

verso

LE SYNA MAGAZINE

01/26



Négociations salariales 2026

Le coût de la vie augmente,
les salaires stagnent

Secteur principal de la construction

Accord conclu pour une
nouvelle convention
nationale



SUJET BRÛLANT

Le stress et l'épuisement continuent d'augmenter

Il est plus important que jamais de défendre les condi- tions de travail!



Les derniers chiffres du «Baromètre Conditions de travail» sont alarmants. Le stress, l'épuisement et la surcharge de travail augmentent sensiblement: plus d'un tiers des employés rapportent des symptômes qui y sont liés. De longues heures de travail, un stress psychologique élevé et un manque de repos caractérisent le quotidien professionnel de nombreuses personnes. Ce constat doit nous alerter.

Il est par conséquent d'autant plus important de négocier des conventions collectives de travail solides. Parce que celles-ci établissent des règles contraignantes qui permettent aux salariés de travailler dans de bonnes conditions et protègent efficacement leurs droits. L'exemple du secteur principal de la construction prouve que la pression collective porte ses fruits: après plusieurs journées de protestation à l'échelle nationale, une nouvelle convention nationale (CN) a pu être négociée, avec des améliorations notables. Le temps de trajet non rémunéré a été considérablement réduit, une prime de chantier a été introduite et les augmentations salariales sont désormais directement liées à l'inflation. Il s'agit là d'une avancée majeure qui apporte plus de sécurité, d'équité et de prévisibilité aux ouvriers.

Dans d'autres branches cependant, l'évolution est moins réjouissante. Malgré l'augmentation du coût de la vie, les salaires stagnent trop souvent malgré une productivité accrue. Notre engagement syndical reste donc crucial, y compris en matière salariale. Il faut une compensation automatique de l'inflation pour les salaires, comme dans la nouvelle CN. Et il faut faire en sorte que les gains de productivité profitent aussi aux travailleurs et travailleuses.

C'est pour cela que nous luttons, ensemble, solidaires et déterminés. Car les bonnes conditions de travail ne tombent pas du ciel. Elles se négocient.

Yvonne Feri
Syna-Präsidentin

Impressum

Verso – Le Syna Magazine Journal officiel de publications pour les membres Syna
Parutions 4 éditions par année
Tirage 6531 exemplaires (REMP 2023)
Éditeur Syna – le syndicat, Secrétariat central, case postale 1668, 4601 Olten, www.syna.ch
Rédaction kommunikation@syna.ch
Conception/typographie Continue AG, Bâle
Impression/expédition merkur zeitungsdruk ag
Modification d'adresses info@syna.ch
Prochaine édition 22 mai 2026
Clôture de la rédaction 10 avril 2026
Crédits photographiques Adobe (p.18), Continue (p.1, p.12, p.14), Syna (p.3, p.4, p.6, p.8, p.11), m.a.d. (p.18)



06

BRANCHES

Nouvelle convention nationale dans le secteur principal de la construction

La pression collective a apporté un important succès aux ouvriers: après des protestations dans toute la Suisse, une nouvelle convention nationale a finalement pu être conclue.

BRANCHES

04 Négociations salariales 2026 décevantes

Entre hausse des prix et stagnation des salaires réels, un bilan des négociations salariales de cette année.

MON TRAVAIL ET MOI

11 «Mon travail chez Syna est varié et riche de sens.»

Riccardo est apprenti employé de commerce CFC en deuxième année chez Syna.

DROIT

12 Santé psychique et droit du travail

Questions qui se posent lorsque le travail rend malade.

BRANCHES

14 Maladies psychiques et partenariat social

Dans l'industrie horlogère, un exemple de prévention réussie grâce à un partenariat social efficace.

ÉGALITÉ

16 Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Pourquoi nous devons lever le tabou et soutenir les personnes concernées.

HORS CADRE

18 Initiative sur les loyers

Les loyers élevés grèvent le budget de nombreux ménages. L'initiative réclame des loyers équitables et transparents.



08

POLITIQUE

Stress et épuisement demeurent des préoccupations majeures

Les troubles psychiques progressent dans le monde du travail. Le dernier «Baromètre conditions de travail» montre que même les jeunes actifs sont fortement touchés.

BRANCHES

«Les salaires réels stagnent depuis une bonne dizaine d'années»

Les négociations salariales 2026 n'incitent pas à l'optimisme. Nora Picchi, responsable de la politique syndicale chez Syna, explique pourquoi Syna en juge les résultats insuffisants et pourquoi, malgré quelques rares améliorations, beaucoup de travailleuses et travailleurs ne sont guère mieux lotis aujourd'hui qu'il y a dix ans.

Michael Steinke



Syna juge le résultat des négociations salariales 2026 insuffisant. Pourquoi?

Nora: Le bilan des dernières négociations salariales est très décevant. Dans la plupart des branches, les augmentations salariales sont inexistantes ou minimes. Syna demandait une augmentation générale des salaires de 2 %, attente qui n'a de loin pas été satisfaite. Dans plus de la moitié des branches, les augmentations convenues se situent entre 0,2 et 0,5 %. Il n'y qu'environ 10 % des cas où les augmentations ont été supérieures à 1 %. Si l'inflation d'environ 0,5 % attendue pour 2026 se confirme, les employés de plus de la moitié des branches subiront une baisse de leur salaire réel – c'est à dire de leur pouvoir d'achat – par rapport à l'année précédente. Cela constitue une évolution pour le moins problématique.

Il y a pourtant eu une évolution positive des salaires réels ces trois dernières années. N'est-ce pas un succès?

Nora: La légère augmentation des salaires constatée ces deux ou trois dernières années est bien sûr positive. Mais faut la considérer dans une perspective à long terme, et non de manière isolée. Si nous examinons les dix dernières années, nous constatons que les améliorations de 2024 et 2025 n'ont compensé qu'une partie des pertes massives de salaire réel subies pendant les années d'inflation 2021 à 2023. Les augmentations nécessaires qui ont eu lieu ne constituent donc pas un véritable progrès: lorsque les salaires réels stagnent ou baissent pendant une décennie, puis ne remontent légèrement que pendant deux ans, les salariés se retrouvent finalement dans la même situation qu'au début.

Quel impact concret cela a-t-il pour les salariés au quotidien?

Nora: Un impact très fort. Une étude récente de Travail.Suisse montre qu'environ un tiers des salariés n'ont reçu aucune augmentation au cours des trois dernières années. Or durant cette période, les loyers, les primes d'assurance maladie et le coût de la vie en général ont sensiblement augmenté, mettant de nombreux ménages sous pression. La tendance à remplacer les augmentations générales par des augmentations individuelles est aussi très problématique. Si une entreprise augmente sa masse salariale de 0,5 %, par exemple, cela peut signifier que la moitié du personnel reçoit 1 % de plus, tandis que l'autre moitié ne reçoit rien. Cela accentue les inégalités et divise le personnel.

