qui travaillent. En effet, le montant de la rente dépend des cotisations versées. Et autrefois encore plus qu'aujourd'hui, de nombreuses femmes travaillent à temps partiel, ce qui a pour conséquence un revenu inférieur à celui des hommes. En outre, les professions majoritairement exercées par les femmes, comme les soins, le nettoyage ou l'éducation, sont moins bien rémunérées que les professions typiquement masculines.

Des caisses pleines

Les rentes peu élevées versées dans les années 50 contrastent avec des recettes se chiffrant en milliards. Comme l'AVS perçoit nettement plus qu'elle ne dépense, la gauche demande que les rentes AVS soient augmentées. Avec succès, même si les hausses restent modestes. En 1969, les rentes s'élèvent à 220 francs, ce qui est encore loin d'une somme suffisante pour vivre. Le débat autour des rentes suffisantes pour vivre s'intensifie dans les années 60. L'AVS doit-elle être développée pour devenir une assurance de base garantissant le minimum vital ou la prévoyance professionnelle (c'est-à-dire les caisses de pension privées), doit-elle devenir obligatoire pour toutes et tous? En 1970, le parti socialiste dépose avec les syndicats une initiative visant à développer massivement l'AVS, ainsi qu'à rendre les caisses de pension d'entreprise obligatoires pour toutes et tous.

Compromis suisse

Les partis bourgeois sont désormais contraints de réagir. Afin de ne pas perdre leur influence sur l'organisation de la prévoyance vieillesse, ils lancent en 1970 leur

1939

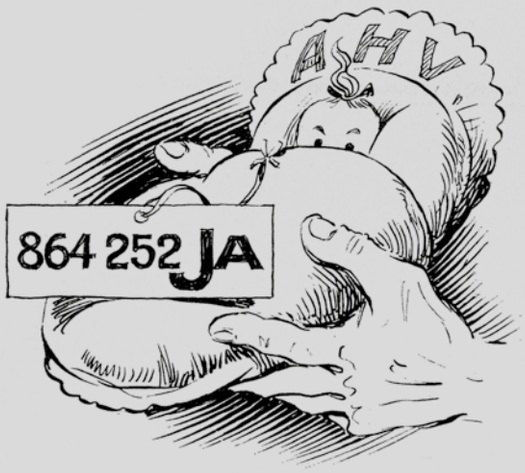
Protection des militaires

Pendant la Seconde Guerre mondiale, le Conseil fédéral décide de verser une indemnité pour perte de salaire aux soldats en service actif.

1947

Le peuple accepte l'AVS

L'assurance-vieillesse et survivants est approuvée à une nette majorité de 80 %.



1972

Principe des trois piliers

Dans les urnes, le peuple se prononce clairement en faveur du modèle des trois piliers.

1997

Système de rente individuelle et partage du revenu

La dixième révision de l'AVS apporte des changements systémiques importants pour les femmes.

propre initiative «pour une prévoyance vieillesse, survivants et invalidité moderne». Finalement, tant la gauche que le camp bourgeois retirent leurs initiatives et s'accordent sur un compromis. La «solution suisse» prévoit un modèle à trois piliers. Outre une AVS développée en tant que premier pilier, la caisse de pension (2e pilier) et la prévoyance privée volontaire (3e pilier) doivent garantir une vieillesse dans la dignité. Avec ce compromis, le PS et les syndicats doivent abandonner leur espoir d'une prévoyance vieillesse purement étatique. Le modèle des trois piliers est approuvé par le peuple le 3 décembre 1972 avec 74% de oui et inscrit dans la Constitution.

Des lacunes persistantes

Même si l'AVS est renforcée à plusieurs reprises, elle n'est et ne sera jamais suffisante pour assurer le minimum vital. Depuis 1966, des prestations complémentaires peuvent être demandées, si la rente AVS ne suffit pas pour vivre – aujourd'hui, cela concerne entre 10 et 20% des bénéficiaires. Fin 2021, selon l'Office fédéral de la statistique, ce chiffre s'élevait à 12,5 %, et même à 50% pour les bénéficiaires de rentes AI.

La réforme de l'AVS de 1997 a apporté d'importantes améliorations pour les femmes avec l'introduction du système de rente individuelle et du partage du revenu. Grâce à la rente individuelle, chaque personne reçoit désormais sa propre rente, indépendamment de son état civil. Les revenus générés pendant le mariage sont partagés et réciproquement pris en compte, une modification dont les femmes divorcées ont tout particulièrement bénéficié. En outre, des bonifications pour tâches éducatives et d'assistance ont été introduites. Les personnes qui s'occupent d'enfants de moins de 16 ans et qui, de ce fait, ont une capacité de travailler réduite, se voient attribuer des revenus fictifs, ce qui leur permet de bénéficier plus tard d'une rente plus élevée.

Et maintenant, où allons-nous?

