

syna MAGAZINE

N° 2 | MARS 2023 | SUISSE ROMANDE

Mouvement 60+

Les membres Syna de plus de 60 ans sont un pilier important du syndicat. **Page 7**

Negociações sobre o CCT

A situação actual nos sectores **Pagina 15**



Nouveaux modèles de temps de travail

Le partenariat social, élément clé

Les modèles classiques de temps de travail ne sont souvent plus adaptés aux conditions de travail. Qu'est-ce qui a changé et pourquoi le partenariat social peut être la solution parfaite? **Pages 4 et 5**

CONTENU

BRANCHES

- 6 **Négociations CCT**
Nos exigences dans les secteurs
- 10 **Commerce de détail**
Succès des négociations salariales avec Lidl
- 10 **Coiffure**
Revendications pour un 13^e salaire

SYNDICAT

- 7 **Membres 60+**
Une force inestimée pour le syndicat
- 9 **Réunion annuelle**
Révision des statuts

PERSONNALITÉS

- 3 **Le commentaire**
Nico Fröhli
- 12 **Mon travail et moi**
Mireille: «En cas de problème, Syna te défendra. Ça en vaut la peine.»

SERVICE

- 10 **Formation continue/cours**
- 11 **Tes droits**
Annualisation du temps de travail
- 11 **Emma explique**
Motion
- 16 **Régions**
Romandie
- 20 **Anniversaire**
Syna et le tertiaire



POLITIQUE

Nouveaux modèles de temps de travail

Thomas Bauer de Travail.Suisse explique pourquoi il faut de nouvelles solutions.

LANGUES

- 13 **ITALIANO**
Diamo forma al futuro insieme
- 14 **ESPAÑOL**
Contrato de aprendizaje
- 15 **PORTUGUÊS**
Negociações sobre o CCT



SYNDICAT

Le contrat d'apprentissage

Ce à quoi il faut faire attention pour que rien ne s'oppose à un début d'apprentissage réussi.

IMPRESSUM

Syna Magazine Journal officiel de publications pour les membres Syna | **Parutions** 7 éditions par année | **Tirage** 6806 exemplaires (REMP 2022)
Éditeur Syna – le syndicat, Secrétariat central, case postale 1668, 4601 Olten, www.syna.ch | **Rédaction** kommunikation@syna.ch
Rédaction Travail.Suisse Lisa Schädel, schaedel@travailsuisse.ch | **Conception/typographie** Continue AG, Bâle | **Impression/expédition** Merkur Zeitungsdruck AG
Modification d'adresses info@syna.ch | **Prochaine édition** 19 mai 2023 | **Clôture de la rédaction** 28 avril 2023, 12h00 | **Crédits photographiques**
Adobe (p. 1, p. 2, p. 4/5, p. 6 p. 7, p. 8, p. 13, p. 14, p. 15), Syna (p. 3, p. 9, p. 12, p. 16, p. 17, p. 18, p. 19 p. 20)

Quand changement rime avec renouveau

Syna se bat depuis 25 ans pour des conditions de travail équitables, bâtissant ainsi les fondements de notre prospérité à toutes et à tous. Il faut que chacun dispose de revenus suffisants et parvienne à concilier vie professionnelle et vie privée pour que l'économie puisse croître sainement et que le cercle vertueux de la prospérité suisse se perpétue.



Attaques constantes des partis bourgeois et des employeurs

En tant que syndicat, nous sommes sans cesse en butte aux attaques du lobby des employeurs. Actuellement, il faut surtout veiller à ce que ces derniers ne continuent pas, par appât du gain, à détourner la flexibilisation du monde du travail en leur faveur. Oui à la flexibilisation, mais pas au détriment des travailleurs et travailleuses. Nous sommes par exemple ouverts au travail mobile et flexible (télétravail) ou à la semaine de quatre jours, mais nous refusons fermement que les travailleurs doivent rester encore plus longtemps à la disposition de leurs employeurs et que ces derniers exigent parfois qu'ils soient joignables pratiquement 24 heures sur 24.

Le travail syndical, une brique essentielle, hier comme aujourd'hui!

Certes, le travail quotidien et l'approche des syndicats ont changé, mais sur le fond, notre mission reste la même et, en tant que voix des travailleurs, nous continuons de négocier des conditions d'emploi modernes et équitables. Nous nous engageons avec fermeté en faveur du partenariat social et sommes profondément convaincus que les conventions collectives de travail (CCT) nous permettent de créer des conditions-cadres propres aux différentes branches et de nature à renforcer l'équilibre du monde du travail de notre pays.

De quoi l'avenir sera-t-il fait?

Tous les travailleurs doivent être conscients que préserver et améliorer les conditions de travail en vigueur exige de gros efforts. La solidarité collective

est de mise, selon la devise «Un pour tous, tous pour un». C'est le seul moyen pour qu'à long terme, chaque travailleur et chaque travailleuse en Suisse puisse exercer avec dignité une activité porteuse de sens qui lui permette de vivre correctement. C'est pour cela que nous luttons à vos côtés! Le paysage syndical va devoir évoluer ces prochaines années, notamment pour mieux atteindre les jeunes générations qui, depuis leur entrée sur le marché du travail, peuvent profiter des bonnes CCT négociées par Syna. C'est dans cette optique que nous devons agir et oser le changement!

Syna, c'est aussi vous

Nous sommes à l'écoute d'idées innovantes permettant de faire progresser notre action dans l'intérêt de nos membres et contribuant ainsi à des conditions de travail équitables et de qualité. Nous nous réjouissons donc de toute remarque, idée ou critique que vous, nos membres, nous adressez. Nous fondons notre réflexion et notre action sur vos besoins. Le travail syndical n'est pas seulement un travail, c'est une passion – pas uniquement dans nos structures professionnelles, mais aussi dans toutes les sections et surtout parmi vous, chers membres. Sans vous, Syna ne pourrait pas mener une action efficace. Nous vous remercions chaleureusement de la confiance que vous accordez à Syna en devenant membres. Ensemble, nous sommes forts et pouvons poursuivre l'amélioration des conditions de travail et de salaires, pour nous toutes et tous!

Nous nous réjouissons de relever les nombreux défis passionnants qui nous attendent et comptons sur votre solidarité!

Nico Fröhli
Secrétaire central

Pour un travail d'avenir

Faut-il créer de nouveaux modèles de temps de travail?

Nulle part en Europe les personnes employées à temps plein travaillent plus longtemps qu'en Suisse. Parallèlement, différentes études montrent une augmentation constante du stress lié au travail et des difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle. La discussion sur une réduction du temps de travail hebdomadaire ou sur l'introduction d'une semaine de quatre jours arrive donc à point nommé. Néanmoins, ces approches ne répondent parfois pas aux besoins des travailleurs.

Les syndicats et les associations patronales s'affrontent traditionnellement sur deux questions fondamentales, à savoir la valeur du travail et le temps de travail. La première a surtout trait aux salaires et à leur répartition, alors que la seconde se concentre sur la durée du travail et sa flexibilisation. Alors que des progrès ont été réalisés sur la question des salaires au cours des dernières décennies, la durée légale du travail n'a pas diminué depuis les années 70, avec 45 ou 50 heures. Avec 42,7 heures de travail par semaine, les personnes employées à temps plein en Suisse sont celles qui travaillent le plus en Europe. S'agissant du droit aux vacances payées, avec quatre semaines, la Suisse et la Grande-Bretagne font également figure de lanterne rouge.

Stress et difficultés de conciliation

Le cadre légal d'il y a 50 ans n'est plus adapté aux conditions de travail actuelles. En ef-



fet, l'augmentation constante de la productivité a fortement accru le rythme de travail. En parallèle, l'avènement de l'individualisation et de la numérisation font qu'il est de plus en plus difficile de se déconnecter du travail. Le nombre d'heures de travail hebdomadaire et l'augmentation de la cadence sont éprouvants. Par conséquent, la possibilité de planifier ses horaires de travail est essentielle pour réduire le stress ou concilier vie familiale et vie professionnelle. L'ordonnance 1 de la loi sur le travail stipule que les plans d'interventions doivent être communiqués «en règle générale deux semaines au plus tard avant une intervention prévue sur la base de nouveaux horaires» (art. 69, al. 1). Ainsi, cela fait longtemps que la réglementation ne correspond plus aux exigences de la société. En effet, les parents actifs ont besoin de savoir à l'avance quand ils devront travailler pour pouvoir organiser la garde des enfants, mais aussi pour

planifier d'autres obligations sociales dans le cadre d'un mandat politique, d'une activité associative ou pour suivre une formation continue.