«Les revenus supplémentaires vont toujours plus aux entreprises et aux actionnaires. Les travailleurs et travailleuses n'y ont aucune part ou, au mieux, seulement dans une très faible mesure.»

Nora Picchi, responsable de la politique syndicale chez Syna

Les employeurs invoquent souvent un contexte économique défavorable. Cet argument est-il valable?

Nora: Il ne fait aucun doute que le contexte économique est difficile. L'appréciation du franc suisse, un commerce international en proie à l'incertitude et les politiques qui poussent aux économies sont un défi pour les entreprises. Cependant la situation varie selon les branches et les entreprises. Globalement, l'économie suisse poursuit sa croissance: la valeur ajoutée augmente et l'emploi progresse, en particulier dans le secteur des services. Il n'y a pas de crise générale. Affirmer qu'il n'y a globalement pas de marge de manœuvre pour des augmentations salariales, c'est ne pas tenir compte de faits économiques essentiels.

Il est frappant que la productivité continue d'augmenter. Pourquoi ce sujet est-il crucial pour Syna?

Nora: La productivité est la clé d'une évolution salariale durable. Si chaque heure de travail génère davantage de valeur ajoutée, cela devrait en principe se traduire par une augmentation des salaires. Au cours des 25 dernières années, la productivité annuelle a augmenté d'environ 1,2 % en moyenne. Mais depuis environ cinq ans, nous observons un découplage: la productivité augmente, mais pas les salaires réels. L'écart entre salaires et productivité se creuse au lieu de se combler automatiquement.

Que signifie ce découplage pour la répartition des fruits du succès économique?

Nora: C'est simple: les revenus supplémentaires vont toujours plus aux entreprises et aux actionnaires. Les travailleurs et travail-

leuses n'y ont aucune part ou, au mieux, seulement dans une très faible mesure. Il n'existe aucun mécanisme de marché qui garantisse une répartition équitable. Sans la pression exercée par les conventions collectives de travail, des syndicats forts et un cadre politique clair, rien ne se passe.

Reste-t-il une lueur d'espoir, malgré ce sombre bilan?

Nora: Absolument. Prenons par exemple la nouvelle convention nationale du secteur principal de la construction: après des négociations très dures, la mobilisation et les manifestations ont permis d'obtenir de meilleurs salaires, une réduction du temps de travail non rémunéré et une compensation automatique du renchérissement. Dans la plâtrerie et peinture aussi, des progrès ont été réalisés. C'est la preuve que syndiqués et bien organisés les travailleurs et travailleuses peuvent obtenir de bons résultats.

Pour résumer, et malgré de belles réussites dans des branches à forte tradition syndicale, le bilan des négociations salariales 2026 est décevant: les améliorations isolées n'empêchent pas une stagnation des salaires réels. Pour une rémunération équitable du travail, il faut des conventions collectives plus fortes, des augmentations salariales générales, le maintien du pouvoir d'achat des salariés et une juste répartition des fruits du succès économique de la Suisse. Les travailleuses et travailleurs peuvent l'obtenir s'ils sont suffisamment nombreux à se syndiquer et à se mobiliser. ■

BRANCHES

Le travail gratuit sur les chantiers, c'est fini!

Après d'âpres négociations, les partenaires sociaux se sont accordés sur une nouvelle convention collective nationale (CN). La forte pression exercée par les travailleuses et travailleurs de la construction descendus dans la rue a été décisive.

Michael Steinke



Du Tessin à la Romandie en passant par la Suisse alémanique, la même scène s'est répétée dans tout le pays ces derniers mois: plusieurs milliers d'ouvriers ont manifesté pour exiger de meilleures conditions de travail dans le secteur principal de la construction. Ces mobilisations syndicales ont porté leurs fruits, puisque peu avant l'expiration de la CN fin 2025, les partenaires sociaux sont parvenus à s'entendre sur une nouvelle convention nationale.

La convention nationale fixe les principales conditions de travail dans le secteur principal de la construction en Suisse. Les négociations pour son renouvellement ont commencé tôt, avec un dialogue rendu difficile par les très grandes divergences entre les revendications initiales des deux parties.

Débuts difficiles

«Les propositions que la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE) nous a présentées comme base de négociation, étaient particulièrement gratinées», se souvient Guido Schluep, co-responsable du secteur principal de la construction chez Syna. Elles prévoyaient entre autres que le samedi devienne une journée de travail comme une autre, et la suppression du supplément du samedi. De plus, la SSE voulait des baisses de salaire pouvant aller jusqu'à 25% – notamment pour les jeunes sortant d'apprentissage – ainsi qu'une flexibilisation supplémentaire des horaires. Cela aurait accordé une plus grande marge de manœuvre aux entreprises, mais imposé des horaires encore plus imprévisibles aux salariés et salariées. «Compte tenu du manque de main d'œuvre qualifiée dont souffre la branche, cette exigence nous a paru incompréhensible», poursuit Guido. Plusieurs études ont révélé qu'un ouvrier formé sur deux quitte la profession prématurément; réduire les salaires ne ferait qu'aggraver la situation.

Les revendications des travailleurs et des travailleuses, issues d'une vaste enquête menée auprès du personnel de la branche, allaient quant à elles en direction opposée. Michele Aversa, autre responsable du secteur de la construction chez Syna, résume les principales d'entre elles: «Suppression des 30 minutes de temps de trajet non rémunéré par jour, et plus de compatibilité entre vie professionnelle et familiale au lieu d'une flexibilité accrue, imposée au détriment des travailleurs et travailleuses».

Risque de vide conventionnel

L'ampleur des divergences a longtemps fait craindre l'échec des négociations. Il en aurait résulté un vide conventionnel et la disparition de dispositions de protection essentielles. «Cela aurait provoqué une nette péjoration des conditions de travail», explique Michele. Mais cela aurait aussi été préjudiciable aux entreprises: en imposant les mêmes règles à toutes les entreprises de la branche, qu'elles soient suisses ou étrangères, la CN garantit

la sécurité de la planification et empêche la concurrence déloyale de la part d'entreprises qui seraient tentées de pratiquer le dumping salarial. Les efforts des négociateurs ont cependant porté leurs fruits, avec un accord trouvé le vendredi 12 décembre 2025, pour une nouvelle CN.