Comparé aux systèmes sociaux d'autres pays, le modèle suisse des trois piliers n'atténue que peu les inégalités sociales. Seul le premier pilier est construit de manière solidaire. Tous les travailleurs versent une part fixe de leur salaire, mais peuvent percevoir au maximum le double de la rente minimale. Seuls les 8% de Suisses les mieux payés versent plus à l'AVS pendant leurs années de travail que ce qu'ils recevront plus tard sous forme de rente. Les bas et moyens revenus profitent par conséquent de l'AVS. Plus le premier pilier est fort, plus la prévoyance vieillesse est solidaire. Les deux votations à venir, le 3 mars 2024, nous permettront de poser des jalons pour l'avenir. Voulons-nous renforcer l'AVS et développer ainsi le pilier solidaire du modèle des trois piliers ou voulons-nous continuer de nous appuyer sur un système de prévoyance vieillesse qui repose principalement sur le deuxième pilier pour une vie digne à la retraite? ■

Bref portrait:
Edith Siegenthaler est directrice et responsable de la politique sociale au sein de notre organisation faîtière Travail.Suisse. Cette historienne titulaire d'un doctorat a également suivi un CAS en économie politique et finances publiques. Elle représente Travail.Suisse au sein du Conseil de fondation du Fonds de garantie LPP, de la Commission LPP ainsi que de la Commission AVS/AI. Parallèlement, elle est engagée politiquement en tant que députée au Grand Conseil du canton de Berne.

ENTRETIEN

AVS: et maintenant?

Le 3 mars, nous voterons sur l'initiative sur les rentes et sur l'initiative pour une 13e rente AVS, deux objets relatifs à la prévoyance vieillesse. Edith Siegenthaler, responsable de la politique sociale chez Travail.Suisse, partage avec nous son analyse.

Michael Steinke

> «L'AVS est le seul pilier solidaire de notre prévoyance vieillesse. Renforçons l'AVS et, par ce biais, la situation des personnes aux revenus les plus faibles»!
>
> **Edith Siegenthaler**

Edith, tu es responsable de la politique sociale au sein de notre organisation faîtière Travail. Suisse. Quels sont les thèmes qui relèvent de ton domaine et quelle place la prévoyance vieillesse occupe-t-elle dans ton travail?
Toutes les assurances sociales, c'est-à-dire l'AI, les allocations pour perte de gain, la SUVA et les assurances vieillesse relèvent de mon domaine de responsabilité. Seule l'assurance chômage relève de la politique économique. Actuellement, notre activité se concentre très clairement sur la prévoyance vieillesse. L'année dernière, nous avons lancé avec succès le référendum contre la réforme de la LPP et le 3 mars de cette année, deux projets AVS sont soumis au vote. La prévoyance vieillesse va continuer à prendre une grande place dans mon quotidien professionnel dans les mois à venir. En effet, le Conseil fédéral doit élaborer un nouveau projet de réforme de l'AVS d'ici 2025/26.

Tu l'as déjà laissé entendre, les deux votations sur l'initiative sur les rentes et l'initiative pour une 13e rente AVS approchent à grands pas. Laquelle est la plus importante?
Les deux sont importantes. De nombreuses personnes auraient bien besoin d'une 13e rente AVS. Beaucoup de retraités et de retraitées ne touchent qu'une faible rente. Pour ces personnes, un portemonnaie un peu plus garni ferait une énorme différence. L'initiative sur les rentes, quant à elle, demande un relèvement de l'âge de la retraite à 66 ans. Il y a peu, l'âge de la retraite des femmes a déjà été augmenté à 65 ans. Nous devons empêcher tout nouveau relèvement.

Outre une hausse générale, l'initiative sur les rentes veut lier l'âge de la retraite à l'espérance de vie. Plus nous vieillissons, plus nous devons travailler longtemps afin d'assurer le financement de l'AVS à long terme. Cela semble raisonnable à première vue.
À première vue, oui. Néanmoins, la solution proposée par l'initiative sur les rentes est extrêmement peu solidaire. Les augmentations de l'âge de la retraite touchent beaucoup plus les travailleurs qui ont fait un apprentissage que les universitaires. En Suisse, un menuisier vit en moyenne trois ans de moins qu'un professeur. Parallèlement, l'état de santé des aînés dépend aussi fortement de leur niveau d'éducation. En moyenne, après la retraite, un professeur profitera de 8,8 ans en bonne santé de plus qu'un menuisier. Une année en bonne santé de moins à la retraite affecte donc nettement plus le menuisier que le professeur. À cela s'ajoute le fait que, dans certains métiers, il n'est tout simplement pas possible physiquement de travailler plus longtemps.

Certaines de ces professions physiquement pénibles ont des modèles de retraite anticipée, par exemple dans le secteur principal de la construction ou le second œuvre en Suisse romande. Quelles seraient les conséquences d'une augmentation de l'âge de la retraite pour le personnel de ces secteurs?
Il existe différents scénarios. Les modèles de préretraite fonctionnent de la même manière qu'une caisse de pension. Grâce à des cotisations professionnelles plus élevées, les caisses peuvent verser une sorte de rente transitoire en attendant que l'AVS prenne le relais. Si l'âge de la retraite devait être augmenté d'un an, cette période de transition serait prolongée d'un an. Cela signifie qu'à cotisations constantes, les rentes diminueraient. Les maintenir à leur niveau actuel nécessiterait d'augmenter les déductions salariales pendant la période d'activité ou de relever l'âge de la retraite anticipée d'un an également. Dans ces secteurs en particulier, ce n'est pas réaliste pour des raisons de santé.

La deuxième initiative demande l'introduction d'une 13e rente AVS, analogue au 13e salaire. Cette rente supplémentaire est-elle nécessaire?
Oui, j'en suis convaincue. En fait, l'AVS devrait assurer le minimum vital. Or, ce n'est pas le cas actuellement et de nombreux assurés sont tributaires des prestations complémentaires. Cela montre clairement que les rentes AVS sont aujourd'hui trop basses. Il est toutefois important de souligner que les personnes qui touchent actuellement des prestations complémentaires continueront de les percevoir, même en cas d'acceptation de l'initiative populaire.