Des besoins différents

Pour préserver la santé des travailleurs et travailleuses et améliorer la conciliation et l'égalité, des progrès sont nécessaires en matière de réduction du temps de travail. Les propositions d'adaptation du temps de travail comprennent essentiellement l'introduction d'une semaine de quatre jours pour un même temps de travail, une semaine de 35 heures ou un droit au travail à temps partiel. Toutefois, aucune de ces propositions ne répond aux besoins de tous les travailleurs, qui varient fortement en fonction de la branche et du revenu. Pour de nombreux travailleurs à temps partiel – le plus souvent des femmes – la situation ne s'améliorerait par exemple pas de manière

significative, ni en termes de stress lié au travail, ni en termes de conciliation, s'il n'est pas possible de planifier ses horaires de travail à l'avance. Il en va de même pour l'introduction d'une semaine de quatre jours pour un temps de travail identique avec des journées de 10,5 heures. Et sur le plan de la santé, concentrer la même quantité de travail sur quatre jours est également discutable et n'est envisageable que pour certains groupes de travailleurs. Le droit au travail à temps partiel n'est quant à lui une option que pour les travailleurs dont le salaire permet une réduction du temps de travail et donc du revenu. Or la plupart des travailleurs auraient plutôt besoin de meilleurs salaires et d'horaires de travail planifiables.

Le partenariat social, élément clé

L'importance de la planification, la flexibilité, les vacances, la durée maximale du travail quotidien ou le nombre de jours de travail revêtent une importance différente selon la situation de chacun. C'est pourquoi, en matière d'aménagement du temps de travail, les approches de partenariat social offrent des possibilités plus différenciées que les lois supérieures et permettent de mieux tenir compte des besoins des travailleurs. Néanmoins, dans certains domaines, la loi sur le travail et le code des obligations (p. ex. le nombre de semaines de vacances) doivent inclure des dispositions légales qui permettent des progrès pour tous les travailleurs et travailleuses.

Thomas Bauer

Responsable de la politique économique, Travail.Suisse
bauer@travailsuisse.ch

Voir aussi l'interview de Patrick Tundo, patron d'Assymba, qui a introduit la semaine de 4 jours dans son entreprise (page 19 de ce magazine).

Négociations CCT

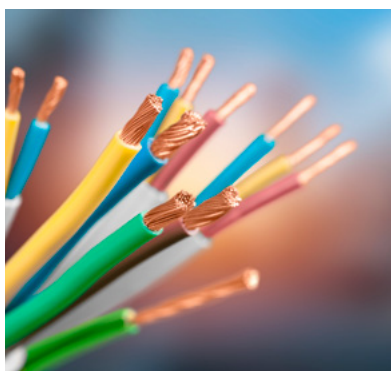
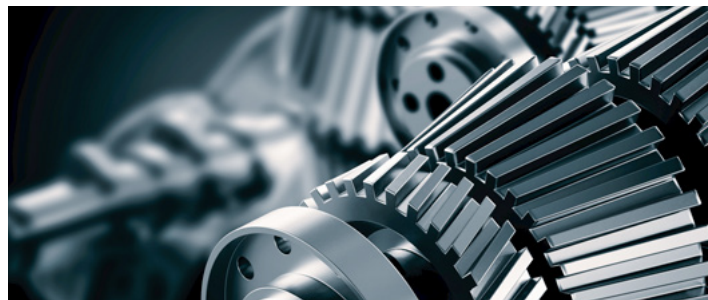
Printemps rime avec négociations

En 2023, des négociations sont prévues dans certaines branches pour le renouvellement des conventions collectives de travail (CCT). Même si les branches sont différentes, les revendications sont similaires: des salaires décents, une meilleure protection des travailleurs, en particulier pour les plus âgés, et plus de jours de congé. Nos revendications en détail.



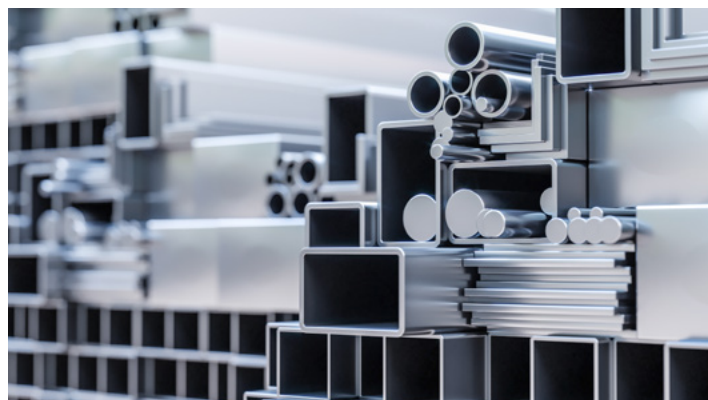
Technique du bâtiment – «La technique du bâtiment accuse un important retard en matière de salaires. Deux ans après l'obtention du certificat fédéral de capacité (CFC), un employé en technique du bâtiment gagne environ 900 francs de moins que ses collègues qui travaillent dans l'électricité. Il faut que cela change», s'emporte Susanna Sabbadini, secrétaire centrale chez Syna. Outre un salaire décent, nous demandons également que le temps total de déplacement soit considéré comme temps de travail et que les heures supplémentaires soient rémunérées avec un supplément de 25%. La pénurie de main d'œuvre dans la branche ne doit pas être compensée au détriment du temps libre et de la santé des travailleurs. Le travail est éprouvant sur le plan physique. C'est pourquoi nous demandons une sixième semaine de vacances et la possibilité de prendre une retraite anticipée. Certains cantons offrent d'ailleurs déjà cette possibilité, qui doit maintenant être étendue à toute la Suisse.

Industrie MEM – La CCT de l'industrie MEM arrivera à échéance le 30 juin 2023. «L'objectif est de conclure une nouvelle CCT pour les quatre à cinq prochaines années», explique Nico Fröhli, secrétaire central de la branche MEM. Dans l'industrie MEM, les horaires de travail sont particulièrement durs. En effet, les entreprises exigent parfois des semaines de 45 heures. La semaine de 40 heures doit être défendue avec force et rigueur. En outre, nous demandons une augmentation des salaires minimaux dans toute la Suisse, en tenant compte des différences régionales. Enfin, les travailleurs âgés doivent être mieux protégés contre la perte de leur emploi.



Electricité – La première ronde de négociations a eu lieu le jeudi 9 mars 2023 à Zurich. En raison de la dureté physique de ces métiers, nous demandons un modèle de préretraite s'inspirant de ce qui se fait déjà en Suisse romande. Il faut aussi empêcher une flexibilisation des horaires de travail au détriment des travailleurs et, enfin, des règles équitables pour les pauses de midi: il faut soit compter le temps de trajet pour retourner à la maison comme temps de travail, soit accorder une indemnité de repas. «Actuellement, il semble que nous nous dirigeons vers des négociations CCT plutôt longues», résume Michele Aversa, secrétaire central de l'électricité, au sujet des résultats de la ronde de négociations. «Notre demande d'un modèle de retraite anticipée a été rejetée sans aucune volonté de discussion, et nous ne nous sommes pas non plus rapprochés sur les autres points évoqués.» Il est donc d'autant plus important de convaincre tes collègues d'adhérer à Syna afin de donner encore plus de poids à nos revendications. Ensemble, nous sommes forts!

Artisanat du métal – Dans l'artisanat du métal, les négociations arrivent à leur terme et le résultat n'est pas satisfaisant... Nos revendications ont été rejetées. Nous n'avons pu obtenir qu'une adaptation des salaires minimaux au renchérissement et 2.00 francs de plus pour l'indemnité de repas de midi. La CCT n'a toutefois pas encore été signée. Des changements pourraient encore intervenir.



Michael Steinke

Collaborateur communication
michael.steinke@syna.ch

Façonner l'avenir ensemble

Syna compte sur ses membres 60+



Les membres 60+ de Syna, qui ont construit le syndicat et se battent pour la justice sociale à travers de nombreuses associations, représentent une force inestimée pour le syndicat.