Nouveautés dans la CN renégociée

L'ancienne CN autorisait 30 minutes de trajet non payées par jour vers les chantiers. Cette durée sera progressivement réduite à 20 minutes, soit 10 minutes pour aller et 10 minutes pour le retour. Le temps dépassant cette limite sera considéré comme temps de travail. De plus, les travailleurs et travailleuses du bâtiment reçoivent une indemnité de chantier quotidienne, qui sera augmentée par étapes pour atteindre neuf francs par jour en 2028. Cela représente une indemnité forfaitaire pour les 20 minutes restantes. Le temps de trajet non rémunéré appartient donc au passé!

Nous avons obtenu la compensation automatique du renchérissement: si le coût de la vie augmente, les salaires augmenteront en même temps. Cette protection contre la baisse des salaires réels gagne aussi en importance dans d'autres conventions collectives de travail.

Il faut aussi relever ce que les syndicats ont pu éviter: les suppléments sont maintenus en cas de travail le samedi et le patronat a renoncé à une flexibilisation accrue des horaires au détriment des salariés. De plus, la protection contre le licenciement du personnel de chantier âgé, malade ou accidenté est maintenue.

La convention nationale contient encore d'autres améliorations, dont trois jours de congé au accordés en cas de décès dans la famille – par exemple de grands-parents. «Beaucoup d'employés ont de la famille à l'étranger», explique Michele. «Ce type de disposition permet de gérer humainement des situations difficiles.»

Six ans de sécurité – grâce à la mobilisation

La durée de la nouvelle CN, valable six ans, est elle aussi remarquable et apporte de la stabilité dans une branche soumise à une forte pression. «C'est en grande partie grâce à la forte mobilisation dans la rue que nous avons obtenu ces résultats», indique Guido Schluep. «Après avoir craint un vide conventionnel, nous sommes particulièrement heureux d'avoir assuré des règles claires pour les six prochaines années.»

Ce succès montre que lorsque les travailleurs et travailleuses du bâtiment s'unissent et manifestent, même les positions les plus figées peuvent évoluer. La nouvelle convention nationale est une étape importante vers une branche de la construction plus équitable, attractive et résiliente. ■



POLITIQUE

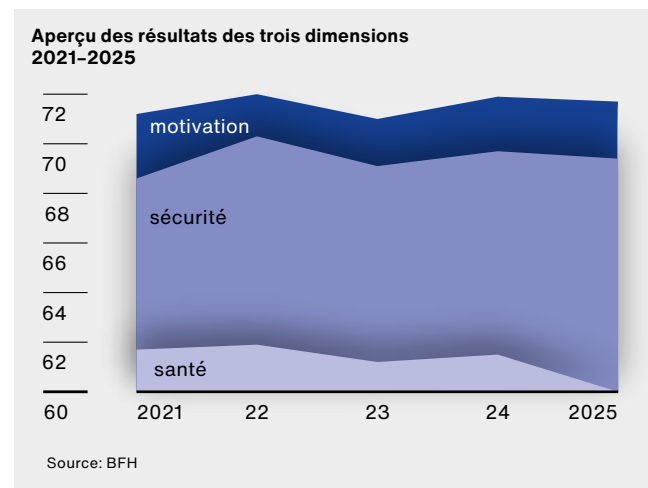
Le stress et l'épuisement affectent aussi les jeunes

Toujours plus de jeunes, pourtant entrés dans le monde du travail pleins d'engagement et d'ambition, se sentent stressés et épuisés émotionnellement.

Le «Baromètre Conditions de travail 2025» publié par Travail.Suisse montre que la santé psychique est un sujet incontournable dès le début de la vie professionnelle.

Jackie Vorpe, Responsable de la politique de formation, Travail.Suisse

Depuis 2015, le «Baromètre Conditions de travail» analyse la qualité du travail en Suisse du point de vue des travailleuses et travailleurs. Réalisée conjointement par Travail.Suisse et la Haute école spécialisée bernoise (BFH), cette enquête représentative repose sur 20 critères répartis en trois dimensions: motivation, sécurité, santé. En 2025, 1422 personnes actives âgées de 16 à 64 ans ont été interrogées. Le résultat global atteint 67,0 points, en léger recul par rapport à 2024 (67,7). Plus la valeur de l'indice est proche de 100, plus les employés évaluent positivement la qualité de leurs conditions de travail.



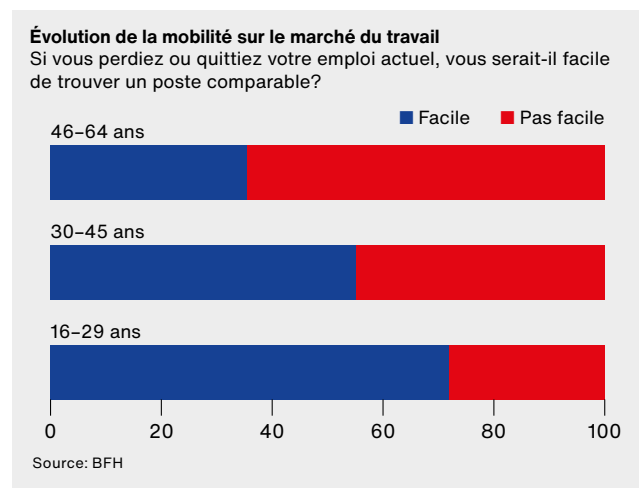
Pourtant, derrière cette stabilité apparente se cache une évolution préoccupante: la détérioration continue de la santé psychique au travail, qui touche tout particulièrement les jeunes, la fameuse Génération Z (née entre 1997 et 2010). À bien des égards, le monde du travail s'apparente aujourd'hui à un univers «ultra-transformé», dans lequel les métiers prennent des titres abstraits (Business Developer, Key Account Manager), et où les jeunes doivent apprendre très tôt à décoder des trajectoires professionnelles complexes et composites – comme on apprend à lire les étiquettes d'un produit.

Des jeunes motivés... mais exigeants

Avec 71,7 points, la motivation reste la dimension la mieux notée du Baromètre 2025. Une large majorité des travailleuses et travailleurs déclarent trouver du sens dans leur travail et se sentir utiles à la société. Plus de 80 % se disent globalement satisfaits de leur emploi. Mais ce chiffre varie selon la tranche d'âge. Alors que 78,7 % des adultes de 30 à 45 ans sont satisfaits de leur travail, ce chiffre se monte à 85,6 % chez les jeunes travailleurs (16–29 ans). Ces résultats réjouissants contrastent avec le fait que les jeunes semblent de plus en plus critiques dans leur rapport au travail, et que certains acteurs regrettent leur manque de capacité à s'enthousiasmer et à persévérer – on parle de Grit dans le jargon technique. Selon une étude (Jugendstudie) réalisée en 2025 par l'Université de Saint-Gall, la Génération Z accorde une grande importance à l'engagement, à la performance et à la qualité du travail fourni. Aussi, contrairement à certaines idées reçues, les jeunes ne «rejetent» pas le travail – ils en attendent beaucoup, tant sur le plan du sens que de la reconnaissance.