Et au vu du renchérissement que l'on observe partout, une 13e rente AVS est, pour beaucoup de personnes, plus importante que jamais. En effet, l'AVS n'est que partiellement adaptée au renchérissement. Si les salaires augmentent moins que le renchérissement, les rentes AVS augmentent également moins. C'est exactement ce que l'on observe actuellement. Les rentes AVS augmentent moins que le renchérissement et, en conséquence, le pouvoir d'achat des retraitées et des retraités diminue d'année en année.

Certains critiquent le principe de l'arrosoir, car même les personnes qui n'auraient pas financièrement besoin d'une 13e rente AVS en reçoivent une. N'est-ce pas problématique?
L'ancien conseiller fédéral Hans-Peter Tschudi a dit un jour très justement que «les millionnaires n'ont pas besoin de l'AVS, mais l'AVS a besoin des millionnaires». L'AVS assure une redistribution relativement importante des richesses. Le pourcentage de la cotisation salariale à l'AVS est le même pour toutes et tous et n'a pas de plafond. En revanche, les rentes sont plafonnées au double de la pension minimale. Si une personne gagne dix fois plus, elle cotisera dix fois plus à l'AVS. Sa rente sera toutefois au maximum deux fois plus élevée. Ainsi, 92% des personnes assurées reçoivent plus qu'ils n'ont cotisé via les rentes AVS. Seuls les 8% des revenus les plus élevés reçoivent moins. Le fait que tout le monde soit assuré par l'AVS fait le succès de cette assurance et nous devrions conserver ce principe solidaire.

Une 13e rente AVS entraînerait environ 4 milliards de dépenses supplémentaires. L'initiative ne précise pas comment ces montants seraient financés. Devons-nous donc nous attendre à des retenues salariales plus importantes en cas d'acceptation?
Si l'initiative était acceptée, le Parlement élaborerait son financement. Aujourd'hui déjà, l'AVS n'est pas financée uniquement par des prélèvements sur les salaires. De nouvelles possibilités de financement sont également envisageables, par exemple via un impôt sur les successions à partir d'un certain montant ou via une taxe sur les transactions financières. Mais même si le Parlement optait pour un financement uniquement par les cotisations salariales, la part des travailleurs qui reçoivent plus de l'AVS qu'ils n'y contribuent s'élèverait toujours à 92%. C'est pourquoi nous devons renforcer le premier pilier solidaire en disant OUI à la 13e rente AVS et NON à l'initiative sur les rentes. ■

ENGAGEMENT

Le syndicalisme dans la peau

Après plus de deux ans chez Syna, comment Fabrice Chaperon, responsable régional de Syna Genève, conçoit-il son travail, qu'est-ce qui le motive, l'enthousiasme ou l'indigne? Entre coups de gueule et éclats de rire, portrait d'un homme engagé.

Pascale Giger

Le tram me dépose tout près de l'Arve, dans un quartier encore populaire, à 100 mètres de l'enseigne du secrétariat régional Syna à Genève. Fabrice m'accueille à la porte avec le sourire et une chaleureuse poignée de main. Nous passons devant des bureaux qui bruissent d'activité et dont surgit ici ou là un visage souriant et curieux à notre approche, pour arriver dans une salle de réunion ensoleillée. Les affiches colorées sur les murs ne laissent aucun doute: ici, on se consacre avec passion au travail syndical.

Fabrice est un homme de convictions et d'action. Après avoir débuté sa carrière professionnelle dans la restauration, puis bifurqué dans la chimie où ses collègues lui ont demandé de faire partie du comité d'entreprise, il a travaillé pendant douze ans dans un autre syndicat avant de rejoindre Syna. La raison de ce changement? L'approche constructive et pragmatique de Syna.

Dans ses relations avec le patronat, Syna privilégie la recherche des solutions qui apporteront des améliorations des conditions de travail, plutôt qu'une attitude belliqueuse et intraitable, aux résultats contreproductifs – même si d'autres syndicats estiment que la confrontation est politiquement payante. Cette ouverture à la discussion n'exclut cependant pas la fermeté. Dans le cadre du partenariat social, les représentants de Syna exigent de négocier sur un pied d'égalité avec leurs vis-à-vis patronaux. Et si l'interlocuteur se mue en un adversaire refusant le dialogue, des actions menées avec les syndiqué-e-s lui rappellent bientôt la réalité: le patron n'est rien sans ses employés. Quitte à interrompre le travail et descendre dans la rue, comme quelque 2000 maçons l'on fait le 7 novembre 2022 à Genève, puis bien plus nombreux, au niveau national, obtenant ainsi des concessions du patronat, dont des augmentations des salaires.

L'approche constructive de Syna porte des fruits… parfois étonnants. En voici un exemple, que Fabrice évoque volontiers: Quatre jours avant Noël 2021, l'employeur annonce à ses neuf vendeuses que l'enseigne Pimkie a été mise en faillite à leur insu et va fermer. Puisqu'il y a faillite, il n'est plus tenu de verser les salaires. Or, Pimkie appartient à une famille dont la fortune est estimée à quelque 27 milliards au moment des faits… Pour Fabrice Chaperon, c'est le comble du cynisme! Avec son équipe, et en particulier Komla Kpogli, secrétaire syndical, il fera tout pour venir en aide aux vendeuses, qui désemparées, se sont adressées à Syna, et dont certaines se trouvent rapidement dans une réelle détresse financière. Engagé dans une lutte épique avec les avocats sans état d'âme de ce puissant groupe, Syna reçoit l'aide inattendue d'un

partenaire social avec lequel il n'est habituellement pas du même côté à la table des négociations: Coop! Alertée par la presse qui se fait l'écho de l'indignation de Syna, mise en confiance par ses relations empreinte d'un respect réciproque avec notre syndicat, désireuse aussi de montrer que tous les employeurs de la branche ne sont pas des monstres, Coop examine les dossiers des vendeuses qu'elle engage toutes.