Après quelques changements internes et des interruptions covid, les groupements syndicaux des membres 60+, romand et allemand, pourront à nouveau se réunir et préparer leurs assemblées de cet automne. Celles-ci seront l'occasion de rattraper nos obligations statutaires, mais aussi d'élaborer d'éventuelles requêtes pour le Congrès Syna et de définir les thèmes prioritaires.

En effet, 2023 est une année importante pour le syndicat, dont le Congrès de cet automne donnera le ton pour les quatre ans à venir. Lorsqu'une militante retraitée déclare «Chaque mois, j'ai le sentiment d'être volée!», alors le syndicat sait que les batailles des retraites et de l'égalité sont étroitement liées et doivent se mener de front pour que chaque

homme et chaque femme puisse vivre dignement au terme de sa vie active. Mais la question du montant des rentes – et bientôt la réforme de la prévoyance professionnelle – n'est pas le seul enjeu syndical des membres 60+, puisque le Conseil fédéral envisage d'harmoniser vers le bas les rentes de veuvage. La dignité et l'autonomie des personnes âgées et leur prise en charge lorsque cela est nécessaire concernent également chaque groupe d'âge; tout comme l'engagement pour un monde du travail responsable et climatiquement viable; ou encore la reconnaissance du nombre croissant d'heures de travail non rémunéré, autrement dit le bénévolat. Ces thèmes intergénérationnels sont tous défendus par Syna.

Les membres 60+, un atout pour Syna

Le syndicat Syna a particulièrement besoin de ses membres rentiers. Comme syndicat interprofessionnel actif dans toute la Suisse, nos secrétariats comptent sur leur soutien dans les campagnes de branche et de politique sociale, pour la tenue de stands, pour la communication avec la population active, pour le partage de connaissance et pour le développement des membres car qui mieux que nos aînées et nos aînés peuvent convaincre la relève de l'importance du syndicat?

Véronique Rebetz

Responsable de la politique 60+
veronique.rebetz@syna.ch

Des rentes 2023 encore trop modestes

Depuis janvier 2023, les rentiers et rentières touchent entre 30 et 60 francs de plus chaque mois grâce à l'augmentation des rentes octroyées par le Conseil fédéral pour faire face à l'augmentation du coût de la vie. La rente minimale a passé de 1195.– à 1225.– francs par mois, la rente maximale de 2390.– à 2450.– francs. Cette augmentation est pourtant bien modeste face à la hausse des primes maladie (en moyenne +6,6%) et au renchérissement prévu par la BNS de 2,4%. Les personnes à la retraite sont nombreuses à avoir recours aux prestations complémentaires pour compléter leur rente. Depuis 2023, ces prestations ont été ajustées au coût de la vie. Désormais, les montants servant à couvrir les besoins vitaux passent, pour les personnes seules, de 19 610.– à 20 100.– francs et, pour les couples, de 29 415.– à 30 150.– francs au maximum par an. Depuis 2021, ce sont plus de 219 935 personnes qui doivent avoir recours aux PC pour réussir à joindre les deux bouts. Le taux de pauvreté des rentiers et rentières AVS et AI ne cesse de croître, il est temps que nos autorités s'en préoccupent sérieusement.

Nouvelle co-présidente pour la VASOS / FARES

L'assemblée générale de la Fédération des Associations des retraité·e·s et de l'entraide en Suisse s'est tenue le 17 février à Berne. En présence des militants de Syna P. Bigger, P. Rutz, E. Pfammatter et W. Heldner, une nouvelle co-présidente a été élue en la personne de Mme Esther Waeber-Kalbermatten, pharmacienne de formation et ancienne Conseillère d'Etat valaisanne. La Fédération suisse des retraités pourra compter sur la participation active de Syna à l'avenir.

Contrat d'apprentissage

Droits et obligations pendant l'apprentissage

Le printemps est arrivé et les élèves de dernière année de scolarité obligatoire se concentrent sur leur recherche d'une place d'apprentissage. Par rapport à un contrat de travail, le contrat d'apprentissage connaît quelques particularités dont il faut tenir compte pour que rien ne vienne entraver la réussite de la formation.

Pour être valable, le contrat d'apprentissage doit être rédigé par écrit. Cependant, même si aucun contrat d'apprentissage écrit n'a été conclu ou si l'employeur le transmet tardivement à l'office cantonal de la formation professionnelle, l'apprentissage est soumis aux dispositions de la loi sur la formation professionnelle. Le contrat d'apprentissage doit impérativement régler le type et la durée de la formation professionnelle, le salaire, la période d'essai, le temps de travail et les vacances. Les parties contractantes sont la personne en formation, son représentant légal si elle est mineure, et l'entreprise formatrice. Une fois le contrat d'apprentissage signé, il doit être contrôlé et approuvé par l'office cantonal de la formation professionnelle.

Délais de préavis et temps de travail

La période d'essai commence avec l'entrée en fonction. Elle varie entre 1 et 3 mois. Dans des cas exceptionnels, elle peut être prolongée jusqu'à 6 mois avec l'accord des autorités cantonales. Pendant la période d'es-

saï, le contrat peut être résilié en tout temps par l'une des deux parties avec un préavis de 7 jours. Après la période d'essai, le contrat d'apprentissage peut encore être résilié sans préavis pour de justes motifs ou rompu d'un commun accord. Dans tous les cas, l'entreprise formatrice doit informer par écrit l'office de la formation professionnelle et l'école professionnelle de la résiliation.

Outre le travail dans l'entreprise formatrice, la formation scolaire, les cours facultatifs et l'examen de fin d'apprentissage sont également considérés comme du temps de travail. Cela n'est pas le cas pour les devoirs et les préparations aux examens en dehors des cours. Les jeunes de 15 à 18 ans ne peuvent pas travailler plus de 9 heures par jour. Les personnes âgées de moins de 16 ans ne peuvent travailler que jusqu'à 20 heures et les plus de 16 ans jusqu'à 22 heures. Les professions qui nécessitent un travail en soirée, comme la restauration, sont exclues de cette réglementation.

Droits et obligations pendant l'apprentissage

La personne en formation doit tout mettre en œuvre pour atteindre le but de l'apprentissage. En outre, son représentant légal doit dans toute la mesure du possible soutenir l'employeur dans l'accomplissement de sa tâche. Tout comme la personne en formation, l'employeur est tenu de tout mettre en œuvre pour que celle-ci bénéficie d'une formation conforme au programme d'apprentissage établi. La formation en entreprise doit être coordonnée au mieux avec l'enseignement des matières professionnelles et l'entreprise formatrice doit libérer le temps nécessaire au suivi des cours en école professionnelle sans réduction de salaire.

Tu trouveras plus d'informations en ligne sur la page Young Syna et si tu as des questions, tu peux t'adresser à tout moment à ton secrétariat régional.

Nora Picchi

Responsable du service juridique
nora.picchi@syna.ch



Nouvelle responsable du service juridique

Depuis le 1^{er} mars 2023, je suis responsable du service juridique chez Syna. Le partenariat social n'est pas une nouveauté pour moi. Après mes études, j'ai travaillé cinq ans à la Commission professionnelle paritaire suisse de la construction en bois (SPBH), où j'étais responsable des contrôles des entreprises détachant des travailleurs. J'ai ensuite travaillé pendant quatre ans et demi pour la Société suisse des entrepreneurs (SSE) dans le domaine de la politique patronale et du droit. Grâce à mon engagement chez Syna, je connais maintenant de l'intérieur tous les volets du partenariat social.

Je me réjouis de relever de nouveaux défis avec Syna, en particulier de travailler avec mon équipe et avec les responsables des centres de compétences juridiques, pour aider de très nombreux travailleurs à faire valoir leurs droits. Je me réjouis également des séances passionnantes au sein des commissions et des groupes de travail du Seco et de l'étroite collaboration avec Travail.Suisse.



Réunion annuelle

Révision des statuts

La réunion annuelle avec les présidences régionales s'est tenue le jeudi 2 mars 2023 au siège à Olten. Les responsables des régions des secrétariats, les responsables de sites ainsi que quelques membres du comité y ont également assisté.

Regula Thommen, responsable des finances et de l'administration, a animé la séance. Les participants ont été informés des actualités des différents départements. Les changements prévus dans les statuts, dont certains articles sont obsolètes, ont également été présentés. Au vu de l'urgence de modifier certains articles, seule une révision partielle est envisagée.

Walter Wyrsh, actuellement membre du Comité central et ancien président de section d'Obwald et de Nidwald, a réalisé une présentation pour mettre en lumière les adaptations prévues. Les statuts datant encore de l'époque de la création du syndicat, une révision s'imposait depuis longtemps. Les régions peuvent bien entendu soumettre des propositions de modification au Comité.

