

# syna MAGAZINE

N° 3 | MAI 2023 | SUISSE ROMANDE

## La RA fête ses 20 ans

La retraite flexible, qui souffle ses 20 bougies, est devenue incontournable dans le secteur principal de la construction. **Page 6**

## Tagli alla sicurezza sociale

Le banche vengono salvate con miliardi, la previdenza sociale viene tagliata. **Pagina 13**



Référendum sur la LPP

## Payer plus pour toucher moins?

La réforme de la LPP décidée par le Parlement ne sert pas les intérêts de la population. Elle frappe durement les bas salaires et les personnes à temps partiel. **Pages 4 et 5**

# CONTENU

## BRANCHES

- 8 **Journée Industrie**  
La santé mentale au cœur de l'attention
- 10 **EMS-Chemie**  
Échec des négociations salariales

## SYNDICAT

- 6 **La RA fête ses 20 ans**  
Rétrospective de la rencontre des présidences régionales

## POLITIQUE

- 9 **Démantèlement des assurances sociales**  
Prioriser sans tenir compte du peuple

## PERSONNALITÉS

- 3 **Commentaire**  
Monique Walker-Mossu
- 12 **Mon travail et moi**  
Gerardo: «Syna a fait beaucoup pour moi»

## SERVICE

- 11 **Tes droits**  
Accident ou maladie pendant les vacances
- 11 **Emma explique**  
Déduction de coordination
- 20 **Série anniversaire**  
Égalité



4/5

## POLITIQUE

### Référendum LPP

Quelles sont les conséquences de la réforme du deuxième pilier adoptée par le Parlement pour la population, et pourquoi il faut la combattre

## LANGUES

- 13 **ITALIANO**  
Assicurazioni sociali in subbuglio
- 14 **ESPAÑOL**  
¿Pagar más por menos pensión?
- 15 **PORTUGUÊS**  
20 anos de FAR



## SYNDICAT

### Fête du travail

Le 1<sup>er</sup> mai, Syna a mené de nombreuses actions et communiqué ses revendications dans toute la Suisse.

## 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** 7 juillet 2023 | **Clôture de la rédaction** 16 juin 2023, 12h00 | **Crédits photographiques**  
Adobe (p. 2 en haut, p.4/5, p. 6, p. 8 à droite, p. 10, p. 13, p. 14, p. 15), Schweizerisches Sozialarchiv (p. 20 à gauche),  
Syna (p. 2 en bas, p. 7, p. 8 en bas, p. 16, p. 17, p. 18, p. 20 au centre et à droite), MAD (p.1, p.3, p.19)

# Pourquoi encore des revendications féminines en 2023?

Je suis membre de Syna depuis 1998 après avoir été syndiquée depuis 1974 auprès de l'un des prédécesseurs de Syna. Mère de famille, j'ai toujours travaillé dans les soins à temps partiel à raison de 50% quand mes enfants étaient petits et à 80% durant 30 ans. Depuis septembre 2020 je suis à la retraite et je reste très engagée au sein de Syna, tant au niveau jurassien qu'au niveau suisse.



- La suppression des rentes de veuve selon certaines conditions n'est pas acceptable.
- L'augmentation du coût de la vie n'a pas été répercutée dans certaines branches et certains cantons comme dans le Jura par exemple.
- Les discriminations de personnes LGBTIQ+ ne sont toujours pas résolues.

Il est scandaleux de penser que nos autorités politiques participent à ce démantèlement organisé.