Encore ravi de ce happy end pour des travailleuses qui en avaient bien besoin, Fabrice reconnaît cependant que l'expérience lui laisse un goût amer: «Il faut impérativement réviser la loi sur les faillites pour contraindre les employeurs de prendre leurs responsabilités humaines et financières dont ils se déchargent trop facilement sur la collectivité, souvent après avoir engrangé de juteux bénéfices!», s'exclame-t-il. Moralité de l'histoire: bien qu'il y ait encore beaucoup de travail à accomplir avant qu'on parvienne à une réelle justice sociale, se syndiquer constitue un premier pas efficace pour équilibrer le rapport de forces!

Le rôle de défenseur des travailleurs est gratifiant, à n'en pas douter, mais comment Fabrice aborde-t-il celui de supérieur hiérarchique? Le responsable régional de Syna Genève répond qu'il a la chance de travailler avec une équipe travailleuse, bien rodée, et avec laquelle il collabore harmonieusement. Il ajoute qu'en cas de problème en interne, il joue volontiers un rôle de médiateur.

Komla Kpogli, collègue de longue date, décrit Fabrice comme étant «très humain, ouvert d'esprit, à l'écoute des remarques ou suggestions», ajoutant qu'avec lui, «on fait les choses sérieusement, sans se prendre au sérieux!» Il apprécie aussi que Fabrice soit compétent dans différents domaines et donne volontiers un coup de main, que ce soit pour assurer la permanence et répondre aux questions des membre ou pour se rendre sur un chantier, par exemple.

À propos diversité: direction de projets et de campagnes, conduite d'équipe, développement du syndicat et du partenariat social, contact avec les autorités publiques et politiques, participation à nombre de séances, visites sur les chantiers, défense des membres, recrutement de nouveaux membres, … ça ne fait pas beaucoup pour un seul homme? «Au contraire, la diversité des tâches est ce qui fait l'intérêt de mon métier», répond Fabrice en riant. «Et puis, comme on vient de le voir, je ne suis pas seul, j'ai mon équipe, expérimentée et motivée.» Il ajoute aussi que la grande liberté d'action que lui laisse Syna accroît encore son plaisir au travail.

Les activistes font vivre le syndicat!

■ «Son aide est inestimable», affirme Fabrice en présentant Gonzalo Perez, militant engagé, acharné dans sa lutte contre toutes les injustices… et bien décidé à convaincre un maximum de ses collègues d'adhérer à Syna, quitte à aller les trouver durant leur pause sur les chantiers. Le fait qu'il soit lui-même ouvrier de la construction rend son message légitime à leurs yeux. Gonzalo a l'engagement modeste: «Si j'ai le temps, je l'investis volontiers pour la cause syndicale», confie-t-il. Il ajoute ne pas pouvoir rester inactif devant la détérioration des conditions de travail, qu'il s'agisse du non-respect de la CCT, du travail au noir ou de la pénibilité et de l'insécurité croissante du travail sur les chantiers. «Je veux contribuer à améliorer les conditions de travail pour nous tous», conclut-il avec élan.

Fabrice a exercé ses talents de négociateur, de médiateur et d'activiste pragmatique au-delà des limites syndicales, en étant conseiller communal à Nyon. Cette connaissance des arcanes syndicales et politiques et des réalités auxquelles les travailleuses et travailleurs sont confronté-e-s au quotidien est précieuse pour Fabrice. Lorsqu'il se retrouve face à une nouvelle situation ou à un nouveau problème, il peut ainsi l'aborder dans toute sa complexité. Ce qui peut l'amener à conclure des alliances que d'aucuns trouveront insolites, comme avec les Verts libéraux par exemple, sur le thème du congé parental. Si Fabrice n'adhère de loin pas à toutes les idées des Verts libéraux, cela n'empêche pas une alliance de circonstances. Le résultat lui donne raison, puisque le congé parental de 24 semaines a été accepté à plus de 57 % des voix à Genève! Fabrice espère qu'il sera adopté aussi au niveau national. «C'est un projet taillé sur mesure pour Syna, qui place la famille au cœur de ses préoccupations», affirme-t-il.

Y a-t-il une autre cause qui lui tienne particulièrement à cœur? «Si je dois n'en citer qu'une, ce serait l'assurance indemnités journalières en cas de maladie qui, si elle était rendue obligatoire pour les employeurs, éviterait beaucoup de situations dramatiques.»

Un souhait pour l'avenir? Fabrice exprime son immense reconnaissance pour les syndiqués: c'est grâce à eux que les conditions de travail se sont améliorées pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Moins d'heures de travail, plus de vacances, développement des assurances sociales, augmentation des salaire et de la sécurité au travail; tous ces acquis, que la majorité des salariés considèrent comme une évidence, sont le fruit de la lutte syndicale. Fabrice regrette que seuls quelques-uns fournissent un énorme effort pour une masse indifférente. Il souhaite que l'on parvienne à convaincre l'ensemble des travailleurs et travailleuses de la nécessité de se syndiquer. La solidarité, c'est plus qu'une attitude morale et bien plus qu'un beau mot: c'est une force. ■

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

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

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

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

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

DROIT

Lorsque le versement du salaire cesse subitement

Un accident ou une maladie peuvent entraîner l'absence prolongée d'une personne au travail, une situation qui peut s'avérer délicate sur le plan financier. Comment le maintien du salaire est-il réglé?