Il reviendra l'Assemblée des délégués du **24 juin 2023 à l'hôtel Arte à Olten (9 à 16 h)** d'entériner ou non cette adaptation des statuts.

Les questions de l'avenir de Syna, la Vision 2022 et la manière dont la future collaboration entre les régions doit être organisée, ainsi que la politique sociale actuelle ont également été discutées durant cette séance qui a donné lieu à de nombreuses interventions. Les échanges entre les participants et les retours des différentes régions ont été particulièrement enrichissants.

Nous remercions ici tous les personnes présentes à cette séance passionnante et constructive. A l'issue de cette réunion formelle, nous avons pu poursuivre nos discussions autour d'un apéritif convivial pour bien terminer notre journée de travail.

Antonella Maio
 Membre de la direction
 antonella.maio@syna.ch



Journée industrie du syndicat Syna

Vendredi 28 avril 2023
Centre Culture et Congrès de Lucerne (KKL)

La conférence de l'industrie de cette année aura pour thème principal

Santé psychique sur le lieu de travail

En collaboration avec Pro Mente Sana, nous souhaitons attirer l'attention sur ce sujet si important et renforcer la santé psychique sur le lieu de travail. Toutes les personnes actives dans le secteur de l'industrie sont les bienvenues.



Détails et inscription:
syna.ch/fr/industrie

Programme

9.00	Café de bienvenue
9.30	Conférences de branche MEM: vote CCT 2023 Industrie horlogère: évolution de la branche
10.15	Pause Café de bienvenue pour les membres des autres branches de l'industrie
10.30	Partie générale pour toutes les personnes actives dans le secteur de l'industrie Information sur la situation économique de l'industrie suisse
11.15	Réseaux régionaux Travaux de groupes «Informations des entreprises»
12.00	Repas de midi pris tous ensemble
13.00	Santé psychique sur le lieu de travail En collaboration avec Pro Mente Sana
14.15	Olympiade des savoirs – Passerelle MEM – FlaM – Protection juridique des membres de RP
15.00	Enquête de satisfaction et fin
15.15	Apéro et stands d'infos
16.00	Fin de la journée industrie



Commerce de détail

Succès des négociations

Lors des négociations salariales 2023 avec Lidl, Syna a obtenu le meilleur accord salarial du commerce de détail pour 2023.

Depuis le 1^{er} mars 2023, tout le personnel de Lidl (hormis les responsables de filiales et de groupe) a reçu une augmentation de salaire de 2,2%. De plus, 0,3% de la masse salariale ont été consacrés à des adaptations salariales individuelles structurellement nécessaires. Le versement de «primes uniques» a été délibérément écarté, car leur effet disparaît immédiatement après le versement. En outre, une augmentation des salaires minimaux de 3% en moyenne a pu être obtenue. Lidl et Syna prouvent ainsi que des salaires décents peuvent aussi être versés dans le commerce de détail et envoient un signal fort et positif à toute la branche.

Depuis 2011, la collaboration fructueuse entre Syna, la SEC Suisse et Lidl a permis d'augmenter de 700 francs le salaire minimal pour le personnel non qualifié. Syna se réjouit de cette évolution positive. Nous tenons toutefois à préciser que d'autres mesures seront nécessaires pour renforcer durablement le commerce de détail. Pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, il faut renforcer ces branches de

l'intérieur et leur redonner leur attrait. Ces mesures sont d'autant plus justifiées que le chiffre d'affaires par employé, et donc le succès des grands détaillants en Suisse, ne cesse de croître.

Le commerce de détail est structurellement affecté par des salaires trop bas. Cela concerne également le personnel de vente dans d'autres branches, comme les boulangers et pâtisseries. Le relèvement des salaires minimaux à un niveau socialement acceptable pour le personnel de vente est un point central de notre politique syndicale, toutes branches confondues.

Les négociations salariales de cette année ont en outre été marquées par un renchérissement annuel historiquement élevé (2,8%). Pour Syna, l'objectif premier était de compenser autant que possible la perte du pouvoir d'achat par le biais des négociations salariales et d'éviter ainsi d'imposer une charge financière supplémentaire aux travailleurs et travailleuses qui peinent déjà à nouer les deux bouts avec leurs bas salaires.

Fabian Lusser

Secrétaire central du commerce de détail
fabian.lusser@syna.ch

Coiffure

Un soutien fructueux!

Il y a un an, nous avons demandé un 13e salaire pour les coiffeuses et les coiffeurs.

Grâce à un immense soutien, nous avons pu remettre près de 10 000 signatures à l'association patronale le 14 février 2022. MERCI!

Depuis, beaucoup de choses se sont passées. Nous avons notamment mis cette revendication sur la table dans le cadre des négociations en cours sur la nouvelle CCT. Un an après la pétition et d'innombrables rondes de négociations, nous sommes sur la bonne

voie, mais nous ne pouvons pas encore vous informer des résultats concrets.

Tu veux agir pour faire bouger les choses dans cette branche? Deviens dès maintenant membre du syndicat Syna et participe à notre conférence de branche le 17 avril. Nous y communiquerons les résultats des négociations et tu pourras voter.

Ensemble, nous sommes forts! Nous comptons sur toi.

Migmar Dhaykel

Secrétaire centrale de la branche de la coiffure
migmar.dhaykel@syna.ch

Privilégier une attitude positive en toute circonstance

Jeudi et vendredi, 11 et 12 mai 2023, 9 à 17 h, Yverdon-les-Bains

Apprenez à prendre la vie du bon côté, malgré les revers, grâce à une attitude positive en toute circonstance!

Pleine Conscience à usage quotidien

Jeudi et vendredi, 25 et 26 mai 2023, 9 à 17 h, Puidoux

Le quotidien privé ou professionnel nous confronte à de nombreux défis. Soudain, nous nous rendons compte que nous ne sommes plus capables de faire attention à nous-mêmes. Dans ce cours, vous découvrirez ce que signifie la pleine conscience au quotidien, et vous apprendrez à focaliser votre attention sur le moment présent en adoptant une attitude d'acceptation et d'ouverture. Cette pratique nous permet de nous détendre et d'être indépendants de ce qui se passe autour de nous.

Rédaction et compréhension du certificat de travail

Vendredi, 2 juin 2023, 13h30 à 17h30, Villars-sur-Glâne

Le certificat de travail est un document essentiel pour définir les termes et les conditions d'un emploi, ce document est également fait pour se protéger légalement. Cette formation répondra à vos interrogations et vous fournira les éléments nécessaires à la bonne rédaction du certificat de travail et à sa bonne compréhension.

formation-ARC.Suisse

Informations et inscription
Institut de formation ARC

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

Tes droits

Annualisation du temps de travail: risques et opportunités

Dans la plupart des contrats de travail, le temps de travail à fournir par le salarié est aujourd'hui fixé par un nombre d'heures hebdomadaires. Désormais, les modèles d'annualisation du temps de travail sont de plus en plus fréquents. La durée annuelle du travail est moins réglementée par la loi que la durée hebdomadaire.

La durée hebdomadaire du travail est généralement de 42 heures pour les emplois à temps plein. Si, au cours d'une semaine, le nombre d'heures travaillées est supérieur ou inférieur aux 42 heures convenues, il en résulte un solde positif ou négatif. L'article 324 du Code des obligations prévoit que l'employeur est tenu de verser l'intégralité de leur salaire à ses employés, même s'il n'a pas suffisamment de travail à leur fournir. Il s'agit alors d'un cas de «demeure de l'employeur», et l'employé ne peut être tenu de rattraper ces heures négatives. A l'inverse, sauf accord contraire, les heures supplé-

mentaires effectuées par les employés doivent être compensées par du temps libre ou rémunérées avec une majoration de 25%.