## En colère...et non sans raisons

En 2019, j'ai été active dans le Comité jurassien de la grève féministe, au sein duquel j'ai représenté Syna. Cela a été extraordinaire de voir toutes ces personnes qui défilaient dans la ville de Delémont, avec des revendications précises. Mais voilà, en 2023, je suis à nouveau active au sein du Comité de la grève féministe jurassien car en fin de compte, peu de choses ont changé. Cette fois, je suis en colère...et non sans raisons:

- La réforme AVS 2021 force les femmes à travailler plus longtemps pour gagner moins. Cela va concerner mes 3 filles et ma seule petite fille. Et ce n'est pas fini!
- Le référendum contre la baisse des rentes est un scandale!! Le taux de conversion a déjà baissé et j'en ai fait les frais. Beaucoup de femmes qui travaillent à temps partiel, afin de s'occuper de leur famille, ont des salaires souvent bas. Elles devront payer plus pour toucher moins. Il est temps de se mobiliser, hommes et femmes, le 14 juin 2023. Tout le monde sera touché de toute manière = moins d'argent lors de la retraite pour tous. Déjà que beaucoup de personnes ont bien des difficultés à joindre les deux bouts malgré le fait qu'elles travaillent!!

Le 8 mars, Syna a organisé avec la grève féministe une «soirée cinéma» aux Franches-Montagnes avec apéro dinatoire et surtout des rencontres. Le cinéma était rempli de personnes venues de tout le canton. Un grand succès!! Et un signe que les inégalités restent un problème que l'on n'a pas encore réussi à résoudre.

## S'organiser pour être plus forts et plus fortes

L'assemblée des déléguées et délégués de Syna se tiendra le 24 juin. En cette année de congrès, elle sera placée sous le signe de l'orientation stratégique future. Une chose est claire: pour rendre le monde du travail et la société plus équitables, des syndicats comme le nôtre sont indispensables. Et nous avons besoin de personnes engagées qui défendent leurs convictions.

Je vais continuer de me battre, c'est sûr...

**Monique Walker-Mossu**

Membre du comité central

## Prévoyance professionnelle

# Payer plus pour une retraite moins élevée? C'est NON.

Le Parlement a présenté mi-mars une réforme de la prévoyance professionnelle. Ce deuxième pilier perd ainsi malheureusement son statut de valeur sûre pour assurer la prévoyance vieillesse, et accéder à une retraite décente se mue en mirage pour la plupart d'entre nous. C'est pourquoi Syna soutient le référendum lancé par Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses, pour empêcher cette réforme.

## L'objectif de la prévoyance vieillesse

Le deuxième pilier, c'est-à-dire l'argent que nous versons à la caisse de pension, doit nous permettre de conserver notre train de vie après la retraite. Les montants versés par les caisses de pension, combinés à l'AVS, devraient nous garantir une retraite décente. Le principe est que la rente du premier pilier, l'AVS, couvre les besoins de base, de sorte que personne ne doive vivre dans la pauvreté à la retraite. Aujourd'hui, cela ne fonctionne qu'avec des prestations complémentaires, les rentes AVS seules étant insuffisantes pour vivre. La rente du deuxième pilier doit pour sa part compléter la rente AVS pour nous permettre de maintenir un niveau de vie similaire à celui que l'on avait avant la retraite. En fonction de leur salaire, les assurés mettent plus ou moins d'argent dans leur caisse de pension. Cette épargne sera ensuite utilisée par la caisse de pension pour verser la rente.

## La réforme

La Confédération fixe le montant minimal que les salariés et les employeurs doivent verser à la caisse de pension au cours de leur vie et la rente qu'ils recevront en contrepartie à la retraite. Ces deux éléments doivent maintenant être adaptés.



Premièrement, davantage de personnes devront cotiser à la caisse de pension – même les personnes qui auront des rentes si faibles que le montant qu’elles toucheront ne dépassera pas les montants versés par l’AVS et les prestations complémentaires.

Deuxièmement, pour la grande majorité des travailleurs, les déductions salariales augmenteront. Cela signifie qu’il faudra à l’avenir cotiser davantage à la caisse de pension. Pour les travailleurs – et pour les employeurs – cela coûtera donc plus cher.

Troisièmement, à montant versé équivalent, la pension que nous toucherons sera moins élevée. Ainsi, une personne qui a aujourd’hui épargné 100 000 francs dans sa caisse de pension reçoit en contrepartie 6800 francs de rente par an. À l’avenir, elle ne recevra plus que 6000 francs par an pour le même montant, soit 12% de rente en moins; 12% de prestations en moins, pour le même argent.