Leo Niessner

Le diagnostic est un choc: une tumeur, maligne, qui nécessite une hospitalisation immédiate. D'un seul coup, la vie de Tamara Nötiger (nom modifié) est chamboulée. S'en suivent quelques semaines d'hospitalisation avec chimiothérapie, puis une convalescence à domicile. Il n'est plus question de travailler. Après deux mois, la santé de Tamara commence tout juste à s'améliorer, lorsqu'arrive la prochaine mauvaise nouvelle: son compte en banque est vide, car son salaire n'est plus versé. Elle croit tout d'abord à une erreur et s'adresse à son employeur. Celui-ci lui répond cependant qu'il a rempli toutes ses obligations légales.

«C'est triste, mais malheureusement vrai», explique Dani Zoricic. Des cas comme celui-ci arrivent régulièrement sur son bureau de responsable du centre de compétence juridique de Suisse alémanique. Et chaque fois, cela le laisse pensif: «Derrière ces cas se cachent toujours des destins tragiques». L'homme de 49 ans montre du doigt l'épais livre à la couverture verte qu'il a apporté pour l'interview et qu'il a gardé à la main durant tout l'entretien. «Dans ce livre, on trouve toutes les bases juridiques du maintien du salaire. Il y est écrit noir sur blanc que l'employeur est effectivement dans son droit dans notre exemple.»

En dernier recours, il ne reste que le service social

L'employeur n'a pas conclu d'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie pour Tamara Nötiger. Elle risque donc de se retrouver dans une situation difficile, surtout si elle ne possède pas d'assurance individuelle d'indemnités journalières. Elle n'aura alors d'autre choix que de se rendre au service social pour échapper à une saisie.

La situation est meilleure si l'employeur a conclu une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, ce qui figurerait alors dans le contrat de travail individuel. Dans certaines entreprises, cela fait partie de la convention collective de travail (CCT), mais c'est loin d'être le cas partout. Pour Syna et son organisation faîtière Travail.Suisse, chaque employeur devrait être obligé de conclure une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Dani Zoricic serait lui aussi favorable à une nouvelle réglementation de ce type. En effet, une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie verse – après un court délai d'attente négociable – 80% du salaire en cas de maladie. Et ce, pendant 730 jours au maximum. Ensuite, dans le meilleur des cas, c'est l'assurance-invalidité (AI) qui prend le relais, en calculant le montant des paiements selon un schéma bien défini.

Et si le salaire n'est pas versé en dépit d'une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie?

«C'est un problème courant», affirme Dani Zoricic en se référant avec assurance à un chapitre au milieu de son livre vert. Souvent, les entreprises arrêtent de verser le salaire et attendent que l'assurance prenne le relais et paie. Entre-temps, les personnes touchées peuvent se retrouver à l'étroit financièrement. C'est pourquoi le service juridique de Syna est également sollicité dans de tels cas: «Les employeurs sont alors informés de leur obligation de continuer à payer, explique Dani Zoricic. S'ils ne réagissent pas, nous intervenons auprès de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie de la personne que nous représentons. Dans les cas extrêmes, il peut arriver que l'assurance transfère directement l'argent. Mais heureusement, on trouve en général un accord avant.»

> «Derrière les cas de non-paiement de salaire se cachent toujours des destins tragiques.»
>
> **Dani Zoricic,** responsable du centre de compétence juridique de Suisse alémanique

D'autres règles s'appliquent en cas de résiliation

Si Tamara Nötiger avait été licenciée pendant sa maladie, mais après la période de protection à respecter, la situation aurait été différente. Dans ce cas, la police d'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie peut être liée au contrat de travail. En d'autres termes, lorsque celui-ci prend fin, le maintien du salaire cesse également. Il existe également des solutions dans lesquelles l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie continue à verser des indemnités journalières même après la fin du contrat de travail. Dans les deux cas, il est possible de passer à une assurance individuelle d'indemnités journalières.

Et qu'en est-il lorsqu'une personne est en incapacité de travail non pas en raison d'une maladie, mais d'un accident, et qu'elle est absente pour une longue période? Dani Zoricic ouvre un nouveau chapitre de son imposant livre. «Dans ce cas, c'est la loi sur les accidents qui s'applique», explique-t-il en indiquant de l'index un passage sur la page de gauche. Les frais de guérison, de rapatriement et de transport sont couverts par l'assurance accident qui est obligatoire pour chaque emploi. Elle prend également en charge 80% du salaire, et les assurés ont droit à 720 indemnités journalières au maximum. «Le point de litige est toujours de savoir s'il s'agit réellement d'un accident ou d'une maladie. En effet, selon les cas, c'est un organisme différent qui est responsable des paiements, et cela peut avoir des conséquences sur la franchise et la quote-part», conclut Dani Zoricic en refermant son code juridique. Un coup d'œil à l'horloge, il doit partir. Le prochain cas l'attend. ■

HORS CHAMP

Au coeur de l’Europe

Reflets de la mondialisation, les interdépendances économiques qui lient la Suisse à d’autres États se sont considérablement accrues depuis le 20e siècle. Et même si les relations intercontinentales prennent toujours plus d’importance, nos voisins européens restent nos principaux partenaires commerciaux. Cette internationalisation entraîne également des répercussions sur le travail syndical.