La mobilité sur le marché du travail profite aux jeunes

Grâce à un marché du travail qui fonctionne bien, avec globalement peu de chômage parmi la population suisse (2,8 %), la crainte immédiate de perdre son emploi demeure faible. Aussi, la dimension de la sécurité reste stable à 69,4 points.



Les données du Baromètre montrent que les jeunes se sentent plus mobiles que leurs aînés: plus de 70 % des 16 à 29 ans estiment qu'ils retrouveraient facilement un poste comparable en cas de licenciement. Cette perception change nettement avec l'âge. Chez les 46–65 ans, moins d'un tiers partagent ce sentiment. La sécurité de l'emploi reste donc une réalité très différenciée selon les étapes de la vie professionnelle, et en cela les jeunes ont un avantage certain: la population vieillissante et les Baby-boomers approchant la retraite, l'apport de la jeunesse à la vie économique suisse s'avérera primordiale ces prochaines années. Les possibilités de travail largement ouvertes pour les jeunes exacerbent l'importance de la formation et de l'orientation professionnelle, mais aussi des compétences de gestion de carrière (CGC).

Stress et épuisement: les signaux inquiétants du monde professionnel

Les résultats du Baromètre 2025 montrent que la dimension de la santé concentre les signaux les plus alarmants. Avec 60,0 points, elle atteint son niveau le plus bas depuis plusieurs années. Tous les indicateurs se détériorent, en particulier ceux liés à la charge psychique:

- 42,4 % des travailleuses et travailleurs se sentent souvent ou très souvent stressés
- 41,1 % terminent fréquemment leur journée épuisés émotionnellement
- plus de 50 % effectuent régulièrement des heures supplémentaires
- près d'un quart travaillent souvent plus de dix heures par jour

Ces chiffres ne sont pas aggravés chez les jeunes: 40,6% des jeunes de 16 à 29 ans se sentent souvent ou très souvent stressés, et 39,8% d'entre eux se disent émotionnellement épuisés après leur journée de travail. Toutefois, le Baromètre montre que les jeunes parviennent moins bien que leurs aînés à préserver leur équilibre personnel – ou que ce facteur leur est particulièrement important. Seuls 80,1% des personnes 16–29 ans estiment pouvoir concilier travail et vie privée dans une (très) large mesure, contre 84% chez les personnes 46–64 ans.

La santé mentale des apprentis en question

Publiée avant le Baromètre, l'étude WorkMed 2025 sur la santé mentale des apprentis et apprenties confirme le constat selon lequel les jeunes sont particulièrement sensibles psychologiquement. Dans cette étude, 61% des apprentis interrogés déclarent avoir été confrontés à des problèmes psychiques durant leur formation, et près de 30% en ont ressenti des effets directs sur leur parcours. Le but n'est pas ici de décrier l'apprentissage, bien au contraire, et il convient de dire que pour l'heure, aucune étude semblable n'a été réalisée auprès des gymnasiens et étudiants des écoles de culture générale. Les chercheurs soulignent que ces difficultés ne relèvent pas d'un manque de motivation ou de résilience individuelle, mais sont étroitement liées aux conditions de formation: horaires irréguliers, forte pression de performance, charge mentale liée aux examens et possibilités de récupération insuffisantes. La qualité du climat de formation, la réduction des horaires dits antisociaux (fin de journée, samedi) et le respect effectif des temps de repos jouent ici un rôle déterminant.

Déconnexion difficile et frontières floues

La question que tout le monde se pose: pourquoi les travailleuses et travailleurs suisses ressentent autant de stress au travail? Un facteur central de cette surcharge est la difficulté croissante à se déconnecter du travail. Cette difficulté s'inscrit dans un contexte où l'hyperdisponibilité et l'engagement permanent sont de plus en plus perçus comme des signes de professionnalisme et de motivation. En 2025, 27,8% des travailleuses et travailleurs indiquent qu'on attend souvent ou très souvent d'eux qu'ils restent joignables en dehors des horaires habituels. Cela a un impact direct sur la récupération. En ce qui concerne les temps de repos, près d'un tiers des personnes interrogées (32,5%) déclarent ne pas avoir ou avoir très peu de temps pour se reposer pendant la semaine. Il en va de même pour les vacances et les jours de congé. À long terme, le sentiment d'être toujours occupé par le travail et de négliger d'autres aspects de la vie est un lourd fardeau, qui peut avoir un impact négatif sur la motivation au travail. Dans le même temps, la concurrence s'est intensifiée et les

employeurs tentent d'imposer des exigences de flexibilité toujours plus élevées. Le télétravail, désormais pratiqué par 42,6% des personnes interrogées, offre certes plus de flexibilité, mais il tend également à brouiller la frontière entre temps de travail et temps de repos. Chez les jeunes en particulier, il convient de tenir compte du fait que la jeune génération accorde une grande importance à la dimension sociale de sa vie. D'ailleurs, de moins en moins de jeunes peuvent s'imaginer travailler à temps plein. Gentiment, les jeunes se distancient de la hustle culture (culture de l'hyperproductivité ou de l'effort) – un phénomène que le marché du travail suisse, axé sur la compétitivité, doit apprendre à accepter. Dans un tel contexte, la question des vacances supplémentaires pour les apprentis, ou la question d'un apprentissage à temps partiel, se doit d'être considérée.

Protéger la santé mentale dès le début de la vie professionnelle

Les résultats du Baromètre 2025 convergent vers une conclusion claire: la qualité du travail reste globalement bonne en Suisse, mais la santé mentale se fragilise – surtout chez les jeunes. Garantir de véritables possibilités de récupération est un levier central de prévention: horaires prévisibles, réduction des heures dites antisociales, congés suffisants – pour les apprentis notamment en période d'examens – et une culture d'entreprise respectueuse des temps de repos. Pour les syndicats, il est essentiel d'agir tôt. Protéger la santé des jeunes travailleurs et des apprentis, c'est non seulement prévenir les troubles psychiques, mais aussi garantir des parcours professionnels durables. Une «bonne» qualité de travail, telle que la mesure le Baromètre, ne se mesure pas uniquement à la motivation ou à la performance – elle se juge aussi à la capacité de préserver la santé (on parle de health literacy), dès le début de la vie active. ■

«Mon travail chez Syna est varié et riche de sens.»

Riccardo Longhitano, 16 ans, est apprenti employé de commerce CFC en deuxième année chez Syna. Il apprécie la diversité de sa formation et son travail riche de sens. Il entretient l'équilibre entre vie professionnelle et privée avec le sport et ses amis.