#### Les effets

Qu’est-ce que cela signifie concrètement? Prenons par exemple une vendeuse de 50 ans, qui gagne 40 000 francs par an. À l’avenir, elle devra verser 195 francs de plus par

mois à sa caisse de pension. En contrepartie, elle recevra 110 francs de plus par mois à la retraite. Un changement très coûteux – la vendeuse ne peut probablement pas se permettre d’accepter cette réforme.

Citons encore le cas de cet un installateur-électricien de 45 ans qui gagne 70 000 francs par année. Avec la réforme, il versera 100 francs de plus par mois à la caisse de pension, mais ne touchera pas plus de rente. Pire même, sa rente baissera de 97 francs par mois, soit 6,7%. Il versera donc nettement plus à la caisse de pension pour toucher une rente plus faible. Pourquoi accepterait-il une réforme qui lui coûte plus d’argent et lui garantit moins de retraite?

#### Comme ça, non

Syna a décidé de soutenir le référendum contre la réforme du deuxième pilier. Travail.Suisse, son organisation faitière, a lancé le référendum avec l’USS, le PS et les Verts. Nous devons récolter les signatures nécessaires d’ici la fin du mois de juin afin de pouvoir déposer un «Comme ça, non» déterminé à la Chancellerie fédérale et permettre au peuple de voter sur la réforme l’année prochaine.

#### Edith Siegenthaler

Responsable de la politique sociale  
siegenthaler@travailsuisse.ch

#### Signez maintenant



**Payer plus,  
toucher moins !**

Désormais, il faudra payer plus pour toucher moins de rente. Pour ne pas en arriver là, signe dès maintenant le référendum contre LPP21.



La RA fête ses 20 ans

# Un modèle gagnant fête son anniversaire

**Quelle année! 2023 n'est pas seulement une année de jubilé pour Syna, mais aussi pour la fondation FAR, qui soufflera ses 20 bougies. Retour sur une histoire mouvementée.**

Dans le bâtiment, tout le monde connaît la Fondation pour la retraite anticipée, ou FAR. Celle-ci permet au personnel du secteur principal de la construction de prendre une retraite à 60 ans, soit cinq ans plus tôt que la plupart des autres travailleurs. À juste titre: le travail dans le bâtiment est physiquement épuisant et il n'est pas rare que des problèmes de santé apparaissent dès 50 ans. «Les épaules, les jambes, les poumons – par le passé, on n'était pas aussi attentif à la sécurité au travail» relève Patrizia Trunzo.

## La retraite anticipée, une forme de prévention

Responsable de l'office de paiement FAR chez Syna, Patrizia connaît l'histoire de nombreux préretraités, qui sont généralement très heureux de pouvoir prendre leur retraite à 60 ans. Elle évoque ce retraité du sud de l'Italie qui envoie de temps en temps une caisse d'oranges. Ou ce retraité allemand qui voulait absolument qu'elle et son équipe goûtent de vrais «boules de berlin» allemandes (un vrai délice!) et qui est passé prendre un café. Ou encore celui qui a offert sa veste de travail au collaborateur Arbnor après son départ à la retraite. «Ces témoignages de reconnaissance montrent à quel point la FAR est importante», souligne Patrizia.

Aujourd'hui, presque tous les ouvriers du bâtiment saisissent l'opportunité de prendre une retraite anticipée. Le système a fait ses preuves, et il n'est pas rare que les entreprises annoncent automatiquement les travailleurs qui atteignent 60 ans. Rares sont ceux qui veulent continuer à travailler jusqu'à 65 ans, car la retraite anticipée est aussi une forme de prévention.