Michael Steinke

Des trains de marchandises pouvant atteindre 750 mètres de long traversent régulièrement le pont du Rhin à Constance. À leur bord, une petite partie des 180 000 tonnes que CFF-Cargo transporte chaque jour. Parallèlement, 21 000 camions franchissent quotidiennement les frontières suisses. Des chiffres impressionnants, révélateurs de notre économie mondialisée.

Un commerce extérieur indispensable

Pour bâtir sa prospérité, la Suisse, qui ne dispose de quasi aucunes ressources naturelles précieuses et où les terres exploitables sont rares, n'a d'autre choix que de s'ouvrir au commerce extérieur. Les biens qui ne sont pas disponibles dans le pays sont importés, transformés puis revendus à l'étranger. Dès le Moyen Âge, de grandes quantités de céréales sont importées pour l'élevage du bétail. À compter du 18e siècle, la fabrication de produits finis destinés à l'exportation se développe dans différentes régions. Ainsi, l'industrie du coton connaît un essor important en Suisse orientale, tandis que la manufacture d'indiennes démarre en Suisse romande. Enfin, le raccordement de la Suisse au réseau ferroviaire européen et l'ouverture du tunnel du Gothard en 1882 posent de nouveaux jalons pour une économie nationale ouverte.

Forte croissance

Au cours du 20e siècle, le volume des échanges commerciaux connaît une croissance certes en dents de scie, mais conséquente. Les deux guerres mondiales, la crise économique mondiale de 1929, la fin du système des taux de change fixes en 1971 et les crises pétrolières provoquent de fortes turbulences. Durant cette période, la Suisse se mue en pays exportateur. Des entreprises hautement spécialisées et orientées vers l'exportation naissent et se développent. Le «Made in Switzerland» devient un label de qualité pour de nombreux secteurs, que ce soit l'industrie chimique, pharmaceutique ou MEM, mais aussi le secteur des services, en croissance constante.

Pour les biens hautement spécialisés, les pays industrialisés, et plus particulièrement l'UE, sont des partenaires commerciaux essentiels. Et même si d'autres parties du monde, en particulier l'Asie, gagnent en importance, l'Europe est et reste le premier partenaire commercial de la Suisse. Après un bref recul dû à la pandémie de coronavirus, les échanges commerciaux entre la Suisse et l'Europe ont enregistré une année record en 2022: des biens et des services d'une valeur de plus de 420 milliards de francs ont été échangés et, selon les projections établies, cette croissance va se poursuivre. Pour la place industrielle suisse, des relations stables avec notre voisin européen sont indispensables.