On constate actuellement une augmentation des contrats avec annualisation du temps de travail, c'est-à-dire où le nombre d'heures à effectuer n'est plus fixé par semaine, mais par année. Le patron peut ainsi employer le travailleur de manière plus flexible lorsque le volume de travail fluctue. L'annualisation du temps de travail peut également présenter des avantages pour le travailleur s'il est suffisamment consulté pour la planification des heures annuelles requises. Ces modèles peuvent permettre d'éliminer les périodes improductives et d'améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

La flexibilité tant vantée peut toutefois être trompeuse. En effet, comme la durée annuelle du travail n'est pas réglementée par

la loi, la protection légale du travailleur est limitée. Il faut donc s'assurer que les points suivants concernant l'annualisation du temps de travail soient clairement définis dans le contrat de travail:

- le nombre d'heures à effectuer par année
- le droit de consultation de l'employé quant à la planification du temps de travail
- la gestion des heures négatives et des heures positives à la fin de l'année et à la fin de l'engagement
- la gestion des absences dues aux vacances ou à l'incapacité de travail.

Pour qu'une personne puisse véritablement bénéficier de l'annualisation du temps de travail, elle doit pouvoir réellement participer à l'organisation de son temps de travail. Les horaires de travail des personnes employées dans l'entreprise devraient être discutés et fixés à long terme pour que celles-ci puissent s'organiser. Pour les personnes rémunérées à l'heure, l'annualisation du temps de travail n'entre pas en ligne de compte, car elles seraient alors à la merci d'importantes fluctuations mensuelles de salaire.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez d'autres questions.

Leander Zemp

Avocat, directeur du centre de compétences juridiques de Suisse centrale

Emma explique!

Motion

Lors de sa session de printemps, le Parlement a adopté une motion de la conseillère aux États du centre Andrea Gmür visant à assouplir temporairement les horaires de travail en cas de pénurie d'énergie. Cela signifie que les entreprises peuvent plus facilement obliger leur personnel à travailler le dimanche et la nuit. Mais comment fonctionne exactement une motion?

Une motion est une intervention parlementaire par laquelle un parlementaire, un groupe ou une commission peut demander au gouvernement d'élaborer une modification de loi ou de prendre certaines mesures. La première Chambre dans laquelle la motion a été déposée (en l'occurrence le Conseil des États) délibère et vote ensuite sur la proposition. Si celle-ci est adoptée, la deuxième

Chambre (dans notre exemple, le Conseil national) se penche sur la motion et peut proposer des modifications. Si aucune modification n'est apportée et que la deuxième Chambre approuve également la motion, alors le gouvernement est tenu de la mettre en œuvre. Si la deuxième Chambre approuve une forme modifiée de la motion, alors la première Chambre doit à son tour se pencher sur cette motion modifiée. Il y a donc parfois des allers-retours entre les deux Chambres. Dans le cas de la motion de la conseillère aux États Gmür, c'est une majorité de centre-droit qui s'est imposée dans les deux Chambres, adaptant ainsi une nouvelle fois la loi sur le travail, déjà libérale, au détriment des travailleurs et travailleuses.



Emma

Mon travail et moi

«En cas de problème, Syna te défendra. Ça en vaut la peine.»

La Fribourgeoise Mireille Matthey aime la vente, métier qu'elle a choisi dès son apprentissage. Elle n'en changerait que s'il n'y avait pas d'autre solution.

«Pour l'avenir, je souhaite que Syna ne change pas, et qu'il soit là quand on a besoin de lui.»

Mireille Matthey



Mon travail

L'aspect de mon métier que je préfère, c'est le contact avec la clientèle. Tout au long de la journée, on voit des gens très différents. C'est très varié et on ne s'ennuie jamais. Je ne pourrais pas travailler dans une boutique où ne défilent que deux ou trois personnes par jour, j'y mourrais d'ennui. Je préfère nettement le domaine de l'alimentation, où il se passe toujours quelque chose! Je me suis lancée dans la vente dès mon apprentissage. Et depuis, je suis restée fidèle à mon métier – à l'exception d'une année où j'ai travaillé dans la restauration. C'était juste après ma formation. Je me suis dit: tu

es jeune, tu dois essayer de nouvelles choses et découvrir d'autres métiers. De manière générale, j'ai bien aimé. Mais dans la restauration, les horaires sont extrêmement difficiles et les salaires sont encore plus bas que dans la vente. Lorsque nous avons voulu fonder une famille, je suis retournée à mon métier d'origine, qui est plus compatible avec les enfants et qui me plaît.

Ma branche

Malgré tout, les salaires dans la vente sont très bas, surtout si l'on considère nos horaires de travail. Chez moi, l'équipe du matin commence à 5 heures du matin et

l'équipe du soir finit à 21 heures. Nous travaillons souvent le week-end et aussi les jours fériés. Si je travaillais dans un bureau, j'aurais des horaires réguliers et un salaire plus élevé. Je ne trouve pas cela très juste. Mais tant que ça fonctionne, je ne veux pas changer, car j'aime mon métier, c'est ce qui compte le plus pour moi.

Ma santé

Pendant près de dix ans, j'ai travaillé dans une grande chaîne de supermarchés, notamment au rayon boucherie. Le travail y est physiquement très éprouvant. Dans la vente, on a l'habitude de rester longtemps debout. Mais là nous devions en plus soulever et porter beaucoup de choses, ce qui faisait un sacré poids à la fin de la journée! Au bout d'un certain temps, mon dos a dit stop. J'ai eu une hernie discale. En l'espace d'une année, j'ai dû être opérée trois fois.

Mon employeur de l'époque a d'abord réagi avec compréhension et m'a assuré que je pourrais changer de rayon. Car à ce moment-là, il était déjà clair qu'avec mes problèmes de dos, je ne pourrais plus retourner à la boucherie. Et puis j'ai été abruptement licenciée alors que j'étais encore en congé de maladie.

Mon syndicat

J'ai alors eu la chance de trouver emploi dans un shop de station-service. Les tournus ne duraient que cinq heures et je n'avais pas de lourdes caisses à porter. Pour mon dos, c'était parfait. Un jour, des collaborateurs de Syna sont venus présenter le syndicat. J'avais déjà entendu parler des syndicats, mais je ne m'y étais jamais vraiment intéressée. Ils m'ont expliqué tout ce qu'ils font et ce que cela apporte. Je n'ai pas hésité, j'ai tout de suite adhéré. Pour moi, c'était clair: en cas de problème, le syndicat te défend. Ça en vaut la peine. Je suis très heureuse de ma décision. Plus tard, lorsque j'ai eu des problèmes au travail, j'ai pu compter sur le soutien de Syna. Et mes collègues de travail aussi, ce qui les a convaincues d'adhérer à leur tour. Pour l'avenir, je souhaite que Syna ne change pas, et qu'il soit là quand on a besoin de lui.

Melanie Nobs

Responsable de la communication
melanie.nobs@syna.ch

Creare il futuro insieme

Syna conta sui suoi soci 60+

Le attiviste e gli attivisti Syna di 60 anni e oltre rappresentano una forza inestimabile per il sindacato. Queste donne e questi uomini che hanno costruito il sindacato lottano per la giustizia sociale per il tramite di numerose associazioni.



Il 17 febbraio si è tenuta a Berna l'assemblea generale di VASOS/FARES. Syna era presente con i nostri soci P. Bigger, P. Rutz, E. Pfammatter e W. Heldner. Per l'occasione, abbiamo eletto la nuova copresidente Esther Waeber-Kalbermatten. Farmacista di formazione, la già consigliera di Stato vallesana è orgogliosa della sua carriera politica e professionale, segnata da un impegno costante nel sociale e nella sanità. Inoltre, difende la necessaria integrazione di tutte le generazioni nel dialogo sociale e auspica un'apertura delle lotte.

È anche INSIEME ai suoi attivisti più esperti che Syna desidera evolvere. Il 2023 è un anno importante per il sindacato e il Congresso di quest'autunno darà il ritmo per il prossimo quadriennio. Le lotte sindacali sono anche lotte intergenerazionali.

Quando un attivista in pensione afferma di sentirsi derubato ogni mese, il sindacato sa che le battaglie per le rendite di vecchiaia e l'uguaglianza sono strettamente connesse e vanno combattute insieme, affinché ogni

uomo e ogni donna possa condurre un'esistenza dignitosa al termine della propria vita attiva. Tuttavia, la questione dell'importo delle rendite – e, presto, anche quella della riforma della previdenza professionale – non è l'unica questione sindacale che sta a cuore agli ultrasessantenni, poiché il Consiglio federale sta valutando la possibilità di armonizzare verso il basso le rendite di vedovanza. La dignità e l'autonomia degli anziani e la loro presa a carico in caso di necessità riguardano tutte le fasce d'età; l'impegno per un mondo del lavoro responsabile per un futuro sostenibile dal punto di vista climatico; il numero crescente di ore di lavoro non retribuito, cioè di volontariato, necessario per il sostegno di tutta la nostra economia – sono tutti temi difesi da Syna.