## Le calme après la tempête

Au début, cette large acceptation ne coulait pas de source, et la création de la FAR est le fruit d'un long combat. Les premiers efforts ont été entrepris dans les années 1980 par la Fédération chrétienne des travailleurs de la construction (FCTC), un prédécesseur de Syna. Il a ensuite fallu attendre plus de dix ans pour que l'idée prenne vraiment son envol. Au début des années 2000, des actions de protestation d'envergure ont eu lieu: en octobre 2002, 15 000 travailleurs du bâtiment se sont mis en grève dans toute la Suisse pour réclamer la retraite à 60 ans dans le bâtiment. Ernst Zülle, secrétaire central de Syna pour le secteur principal de la construction pendant de nombreuses années, s'en souvient bien: «Ce succès est le résultat d'un véritable combat». Néanmoins, notre engagement a payé: à ce jour, plus de 27 000 professionnels de la construction ont déjà pu bénéficier d'une retraite anti-

cipée. Le modèle a connu un tel succès que d'autres secteurs ont également introduit des modèles de préretraite (MPR): l'enveloppe des bâtiments, la plâtrerie et peinture, ainsi que la construction d'échafaudages. Il faut noter toutefois que ces branches font toutes partie du secteur de l'artisanat; le secteur tertiaire pour sa part ne dispose pas encore de tels modèles. «Dans le bâtiment, les ouvriers ont fermé des chantiers pour faire pression. Dans la santé, par exemple, c'est plus compliqué», relève Patrizia Trunzo. Pourtant, la charge physique est également importante dans de nombreuses professions de services, comme dans les soins ou le nettoyage. Il est donc particulièrement important d'y proposer des modèles de préretraite, ainsi que des CCT de qualité.

## Melanie Nobs

Responsable communication  
melanie.nobs@syna.ch

Tu travailles dans le bâtiment et tu souhaites prendre une retraite anticipée? Notre équipe te conseille volontiers, en allemand, français, italien, portugais, espagnol et albanais. Plus d'infos sur le lien suivant:

✉ [far@syna.ch](mailto:far@syna.ch)



1<sup>er</sup> mai

# Syna exige que le travail puisse être planifié!

**La Fête du travail est l'un des moments de l'année où les préoccupations des syndicats, et donc des travailleuses et travailleurs, sont mises en avant auprès du grand public. Comme chaque année, Syna a saisi cette occasion pour conduire des actions et formuler des revendications.**

Cette année, à l'occasion de la Journée du travail, de nombreux collaborateurs et collaboratrices de Syna se sont levés tôt pour être au cœur de l'action dès le début des manifestations du 1<sup>er</sup> mai dans de nombreuses régions de Suisse. Syna y a en effet affiché une présence forte, que ce soit en tenant des stands, comme à Neuchâtel et à Genève, ou en participant aux cortèges et aux traditionnelles manifestations du 1<sup>er</sup> mai en Suisse alémanique et en Suisse romande. À Uri, nous avons assisté à la conférence de Paul Rechsteiner, avocat, politicien et syndicaliste. Et en Argovie, l'ACLI, l'Association chrétienne des travailleurs italiens, nous avait convié à des discours solennels et à des rencontres conviviales.

Même si le 1<sup>er</sup> mai est célébré de manière différente selon les régions, les revendications principales exprimées par Syna cette année ont fait l'unanimité: «Pas de flexibilisation sur le dos des travailleurs!», a martelé notre syndicat. Un thème d'une actualité toujours plus brûlante compte tenu des bouleversements que connaît le monde du travail, et qui ont pour conséquence qu'il faut en faire toujours plus en moins de temps. Parallèlement, les entreprises reportent de plus en plus souvent les risques sur les travailleurs, qu'elles préfèrent renvoyer chez eux lorsque le carnet de commandes est vide. Il en résulte un surcroît de travail et une disponibilité presque continue.

## Pas de flexibilisation unilatérale du temps de travail!

Notre syndicat s'oppose à cette flexibilisation du travail dans le seul intérêt des employeurs. En ce 1<sup>er</sup> mai, Syna a exigé que le travail puisse être planifié, présentant à cet effet un catalogue en six points:

- Pas de travail sur appel, les interventions à court terme ne sont acceptables qu'en cas d'extrême urgence
- Pas d'augmentation du temps de travail
- Réduction des obstacles au travail à temps partiel, par souci de concilier vie professionnelle et vie privée.
- Surveillance lors de l'introduction de nouveaux modèles de temps de travail.
- Promotion de la formation continue.
- Suppression de la déduction de coordination dans le cadre de la LPP. En d'autres termes: chaque franc gagné doit être assuré.