Mon travail

Je suis en deuxième année d'apprentissage de commerce CFC chez Syna. Je trouve très cool de changer de service chaque semestre, parce que cela me permet de découvrir un tas de choses dans pleins de domaines différents. Jusqu'à présent, j'ai travaillé entre autres à la comptabilité, à la caisse de chômage et au service de la communication. Ce printemps, j'irai au secrétariat régional à Soleure et je m'en réjouis déjà!

J'aime beaucoup ces changements réguliers, avec chaque fois d'autres priorités. À la communication, par exemple, il s'agit surtout d'écrire, de mettre en page et d'organiser, alors qu'à la comptabilité, on se concentre sur les chiffres. À la réception, on est en contact direct avec les membres du syndicat. Avec des tâches aussi variées, je ne m'ennuie jamais.

Mon syndicat

C'est par une amie de la famille que j'ai entendu parler de Syna. Elle travaillait à la FAR, la Fondation pour la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction. Lorsque j'ai cherché une place d'apprentissage, je lui ai demandé si je pouvais faire un stage d'orientation chez Syna. J'y ai trouvé le travail très intéressant. Et je suis aussi convaincu par les valeurs que défend Syna: des conditions de travail équitables, de bons salaires, le congé paternité et le soutien aux personnes qu'on écoute moins dans la société. Contribuer à défendre ces valeurs au quotidien donne du sens à mon travail. C'est pourquoi j'adhère entièrement à Syna, comme employé bien sûr, mais aussi comme membre.

Mon équilibre

J'aime beaucoup mon travail et mes collègues, qui sont toujours là pour m'aider. Mais pour conserver un bon équilibre, il est très important pour moi de passer beaucoup de temps avec mes amis et de faire sport. En hiver, je suis souvent sur les pistes de ski, mais autrement aussi, je bouge beaucoup. Je joue au inline hockey avec les «Gekkos Gerlafingen», avec qui nous avons déjà pu jouer à l'international. Je suis aussi entraîneur adjoint pour les moins de 16 ans. J'adore transmettre de nouveaux trucs et techniques, assumer des responsabilités et partager ce que je sais faire. ■

Place d'apprentissage 2026

Fais un apprentissage d'employé ou employée de commerce CFC chez Syna – varié, utile, au cœur de l'action.

Postule maintenant!



DROIT

La santé psychique au travail

Si le stress, l'épuisement ou les maladies psychiques ne sont plus des sujets tabous au travail, ils restent en revanche souvent source d'incertitudes. Deux exemples tirés du quotidien professionnel illustrent quels sont les droits des salariés et ce qu'ils sont tenus de communiquer ou non à leur employeur.

Katarina Duzanic



1^{er} cas: Logisticien souffrant d'une phase dépressive prolongée

Jonas, âgé de 35 ans, travaille depuis six ans comme logisticien dans une entreprise de distribution. Depuis quelques mois, il souffre d'une phase dépressive. Des problèmes de concentration, de l'épuisement et des troubles du sommeil l'empêchent de travailler régulièrement.

Après l'avoir mis en arrêt maladie pour deux semaines, son médecin prolonge son incapacité de travail de plusieurs semaines. Son supérieur demande à Jonas pourquoi il s'absente aussi longtemps et si c'est pour des «raisons psychologiques».

Jonas s'inquiète de savoir s'il doit communiquer le motif de son absence à son employeur.

Évaluation juridique:

Jonas n'est pas tenu de divulguer le diagnostic – qui relève de sa vie privée – à son employeur. Il lui suffit de présenter un certificat médical attestant son incapacité de travail.

Jonas peut se contenter de dire qu'il est absent pour raisons de santé, sans entrer dans les détails. Il doit en revanche respecter son obligation d'informer son entreprise, en la tenant au courant de manière régulière, immédiate et complète de son incapacité de travail et de la durée de celle-ci.

2^e cas: Jeune informaticienne sous pression à cause d'heures supplémentaires

Lea, âgée de 27 ans, travaille depuis trois ans à plein temps comme informaticienne. Ces derniers temps, elle collabore à un projet d'envergure. La pression augmente et l'entreprise attend du personnel qu'il effectue des heures supplémentaires.

Lea communique clairement, et suffisamment tôt, qu'elle respecte scrupuleusement son horaire contractuel, mais qu'elle ne peut plus effectuer d'heures supplémentaires: de plus en plus épuisée, elle présente déjà des signes avant-coureurs de surmenage psychique. Son état empirant, elle demande à bénéficier d'un soutien psychologique professionnel.

Lea s'interroge: son employeur a le droit de la contraindre à effectuer des heures supplémentaires?

Évaluation juridique:

Les heures supplémentaires désignent le temps de travail qui dépasse le temps de travail fixé dans le contrat de travail ou habituellement convenu. Selon l'art. 321c CO, les conditions suivantes doivent être remplies:

- Les heures supplémentaires doivent être nécessaires pour l'entreprise, par exemple en cas de charge de travail particulièrement importante ou urgente. En revanche, si une meilleure organisation ou le recours à du personnel auxiliaire disponible permet les éviter, elles ne sont pas nécessaires.
- Les heures supplémentaires ne doivent pas dépasser la capacité physique et psychique de l'employé.
- Les heures supplémentaires ne peuvent être exigées que conformément aux principes de la bonne foi. Elles doivent donc être raisonnables. Le caractère raisonnable dépend de la situation personnelle de chaque employé.
- Les dispositions légales relatives au temps de travail et de repos doivent être respectées.

L'employeur peut décider unilatéralement des heures supplémentaires, pour autant que ces conditions soient remplies. Par ailleurs, l'employeur a une obligation de diligence envers ses employés: selon l'art. 328 CO, il doit veiller à leur bien-être, et en particulier à la protection de leur santé. S'il ne le fait pas, il manque à son devoir.

Même si les heures supplémentaires semblent nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, il convient de vérifier si elles auraient pu être évitées par l'employeur. Lea a atteint ses limites et en a informé son entreprise. S'il est prouvé que Lea n'est pas en mesure d'effectuer des heures supplémentaires en raison de son état de santé, il serait déraisonnable de le lui demander. L'employeur ne peut donc pas l'y contraindre. Il doit au contraire, conformément son devoir de diligence, examiner la demande de Lea de bénéficier d'un soutien psychologique professionnel. ■

As-tu des questions juridiques?