Dopo alcuni cambiamenti interni e interruzioni dovute alla pandemia, i gruppi di socie e soci 60+ della Svizzera tedesca e francese potranno riunirsi di nuovo per preparare le assemblee previste per il prossimo autunno. Questi incontri saranno l'occasione per aggiornarci sugli obblighi statutarî, ma anche

per pianificare richieste all'attenzione del Congresso Syna e per definire i temi prioritari. La Federazione svizzera dei pensionati potrà contare anche sulla partecipazione attiva delle attiviste e degli attivisti Syna.

Syna ha bisogno in modo particolare dei suoi iscritti pensionati. In quanto sindacato interprofessionale attivo in tutta la Svizzera, i nostri segretariati contano sul loro sostegno nelle campagne di categoria e di politica sociale, per presidiare gli stand, per comunicare con la popolazione attiva, per condividere le conoscenze e sviluppare il tesseramento, perché chi meglio dei nostri anziani può convincere nuove socie e nuovi soci dell'importanza del sindacato?

Véronique Rebetez

Responsabile del servizio del movimento Over60
veronique.rebetez@syna.ch

Rendite 2023 ancora troppo modeste

Da gennaio 2023, le pensionate e i pensionati ricevono da 30 a 60 franchi in più al mese grazie all'aumento delle rendite deciso dal Consiglio federale per far fronte all'aumento del costo della vita. La rendita minima AVS è passata da 1195 a 1225 franchi e la rendita massima da 2390 a 2450 franchi. Tuttavia, si tratta di un aumento assai modesto rispetto al rincaro dei premi dell'assicurazione malattie (in media +6,6%) e al tasso d'inflazione del 2,4% previsto dalla BNS.

Molti pensionati e pensionate ricorrono alle prestazioni complementari per integrare la rendita di vecchiaia. Dal 2023, queste prestazioni sono state adeguate al costo della vita. Gli importi destinati a soddisfare il minimo vitale sono passati da 19 610 a un massimo di 20 100 franchi all'anno per le persone sole e da 29 415 a un massimo di 30 150 franchi all'anno per le coppie. Dal 2021, oltre 219 935 persone hanno dovuto ricorrere dalle PC per riuscire ad arrivare alla fine del mese. Il tasso di povertà delle beneficiarie e dei beneficiari di rendite AVS e AI è in costante crescita ed è ora che le nostre autorità prendano davvero sul serio questa preoccupante tendenza.

Contrato de aprendizaje

Derechos y obligaciones durante el periodo de aprendizaje

Es al comienzo de la primavera cuando las y los estudiantes del último curso de la enseñanza obligatoria buscan un puesto de aprendiz. Haciendo una comparación con un trabajo formal, el aprendizaje tiene sus propias características y dinámicas, las cuales deben conocerse para desenvolverse con éxito en esta etapa de la vida laboral.

En primer lugar, el contrato debe estar por escrito para ser válido. Pero aunque este no conste por escrito o se remita a la Oficina de Formación Profesional (OFP) con retraso, igualmente queda sujeta a las disposiciones de la ley que regula las OFP de cada cantón. Este contrato de aprendizaje regula la duración, salario, periodo de prueba, horarios de trabajo y las vacaciones. Las partes contratantes son por un lado el aprendiz o su tutor legal si es menor de edad, y por otro la empresa. Una vez que se ha firmado, este debe ser comprobado y validado por la OFP correspondiente.

Plazos de preaviso de término laboral y horarios de trabajo

El periodo de prueba comienza cuando se ingresa al puesto de trabajo. La duración de este es entre 1 y 3 meses. En algunos casos, este periodo puede extenderse hasta 6 meses, con el visto bueno de la OFP cantonal correspondiente. Durante este periodo, el contrato puede darse por terminado por cualquiera de las partes participantes con un preaviso de 7 días. Tras la conclusión del periodo de prueba, el contrato solo puede ser rescindido sin aviso previo por acuerdo mutuo o por motivos importantes. En todos los casos anteriores, se debe dar aviso a la oficina OFP por escrito.

Aparte del trabajo como aprendiz, la formación escolar, asignaturas electivas y el Examen de Final de Practica (EFP-LAP) también se incluyen dentro de la jornada laboral. No se incluyen las tareas para hacer en el hogar ni la preparación de los exámenes. Los jóvenes de 15 a 18 años pueden trabajar un máximo de 9 horas al día. Los menores de 16 años pueden trabajar hasta las 20.00 horas y sobre los 16 años hasta las 22.00 horas como máximo. El trabajo nocturno, como puede ser la hostelería o el sector gastronómico, está exenta de esto último.

Derechos y deberes durante el aprendizaje

El aprendiz debe esforzarse para alcanzar las metas del aprendizaje. Además, el representante legal del aprendiz debe respaldar al empresario para lograr esta tarea. Tanto el empresario como el aprendiz están obligados a ofrecer y recibir respectivamente una formación profesional adecuada y metódica de acuerdo con el plan de estudio correspondiente. La jornada de trabajo en la empresa debe coordinarse de forma coherente con las clases presenciales de la formación profesional otorgándole el tiempo necesario al aprendiz sin perjuicio del sueldo a recibir.

Si necesitas más información, la puedes encontrar en el sitio Young Syna, o puedes ponerte en contacto con tu secretaría regional en cualquier momento.

—
Nora Picchi

Directora de Servicios Jurídicos
nora.picchi@syna.ch

Negociações sobre o CCT

A primavera é tempo de negociação

Em 2023, aguardam-se as negociações para o prolongamento dos contratos coletivos de trabalho em alguns setores. Por mais diferentes que sejam os setores, as exigências são semelhantes: salários adequados, melhor proteção para os empregados, principalmente para os funcionários mais velhos, e mais dias de folga. As exigências em detalhe:



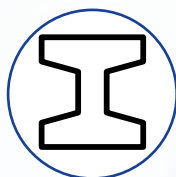
Setor elétrico

A primeira ronda de negociações ocorreu na quinta-feira, 9 de março de 2023, em Zurique. Devido ao grande esforço físico, requeremos um modelo de reforma antecipada, como já é o caso no setor na Suíça Romanda. É também importante evitar uma flexibilização do horário de trabalho à custa dos empregados, sendo necessária um regulamento justo das pausas para o almoço. Ou o tempo de condução de regresso à casa conta como tempo de trabalho ou eles têm o direito a subsídio de refeição. «Atualmente, parece que haverá negociações mais longas sobre o CCT», diz Michele Aversa, secretário central do comércio elétrico, ao resumir os resultados da ronda de negociações. «A nossa exigência por um modelo de reforma antecipada foi rejeitada sem nenhuma vontade de conversar. Também não houve nenhum tipo de aproximação.» Portanto, é ainda mais importante convencer as tuas colegas e os teus colegas de trabalho a se tornarem membros do Syna, a fim de aplicar ainda mais pressão sobre as nossas exigências. Juntos somos fortes!



Indústria MEM

O contrato coletivo de trabalho na indústria MEM termina em 30 de junho de 2023. «O objetivo é fechar um novo contrato para os próximos quatro a cinco anos», explica Nico Fröhli, secretário central do setor MEM. As horas de trabalho estão particularmente sob pressão na indústria MEM. Aqui algumas empresas estão a exigir semanas de 45 horas. A semana de 40 horas deve ser rigorosamente defendida com todas as forças. Além disso, pedimos um aumento do salário mínimo em toda a Suíça, levando em consideração as diferenças regionais. Adicionalmente, os empregados mais velhos devem estar mais protegidos contra a perda dos seus empregos.



Setor de metais

«No setor de metais estamos agora na final e não é satisfatório. As nossas exigências não foram aceites. A única coisa que conseguimos ali foi um reajuste do salário mínimo de acordo com a inflação e mais 2,00 francos no subsídio de almoço. Mas o contrato ainda não foi assinado. Ainda pode haver alterações», resume Susanna Sabbadini.