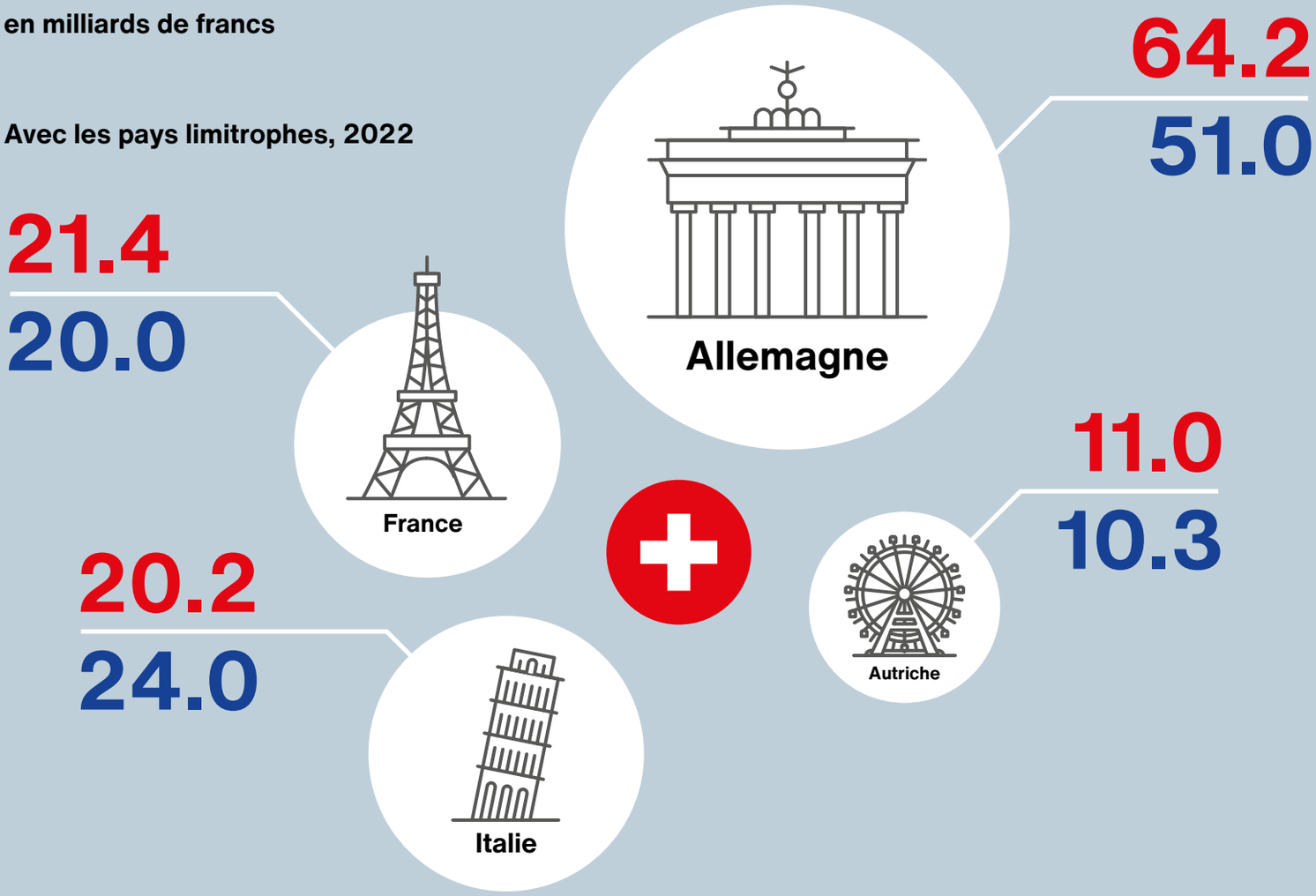
Conséquences pour le travail syndical

En matière de travail syndical, l'internationalisation toujours plus marquée des chaînes de production, mais aussi des entreprises disposant de succursales dans différents pays, représente un défi. En effet, contrairement aux entreprises, plus flexibles, les syndicats sont liés à leur lieu d'implantation. À titre d'exemple, si les entre-

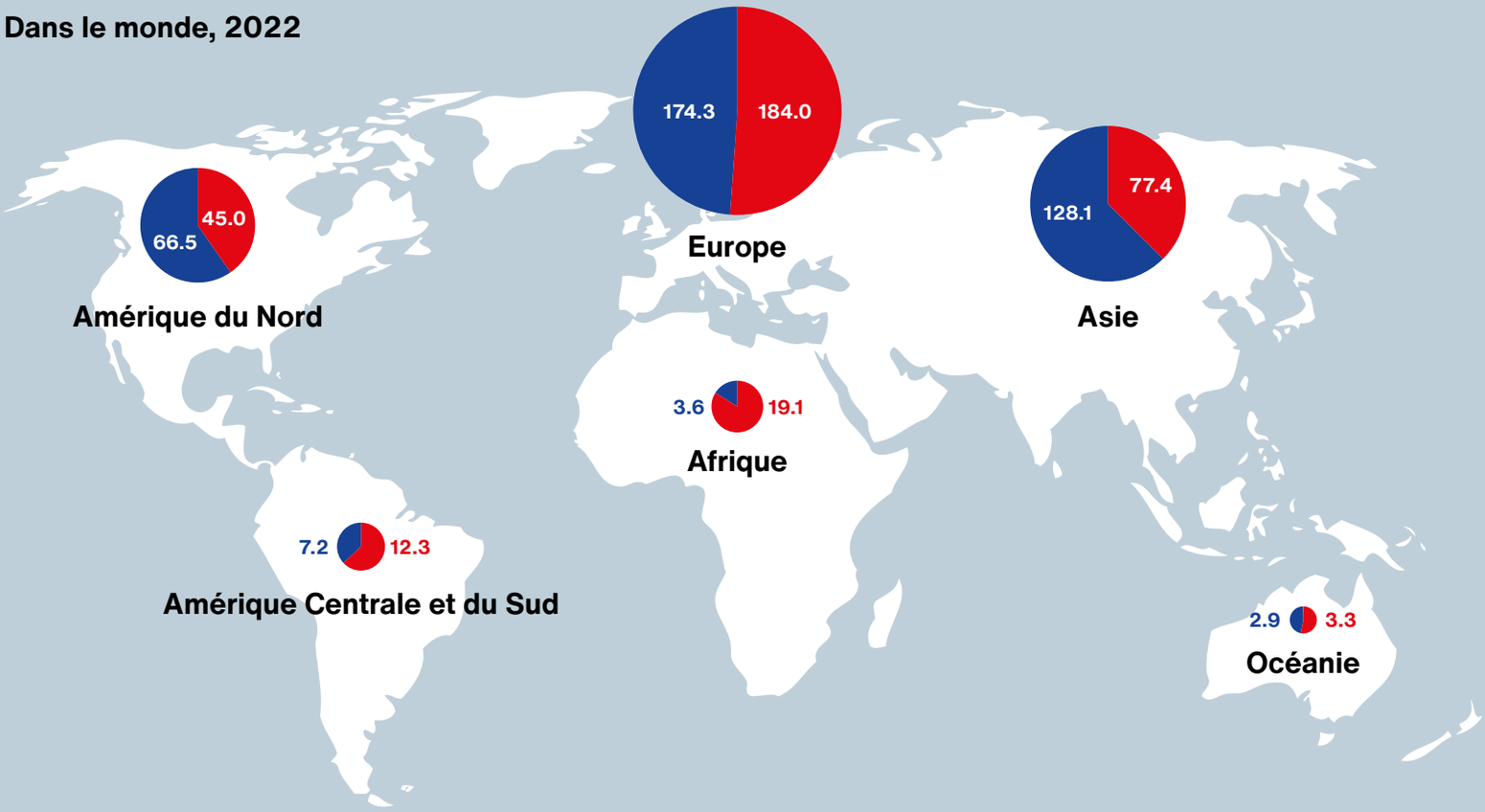
Importations et exportations de la Suisse