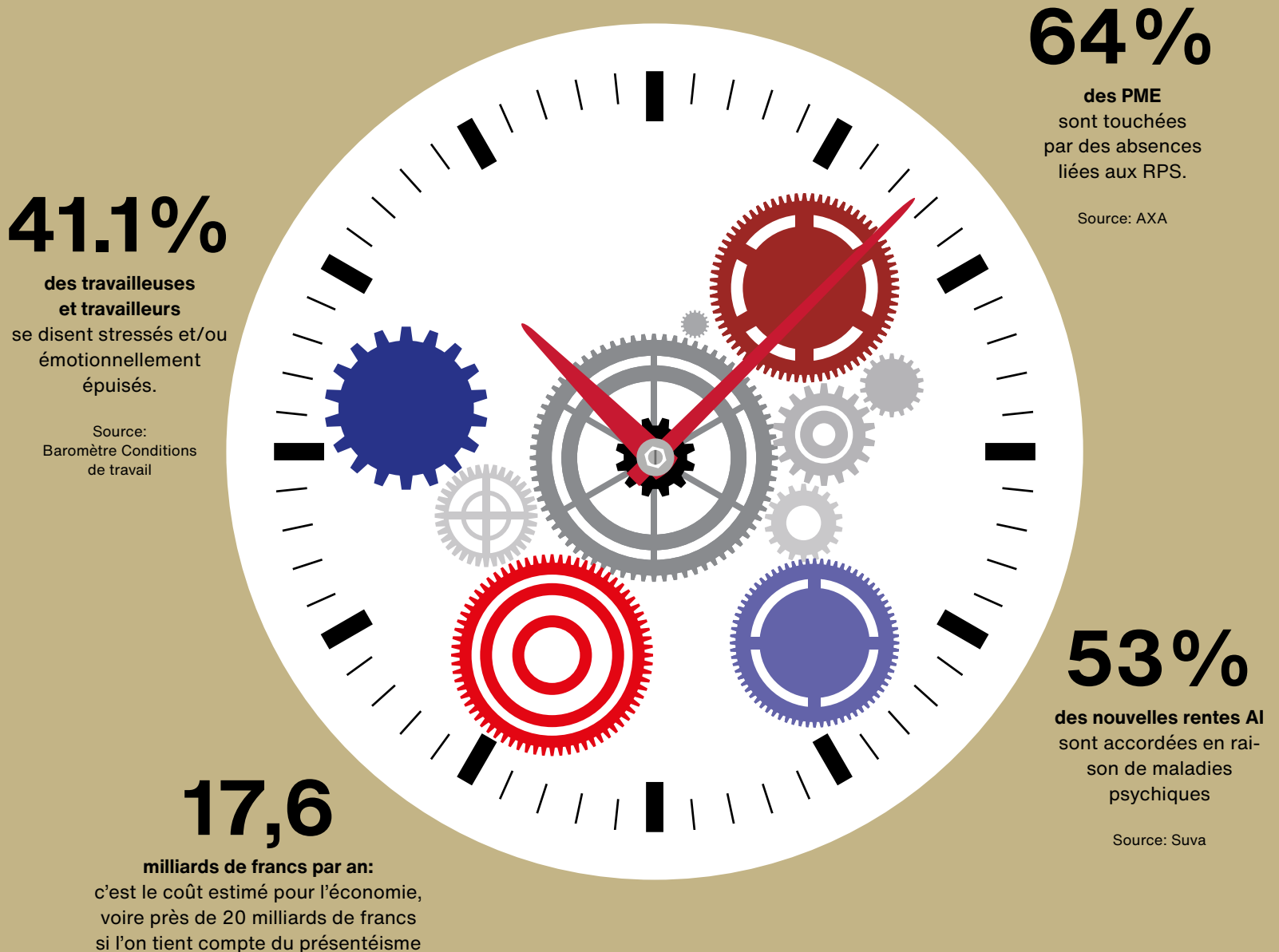
Ton secrétariat régional se tient volontiers à ta disposition.



Des solutions spécifiques grâce au partenariat social

Convaincu que la recherche commune de solutions est plus efficace que le conflit pour améliorer les conditions de travail, Syna mise sur le partenariat social et privilégie la collaboration avec les employeurs lorsqu'elle débouche sur des résultats concrets. L'exemple de l'industrie horlogère illustre cette approche.

Pascale Giger



En Suisse, toujours plus de salariés sont confrontés à des risques psychosociaux: stress chronique, épuisement, conflits ou sentiment d'insécurité mettent leur santé en danger. L'horlogerie, fleuron de notre industrie suisse d'exportation et symbole de l'excellence «Made in Switzerland», ne fait pas exception.

Or cette situation n'affecte pas seulement la santé des travailleurs et travailleuses, mais aussi la performance des entreprises et, plus largement, l'économie suisse. Face à ce constat, la Solution de branche n°28, issue d'un partenariat social exemplaire, montre qu'il est possible pour des acteurs aux intérêts parfois divergents de construire une réponse commune à un problème partagé.

Que sont les risques psychosociaux?

Les risques psychosociaux (RPS) regroupent des facteurs liés à l'organisation du travail, aux relations professionnelles et au contenu des tâches, susceptibles de nuire à la santé mentale, physique et sociale des salariés et salariées.

Ils se manifestent notamment par un stress durable, des conflits persistants, une perte de sens dans l'accomplissement du travail ou un épuisement professionnel. Lorsqu'ils ne sont pas pris en charge suffisamment tôt, ils peuvent entraîner des absences prolongées au travail, une baisse de la qualité des prestations fournies et une dégradation du climat social dans l'entreprise.

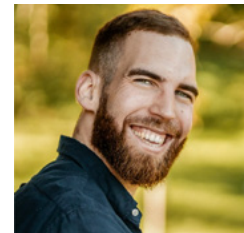
Parmi les principaux facteurs de risques psychosociaux figurent l'intensité et le temps de travail, les horaires difficiles, les exigences émotionnelles, le manque d'autonomie, la dégradation des rapports sociaux, les conflits de valeurs et l'insécurité de l'emploi.

Une réponse collective: la Solution de branche n°28

Consciente de ces enjeux, la Commission SST (santé et sécurité au travail) de la branche horlogère a fait de la prévention des risques psychosociaux une priorité. Afin d'éviter que chaque entreprise doive élaborer une stratégie isolée, les partenaires sociaux ont choisi de concevoir un dispositif commun, adapté aux réalités de la branche. Un groupe de travail paritaire réunissant représentants patronaux, syndicaux et spécialistes de la santé et de la sécurité au travail s'est réuni à de nombreuses reprises. Après une phase initiale d'observation mutuelle, la confiance s'est installée, permettant une collaboration fructueuse. Celle-ci a abouti au dispositif de gestion complet de prévention des risques psychosociaux de la Solution de branche n°28.

«Le travail effectué entre les partenaires sociaux apporte des réponses pour l'horlogerie. Le syndicat Syna oeuvre à élargir la prévention des risques psychosociaux à l'ensemble des travailleurs et travailleuses en Suisse.»