Tecnologia de edifícios

«Na tecnologia de edifícios, em particular os salários estão a ficar para trás. Dois anos após a obtenção do certificado profissional suíço (EFZ), um funcionário da tecnologia de edifícios ganha aproximadamente de 900 francos a menos do que os seus colegas do setor elétrico. Isto tem de mudar!» exige a secretária central do Syna Susanna Sabbadini. Além de salários adequados, também exigimos que todo o tempo de viagem seja remunerado como tempo de trabalho e horas extras com acréscimo de 25 por cento. A escassez de pessoal no setor não deve prejudicar o tempo de lazer e a saúde dos empregados. O trabalho é fisicamente desgastante. Exigimos, portanto, uma sexta semana de férias e a possibilidade de reforma antecipada. Isto já é possível em alguns cantões e agora deve finalmente ser introduzido em toda a Suíça.

ROMANDIE

Journée internationale de la femme: Syna était dans la rue!

A Neuchâtel, dans le Jura, à Genève ou encore à Nyon, Syna a affiché une présence forte dans la rue pour faire entendre la voix des femmes lors de la journée internationale de la femme du 8 mars.

Une loi sur l'égalité vieille de 27 ans et pourtant toujours encore autant de discrimination au travail. Alors que la publicité télévisuelle porte haut l'image des femmes (un jour cuisinière pour préparer les meilleures tartes du monde grâce à une marque reconnue, le lendemain, soignante pour étaler du baume à sa famille enrhumée ou encore décoratrice de son futur logement grâce à une grande maison de meubles, ...), au travail, la place des femmes est jonchée d'obstacles. Manque de reconnaissance, menace de licenciement en cas de grossesse – voire licenciement au retour de maternité – bla-

gues salaces, harcèlement sexuel sont toujours présents dans un marché de l'emploi qui, malgré la révision de la législation en 2020, ne parvient toujours pas à garantir l'égalité des salaires. Les femmes ne veulent pas être valorisées pour leur travail domestique, mais simplement pour leur travail pour la collectivité, pour l'économie. Et nous serons à nouveau dans la rue le 14 juin.

A Genève, cette journée a été aussi l'occasion pour Syna de mobiliser le public contre la motion Ettlín récemment adoptée par le Parlement fédéral. Cette motion qui prévoit de supprimer le salaire minimum cantonal dans plusieurs secteurs, notamment dans l'hôtellerie-restauration, le nettoyage ou la coiffure, est une attaque inacceptable contre des secteurs majoritairement féminins et déjà précarisés. Lors de la distribution



de tracts et des échanges, les membres de Syna ont appelé le public à soutenir le combat pour la préservation du salaire minimum genevois qui s'élève actuellement à 24 francs de l'heure. Pour ce faire, ils ont invité toutes et tous à signer la pétition «Touche pas à notre salaire minimum!».

Véronique Rebetz

Responsable de la politique de l'égalité
veronique.rebetz@syna.ch

Tania Séverin


Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch



Indexation des salaires dans la fonction publique et parapublique

Dans le canton de Vaud, la fronde contre le refus du Conseil d'État d'accorder la pleine indexation des salaires ne faiblit pas. Pour le secteur parapublic de la santé, la pilule est particulièrement dure à avaler. En effet, la décision annoncée par le Conseil d'État d'octroyer une prime de «vie chère» de 0,8% aux classes de salaire inférieures ne concerne pas le parapublic. Syna accorde son plein soutien aux manifestantes et aux manifestants qui demandent au Conseil d'État de reconsidérer sa décision.

Une mobilisation qui fait tache d'huile puisqu'à Neuchâtel, alors que la fonction publique et parapublique a eu droit à 2% d'IPC, le secteur de la santé, soumis à la convention collective de travail CCT Santé 21 dont Syna est signataire, n'a eu droit qu'à 1%! Le GASS (Groupement des associations et syndicats de la santé du canton de Neuchâtel) revendique donc, au nom du personnel concerné, une égalité de traitement pour l'adaptation des salaires au renchérissement. Au travers de cette pétition, il demande au Grand Conseil et au Conseil d'état neuchâtelois d'appliquer l'égalité de traitement entre le personnel de l'État et celui du secteur de la santé. L'IPC est réellement supérieur à 3%. Dès lors, demander un même régime entre les deux catégories de personnel n'est que Justice! Une motion populaire devrait également être lancée ce printemps. Pour soutenir cette action, tout un chacun peut signer la pétition qui se trouve en ligne jusqu'au 3 mai 2023.



Camille Chardon
 camille.chardon@syna.ch
 Secrétaire régionale Neuchâtel

Tania Séverin
 Rédactrice régions romandes
 tania.severin@syna.ch

La formation continue, c'est important!

Daphna Paz, responsable formation, et Natacha Huguelet, coordinatrice pour la Suisse romande



Chaque année, l'institut de formation ARC de notre association faitière Travail.Suisse propose de nombreux cours. Tour d'horizon avec Daphna Paz, responsable de la formation, et Natacha Huguelet, coordinatrice.

Syna: Pourquoi participer à une formation ARC?

Natacha: Se former, c'est une occasion de construire sa carrière, de mettre à jour ses connaissances, de se lancer un nouveau défi professionnel ou personnel. Nos formations sont aussi une opportunité de rencontrer de nouvelles personnes, d'entendre d'autres opinions, de nouer des liens, et d'apprendre de nouvelles choses.

Syna: Quelles formations l'ARC propose-t-il?

Daphna: Nous proposons des formations techniques du type «Prise de parole en public» ou «Compréhension du certificat de travail», pour aider les membres du syndicat à faire entendre leurs droits. Mais nous proposons aussi une large gamme de formations plus générales et liées au développement personnel.

Syna: Pourquoi le développement personnel?

Daphna: Le «Baromètre Conditions de travail» publié chaque année par Travail.Suisse montre que le stress au travail est en

constante augmentation. Résultat: les maladies qui résultent du stress – comme le burn-out – sont en hausse. On le sait mais on ne fait pas grand-chose pour y remédier. Par exemple, nous avons constaté qu'aujourd'hui, la plupart des personnes actives dans des domaines techniques et administratifs sont appelées à travailler en mode hybride: nous sommes connectés sans arrêt, exposés à des sollicitations permanentes. Nous avons donc développé une formation de deux jours «Comment harmoniser vie professionnelle et privée à l'heure du travail hybride?», qui donne des clés pour séparer sa vie privée et professionnelle. En termes de prévention, c'est important. Notre cours «Pleine conscience à usage quotidien» est un autre exemple intéressant. Ce cours s'adresse à toutes et à tous, sans aucun pré-requis. Il permet de mieux appréhender le quotidien, la charge mentale, à la maison et au travail.

Syna: Pour un patron, quel est l'intérêt d'encourager ce type de formation?

Natacha: Un employeur a tout intérêt à ce que son personnel soit en bonne santé – physique et mentale. En effet, une personne fatiguée, mentalement épuisée, sera bien moins efficace qu'une personne sereine et reposée.

Syna: Ces formations s'adressent-elles à l'ensemble des membres de Syna, quel que soit leur activité professionnelle?

Natacha: Oui, coiffeuses, chauffeurs de bus, techniciens, neuro-psychologues, retraités: nos formations accueillent des personnes de tous les milieux. Nous entendons parfois que certains membres ne sont pas à l'aise de s'inscrire à un cours. Et pourtant c'est justement la diversité des participants qui permet d'enrichir nos formations. Je pense par exemple à la formation «Compétences trans-culturelles et mécanismes de discrimination dans le monde du travail». Le titre peut faire peur, et pourtant cette formation aborde des sujets auxquels nous sommes tous et toutes confrontés dans notre travail. En effet, dans notre pays la diversité culturelle est partout, la plupart des équipes sont multiculturelles, différentes langues se côtoient. Idem pour la clientèle qui vient le plus souvent d'horizons très divers. Cette formation permet de mieux appréhender la différence, et donc de mieux fonctionner au travail.

Tania Séverin

Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch

Informations pratiques

Syna soutient ses membres en matière de formation continue et prend ainsi à sa charge les coûts des cours comme suit:

- jusqu'à 4 jours de participation par année civile pour les membres des classes de cotisations ordinaires
- jusqu'à 2 jours de participation par année civile pour les membres des classes de cotisations spéciales (p. ex. apprenti-e-s et retraité-e-s)

S'agissant du temps de travail, de nombreuses CCT incluent un congé de formation, lequel donne droit à des jours de congé payés par année pour le perfectionnement professionnel.

L'ARC en bref

L'institut de formation ARC fait partie du mouvement des travailleurs et travailleuses. C'est une entité autonome au sein de l'organisation créée par Travail.Suisse et ses associations partenaires. Ses formations s'adressent avant tout aux membres syndiqués des associations partenaires d'ARC: SYNA, transfair, SCIV et swissPersona. En 2021, l'institut ARC a organisé 135 formations qui ont accueilli environ 1150 participants et participantes.