en milliards de francs

Avec les pays limitrophes, 2022



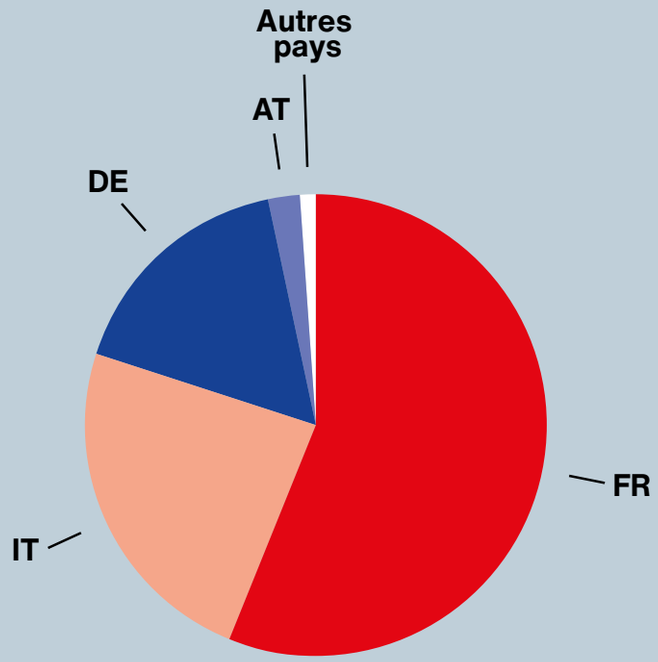
Dans le monde, 2022



Source: Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières

Population frontalière

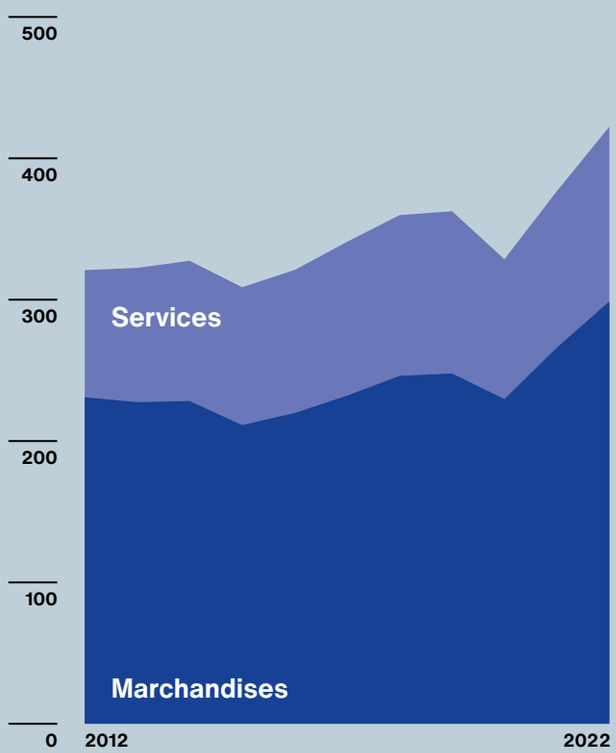
en pourcentage



Source: Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières

Volume des échanges Suisse-UE

en milliards de francs à prix courants



Sources: BNS, OFDF (dernière modification: 29.8.2023)

prises estiment que la protection contre le licenciement ou le niveau des salaires est trop élevé, elles peuvent menacer de délocaliser leur site de production dans un autre pays. Cette mobilité a modifié le rapport de force en faveur des employeurs.

Idéaux partagés – objectifs différents

Une approche possible contre une telle fuite à l'étranger serait d'introduire des normes internationales dans la loi sur le travail ou des conventions collectives de travail applicables au niveau international. Ces mesures seraient néanmoins difficiles à mettre en œuvre. Johann Tscherrig, directeur de Syna, le souligne: «Les syndicats représentent les intérêts des travailleurs et des travailleuses dans leur région d'activité. Pour nous, il s'agit de défendre les intérêts des personnes qui travaillent en Suisse. Il est dans notre intérêt, ainsi que dans celui de nos membres, que les entreprises et donc les emplois restent dans le pays et que de nouveaux emplois y soient créés». Les syndicats se trouvent donc en terrain glissant: dans quelle mesure est-il possible de défendre les droits des travailleurs sans affaiblir la compétitivité du pays ou de la région? «Ce compromis est déjà parfois difficile à trouver au niveau national. Il est donc aisé d'imaginer à quel point il est difficile de trouver un dénominateur commun entre un syndicat suisse et un syndicat roumain, par exemple. Ce compromis est particulièrement difficile pour les syndicats des régions moins développées, qui dépendent fortement de la croissance économique», résume Johann Tscherrig. Il n'est donc pas étonnant qu'au niveau européen, la force politique de la Confédération européenne des syndicats soit moindre comparée avec l'influence des fédérations membres au niveau national.

Par conséquent, les syndicats exercent une influence sur l'aménagement des conditions de travail principalement par le biais de la politique nationale. La négociation des accords bilatéraux avec l'UE constitue un bon exemple. «Nous avons suffisamment d'envergure pour lancer des référendums et c'est souvent par ce levier que nous parvenons à obtenir des concessions en faveur des travailleurs et travailleuses de Suisse. Lors des négociations sur les Bilatérales II, nous avons pu imposer des lignes directrices importantes sur la protection des salaires. Nous sommes conscients de l'importance d'entretenir de bonnes relations avec l'UE, mais cette fois encore, nous exprimerons clairement nos exigences», déclare Johann Tscherrig, combatif. En effet, même si la mondialisation a modifié l'équilibre des pouvoirs entre les entreprises et les syndicats, ces derniers restent des partenaires de négociation influents. ■

Retraite à 67 ans?

NON

à l'initiative sur les rentes le 3 mars