Laurent Crevoisier, responsable de la branche horlogerie pour la Suisse romande.



Cette solution ne se limite pas à l'identification et à l'évaluation des risques. Elle prévoit également des mesures de prévention et de correction, le respect des prescriptions légales en matière de sécurité et de santé au travail, la formation et l'information des parties prenantes, la participation du personnel ainsi qu'un suivi visant l'amélioration continue.

Dans les entreprises, le dispositif s'appuie sur différents indicateurs – absences, accidents, rotation du personnel, plaintes ou entretiens avec les collaborateurs – afin de définir des mesures ciblées et pertinentes. De la direction aux équipes opérationnelles, chacun contribue ainsi à renforcer la sécurité et le bien vivre ensemble au travail.

Un modèle porteur pour l'avenir

Cette expérience démontre qu'employeurs et représentants des travailleurs sont capables de collaborer avec succès pour résoudre un problème commun. Il reste à espérer que ce modèle sera appliqué à d'autres branches et à d'autres thématiques.

Car bien au-delà de la santé en entreprise, employeurs et employés dépendent les uns des autres et font face, qu'ils le reconnaissent ou non, aux mêmes défis, dont la pénurie de main d'œuvre qualifiée et la nécessité de s'adapter efficacement à un monde du travail en rapide mutation et aux bouleversements sociaux annoncés.

Dans ce contexte, la Solution de branche n°28 constitue un signal encourageant pour le dialogue en partenariat social de demain. ■



ÉGALITÉ

Briser le silence

Dans le cadre de sa lutte pour l'égalité et pour de bonnes conditions de travail, Syna a réalisé auprès de ses membres une enquête sur les violences sexistes et sexuelles en milieu professionnel. Les témoignages révèlent l'étendue du problème enfoui sous une chape de silence.

Adeline Jungo

Dans le contexte professionnel comme ailleurs, les atteintes à la dignité et à l'intégrité physique ou psychique des femmes restent en grande partie dissimulées par les non-dits et la peur. Les témoignages recueillis par Syna entre mars et septembre 2025 révèlent des malaises, des renoncement à se faire entendre, voire une peur qui culminent parfois en des démissions qui ne disent pas leur cause. De remarques humiliantes en gestes intrusifs, du harcèlement psychologique à l'agression, naît un climat où les victimes apprennent à se taire pour éviter pire. Le problème est accru par la banalisation de ces comportements et la permissivité qui les accueille, privant les victimes de soutien et de protection.

Une réalité omniprésente

Partout, les mêmes mécanismes se répètent: remarques sexistes travesties en plaisanteries, insinuations répétées, gestes déplacés, comportements humiliants ou menaçants. Et il se trouve des personnes prétendument raisonnables pour affirmer qu'«on en fait trop tant qu'il n'y a pas de violence physique», que «les femmes n'ont qu'à dire stop» ou encore que «quand on vient travailler en débardeur, on récolte ce qu'on cherche». C'est ignorer l'effet dévastateur des humiliations, ignorer que bien des femmes craignent le conflit et ses conséquences, et vouloir ignorer qu'une tenue légère n'est pas synonyme de provocation. Minimiser ainsi les agressions fait souvent douter celles qui en sont la cible de la légitimité de leur ressenti, allant parfois jusqu'à les culpabiliser. Il en résulte un environnement professionnel délétère, où la victime qui ne veut pas perdre son emploi apprend à ne surtout pas faire de vagues.

Le rôle déterminant des rapports de pouvoir

Dans de nombreux témoignages, l'auteur des faits est un supérieur hiérarchique, ce qui accroît la vulnérabilité des victimes. L'une d'elles raconte : «après avoir signalé les faits, j'ai été isolée, exclue des réunions». Lorsque la direction prend ainsi le parti de l'auteur plutôt que la victime, cela crée un profond sentiment d'injustice. Sentiment encore aggravé lorsque l'agresseur est un client et que la direction persiste à ne pas défendre ses employées.

Le silence comme mécanisme de protection

La grande majorité des personnes que Syna a entendues ne se sont jamais plaintes des violences subies. Ce silence est une stratégie de survie professionnelle. «Je n'ai pas dénoncé parce que pour le faire, je dois passer par mes supérieurs. Il n'y a aucune garantie d'anonymat», explique l'une d'elles. Une autre témoigne: «Ma santé s'est détériorée et j'ai fini par démissionner sans nouvel emploi.» Beaucoup disent avoir «pris sur elles», «tenté d'oublier» ou «attendu que cela passe». Tant qu'il y a un risque de perdre son emploi ou de voir la situation s'envenimer, parler apparaît plus dangereux que se taire.

Ce que les chiffres ne disent pas

Les récits individuels révèlent l'ampleur des violences invisibles: humiliations répétées devant l'équipe, gestes intrusifs ou messages sexualisés persistants, mais aussi violences physiques. Ainsi, une vendeuse a-t-elle révélé avoir été «agressée sexuellement dans l'ascenseur du magasin où [elle] travaillait.» La souffrance des victimes est aggravée par les réactions condescendantes « Une blague n'a jamais tué personne », « Il est difficile de changer les autres, mais on peut apprendre à ne pas se laisser trop affecter », qui rejettent la faute sur elles.

Il faut des structures de médiation et d'aide indépendantes

Les situations ont beau être diverses, les attentes, elles, sont unanimes: il faut une structure indépendante de la hiérarchie, accessible et garantissant l'anonymat. «Dans les entreprises, il devrait y avoir un plan d'action beaucoup plus discret», affirme une participante au sondage Syna. Beaucoup demandent aussi une meilleure visibilité des procédures de signalement, un réel soutien psychologique et juridique, ainsi que des sanctions cohérentes. Les dispositifs actuels sont jugés trop flous, insuffisamment efficaces.

Reconstruire la confiance

L'enquête de Syna met en lumière une réalité trop longtemps ignorée: tant que les mécanismes institutionnels restent insuffisants, les victimes sont isolées, la peur s'installe et les violences se perpétuent. L'urgence est donc de créer une instance totalement indépendante, accessible, garantissant l'anonymat, la confidentialité et l'accompagnement des victimes.

Cette enquête souligne aussi la nécessité de mettre en place une commission tripartite, réunissant les autorités cantonales, les syndicats et les employeurs, chargée de superviser ces dispositifs, d'en assurer la transparence et de veiller à leur efficacité. Une telle structure offrirait enfin un cadre crédible et cohérent pour prévenir les violences, restaurer la confiance et garantir des lieux de travail où respect, sécurité et justice ne sont plus négociables.

Syna poursuit sa lutte, déterminé à atteindre cet objectif. ■

ARC donne
un cours sur le
harcèlement



Les loyers sont trop chers!