ROMANDIE

Nouveaux modèles de travail

Chez Assymba, la semaine de quatre jours est une réalité. Et ça marche. Le fondateur de l'entreprise nous explique sa motivation à introduire ce modèle de travail, et les fruits que cela a porté.

Dans ce quartier de l'Ouest Lausannois, nous arrivons devant un bâtiment plutôt austère, la façade masquée par des échafaudages. Néanmoins, dès que nous pénétrons dans les locaux d'Assymba, nous découvrons des bureaux modernes, clairs et chaleureux. A l'image du patron de la société, Patrick Tundo, «fondateur et créateur d'avenir digital...». Si nous sommes là, c'est parce que nous voulons en savoir plus sur cette petite entreprise de services informatiques qui a décidé d'instaurer la semaine de quatre jours. En effet, depuis environ dix-huit mois, ce que la plupart des patrons qualifient de douce utopie est une réalité chez Assymba. «C'était durant l'été 2021», explique Patrick Tundo. «J'étais en voiture, et j'écoutais un reportage portant sur des entreprises scandinaves qui avaient testé avec succès la semaine de quatre jours. J'ai alors pensé «s'ils y arrivent, alors il n'y a pas de raison que cela ne soit pas à notre portée».

«#projet47»

Le jour-même il soumet l'idée à son personnel. «Notre patron est arrivé est nous a demandé ce que «projet 47» évoquait pour nous», se souvient Lucas Gonzalez, régisseur d'idées informatiques chez Assymba. «Au début, nous avons pensé à un nouveau client. Puis il nous a expliqué que 47 voulait dire «travail 4 jours sur 7». Nous avons passé par tous les états d'âme: doute, surprise, joie, mais aussi inquiétude face à la nécessité de se réorganiser pour atteindre l'objectif.» En effet, si le jeune patron propose à ses collaborateurs de passer à une semaine de 4 jours de 8 heures de travail, sans réduction de salaire, il précise qu'il n'y aura pas moins de travail, que le chiffre d'affaires de l'entreprise devra rester stable, et qu'il faudra donc réorganiser le travail. Une phase test de trois mois est lancée. «Les premières semaines ont été difficiles,

le chiffre d'affaires a baissé de 20%. C'est tout à fait logique, car toute réorganisation du travail demande un peu de temps», témoigne Patrick Tundo. «Néanmoins, après deux mois, nous avons retrouvé une certaine stabilité, et donc décidé de poursuivre l'expérience. Aujourd'hui, après dix-huit mois de ce régime, notre chiffre d'affaires a même augmenté de 20%.

Gains de productivité

Pour le patron de l'entreprise, le fait que divers collaborateurs soient absents un jour chaque semaine a mené l'équipe à beaucoup mieux documenter ses activités, ce qui permet aux collaborateurs présents de reprendre n'importe quel dossier en l'absence d'un collègue. Ses employés, heu, non «collaborateurs» comme il les appelle, ont aussi appris à mieux concentrer leurs demandes aux clients, à mieux organiser leurs visites sur site, etc. générant un évident gain de productivité. Son collaborateur Lucas Gonzalez le rejoint: «Cette nouvelle organisation du travail nous a incités à mieux travailler ensemble, à nous organiser en équipe, à tout documenter en temps réel. Nous sommes

donc plus efficaces. Et puis, personnellement, le fait d'avoir un jour de repos par semaine me fait un bien immense. Je me sens mieux, plus reposé, mentalement plus disponible. Je suis donc plus performant dans mon travail quotidien.»

«Donner pour recevoir»

Ce modèle serait-il donc facilement reproductible? Pour Patrick Tundo, le fait d'avoir une petite équipe, relativement agile, et déjà habituée à un management basé sur la confiance et l'autonomie, a facilité l'introduction de ce modèle. Mais il existe certainement bien d'autres entreprises qui pourraient gagner suffisamment de productivité pour offrir ce modèle de travail à leur personnel. Lucas Gonzalez, pour sa part, note que «Le succès de ce modèle s'était déjà en partie construit en amont. Depuis plusieurs années, nous avons travaillé dur pour optimiser certains processus, regrouper des tâches, etc., ce qui avait déjà augmenté notre productivité. Notre patron aurait donc pu s'agrandir, ou alors il aurait pu s'acheter une grosse voiture. Mais ce temps que nous avons gagné, il a décidé de nous le rendre. C'était un choix plus humain que financier.» Dans un domaine relativement concurrentiel, ce choix permet aussi de fidéliser et motiver le personnel. «Pour recevoir, il faut donner», nous avait dit Patrick Tundo en début d'interview. Un crédo qui semble avoir fait ses preuves chez Assymba.

Tania Séverin

Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch



Patrick Tundo, fondateur d'Assymba

Syna et le tertiaire

Syna doit-il aussi s'engager dans les services? Cette question a jadis échauffé les esprits. Aujourd'hui, ce secteur joue un rôle central dans notre activité syndicale.

C'est arrivé petit à petit: dans les années 1990, toujours davantage d'employés de l'hôtellerie-restauration, de la santé ainsi que d'autres branches du secteur tertiaire ont rejoint des groupes syndicaux régionaux – qui allaient plus tard former Syna en fusionnant. Lors de sa création en 1998, Syna était certes un syndicat interprofessionnel, mais n'avait encore que peu d'expérience dans les services. L'attractivité de Syna auprès des membres de ce secteur s'explique probablement par sa réputation de syndicat digne de confiance et honnête.

Les questions d'égalité ont pris de l'importance

Lorsque Syna s'est aventuré dans le secteur des services, depuis toujours majoritairement féminin, la question de l'égalité des genres est passée au premier plan. Dans le monde syndical alors très masculin, cela a représenté une petite révolution, surtout pour les syndicalistes de longue date. Johann Tscherrig, responsable de la politique d'intérêts et CCT chez Syna, insiste sur l'importance du thème de l'égalité dans les services: «Les inégalités salariales y restent extrêmes, les conditions de travail y sont parfois pré-

caires et le personnel y est peu syndiqué.» En décidant de s'engager dans le tertiaire, Syna a adressé un signal fort en faveur de l'égalité des genres.

Une réussite malgré quelques embûches

Les débuts n'ont pas toujours été faciles: «En 2002, nous avons connu un gros revers avec un grand distributeur», se souvient Johann Tscherrig. Le groupe a versé une somme forfaitaire au syndicat pour qu'il soit son partenaire social. Les risques que comportait cet accord sont apparus lorsque le distributeur a tenté d'influencer Syna. Notre syndicat s'en est rendu compte à temps et s'est rebiffé... leçon retenue! Un autre cas, positif celui-là, reste dans les mémoires, celui des «médecins mobiles» – un système similaire aux soins à domicile – dont Syna s'est occupé en 2014. Stefan Isenschmid, secrétaire régional à Bâle, raconte: «Nous avons remarqué qu'ils travaillaient souvent 36 heures d'affilée. Lorsque nous avons rendu l'affaire publique, les plaintes de l'employeur ont commencé à pleuvoir – contre nous, et contre les médias qui en avaient parlé.» Syna a cependant eu gain de cause et l'indemnisation du personnel a été revue à la hausse.

Des CCT importantes

Mais nos plus grandes réussites sont les nombreuses CCT conclues avec succès, notamment avec Lidl et plusieurs hôpitaux cantonaux – dont, récemment, celui de Zoug. Avec le discounter Lidl, nous avons obtenu une énorme augmentation des salaires minimaux: 20% depuis 2011! «Notre engagement dans le secteur des services est plus important que jamais», affirme Migmar Dhakysel, secrétaire centrale chez Syna. La situation précaire dans les professions soignantes, le manque de personnel qualifié, les salaires beaucoup trop bas dans la branche de la coiffure et la situation tendue dans l'hôtellerie-restauration ne sont que quelques-uns des domaines où les travailleuses et travailleurs peuvent continuer de compter sur le soutien de Syna.

Leo Niessner

Collaborateur du service communication
leo.niessner@syna.ch

Référendum contre l'ouverture dominicale des commerces



Grève à l'Hôpital de La Providence à Neuchâtel



Pétition pour un 13^e salaire dans la coiffure



1998

2005

2012

2020

2023