En Suisse, les loyers augmentent depuis des années, bien plus rapidement que les revenus. De nombreux locataires paient beaucoup trop cher, en moyenne environ 360 francs par mois. L'initiative sur les loyers vise à garantir la transparence des loyers et à protéger les locataires contre les abus.

Micha Küchler



Les loyers explosent tandis que les salaires stagnent

Au cours des 20 dernières années, les loyers ont augmenté de plus de 32%, alors qu'ils auraient dû baisser. Résultat : en Suisse, les locataires paient aujourd'hui en moyenne près d'un tiers de trop pour leur loyer! Concrètement, un loyer confirme s'élèverait à environ 1300 francs, contre 2000 francs aujourd'hui. Durant la même période, les salaires ont à peine progressé. Pour les locataires, qui représentent 60% de la population, la charge est considérable. De plus en plus de ménages consacrent une partie importante de leurs revenus au loyer. Le pouvoir d'achat diminue. Beaucoup doivent réfléchir minutieusement à comment couvrir leurs dépenses mensuelles. Les familles, les parents isolés et les jeunes actifs sont particulièrement touchés.

Les groupes immobiliers profitent aux dépens des locataires

Alors que de moins en moins de personnes peuvent se permettre de payer leur logement, les profits des grands groupes immobiliers grimpent en flèche. Rien qu'en 2023, les locataires suisses ont payé plus de 10 milliards de francs de trop. Une bonne partie de cet argent a atterri directement dans les caisses des banques, des assurances, et des grandes sociétés immobilières. Les logements se transforment ainsi en purs objets d'investissement. Certains sont rénovés dans le seul but d'augmenter les profits, au prix de fortes hausses de loyers. Les baux des logements bon marché sont ainsi résiliés, les appartements modernisés, puis reloués à des prix nettement plus élevés. De nombreuses personnes doivent quitter leur quartier parce qu'elles ne peuvent plus se permettre de rester. Cette évolution est renforcée par un profond changement dans la structure de la propriété: les groupes immobiliers sont toujours plus nombreux et remplacent progressivement les propriétaires privés.

La loi doit enfin être respectée

Le logement est un besoin fondamental, ce n'est pas une marchandise comme une autre. Le droit du bail stipule donc, à juste titre, que les loyers ne peuvent être fixés arbitrairement en fonction de l'offre et de la demande. Ils ne peuvent pas dépasser les coûts effectifs du logement, y compris un rendement plafonné sur le bien loué. Le problème est que, dans la pratique, il n'existe quasiment aucun contrôle effectif. Les autorités n'interviennent pas et toute la responsabilité revient aux locataires, qui doivent se défendre eux-mêmes lorsqu'ils ou elles estiment que leur loyer est trop élevé. Avec son initiative sur les loyers, l'ASLOCA vise à introduire un contrôle automatique et régulier des loyers. Cela permettra de détecter rapidement les abus et de soulager les locataires.

Mettre fin à la spéculation foncière

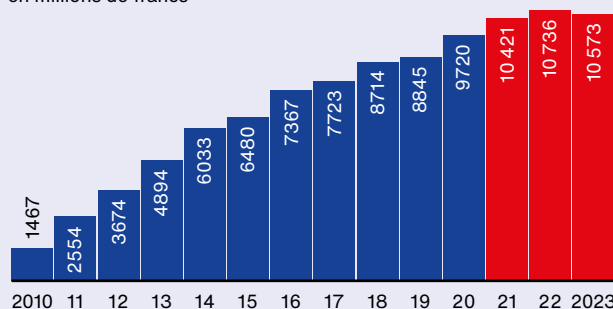
Les locataires ne sont pas les seuls à être touchés par la maximisation des rendements immobiliers. Le rêve d'accéder à la propriété devient également inaccessible pour un nombre croissant de personnes. Grâce à leurs énormes moyens financiers, les grands investisseurs font constamment grimper les prix des terrains. Cela rend les projets

de construction de plus en plus coûteux. Les coopératives, les communes ou les particuliers n'ont pratiquement plus aucune chance de réaliser des logements abordables. L'initiative permettrait de faire baisser les loyers et, par conséquent, les rendements des groupes immobiliers. Cela aurait pour conséquence que les groupes cesseraient de payer des prix fantaisistes pour les terrains. La pression sur les prix du terrain diminuerait, permettant ainsi à celles et ceux qui construisent pour les personnes plutôt que pour le rendement, d'enfin racheter des terrains.

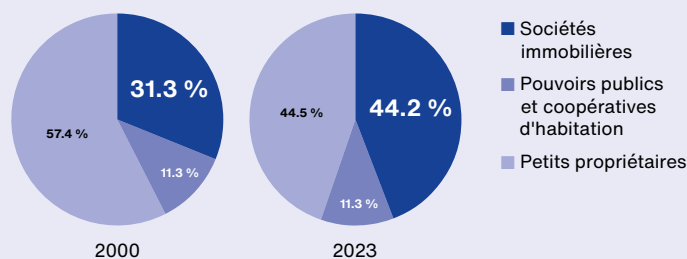
Garantir un logement pour toutes et tous

En instaurant un contrôle régulier, l'initiative garantit des loyers justes et met un terme à la possibilité de réaliser illégalement des profits indécents sur le dos des locataires. Une feuille de signature de l'initiative sur les loyers est jointe à ce magazine Syna. En la signant, vous pouvez contribuer à mettre enfin un terme à la recherche effrénée du profit sur le marché du logement, et à faire en sorte que les logements profitent à nouveau à celles et ceux qui en ont besoin. ■

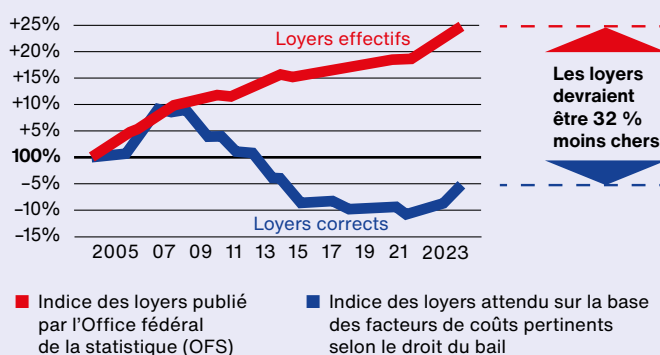
1) Voilà ce que les locataires paient en trop chaque année! Redistribution des locataires vers les parties bailleuses. en millions de francs



2) Toujours plus d'investisseurs orientés sur le profit Logements locatifs: types de propriétaires



3) Évolution des loyers entre 2005 et 2023



Initiative pour un congé familial

pour une société et
une économie fortes



**Signez
en ligne!**