Par notre présence forte, nous avons donné du poids à ces revendications. Merci à toutes celles et ceux qui ont participé au 1<sup>er</sup> mai de cette année, affichant ainsi leurs convictions à nos côtés!

**Leo Niessner**

Collaborateur communication  
leo.niessner@syna.ch



Journée Industrie 2023

# Bonnes prévisions économiques

**Points forts de la Journée Industrie de cette année: situation économique actuelle, nouvelle équipe Industrie de Syna, santé psychique sur le lieu de travail et revendications pour la CCT-MEM.**

Les membres de la branche se sont réunis au KKL de Lucerne à l'occasion de la Journée Industrie 2023. La journée a débuté par la présentation des membres de l'équipe Industrie, à savoir Véronique Rebetez, Susanna Sabbadini, Michele Aversa et Nico Fröhli. Une équipe qui a fière allure, tout comme les prévisions économiques pour l'industrie. La branche s'est en effet très bien remise de la pandémie de covid-19. Pour les exportations – particulièrement importantes dans l'industrie – le SECO prévoit une croissance de 3,5% pour 2023, et de 4,4% pour 2024. L'enjeu va maintenant consister à faire en sorte que ces chiffres réjouissants bénéficient aussi aux travailleurs.

L'après-midi, Thomas Studer, de pro mente sana, a parlé une heure durant de la santé psychique sur le lieu de travail. Un sujet de plus en plus important qui, malheureusement, reste trop souvent en arrière-plan. L'encadré ci-après présente un bref résumé de cette conférence et un lien vers plus d'informations sur la santé psychique. Le président de Travail.Suisse Adrian Wüthrich

a ensuite communiqué des informations sur l'état actuel des négociations avec l'UE concernant la protection des salaires et a répondu aux questions du public.

## Négociations CCT dans la branche MEM

Deux des trois rondes de négociations ont déjà eu lieu, et l'objectif est de disposer d'une nouvelle CCT au 1<sup>er</sup> juillet 2023. Les revendications du patronat ont été expliquées en détail pendant la conférence de la branche MEM. Du côté syndical, nous demandons une augmentation des salaires minimaux, un renforcement des associations de travailleurs et travailleuses, une meilleure protection contre le licenciement, un congé parental ainsi qu'un meilleur soutien en cas de restructuration et de licenciement. Autant de demandes qui ont été validées par les membres présents.

### Michael Steinke

Collaborateur communication  
michael.steinke@syna.ch



## Santé mentale au travail

Thomas Studer de pro mente sana a débuté sa présentation d'une heure par un exemple simple. Nous avons tous appris un jour comment réagir à une urgence médicale: la position latérale de sécurité ou le garrot nous sont familiers. Cependant, lorsque nous sommes confrontés à des problèmes psychologiques, nous sommes souvent désemparés, qu'il s'agisse de problèmes que l'on remarque chez soi, chez un collègue de travail ou chez un ami. Pourtant, sachant que 25% de la population suisse connaît des problèmes psychiques une fois par an, être capable de réagir serait tout aussi important que savoir poser un pansement compressif ou autre. Les maladies psychiques n'ont rien d'inhabituel et il faut enfin lever le tabou sur ce sujet.

### Que puis-je faire?

Des études montrent que les personnes touchées souhaitent parler de leurs problèmes avec leur entourage. Elles craignent toutefois d'être rejetées et confrontées à des reproches. Si tu remarques que quelqu'un de ton entourage change de comportement pendant une longue période, par exemple s'il se met en retrait au bureau, parles-en avec lui. Écoute la personne concernée et fais preuve de compréhension pour sa situation. Et si tu as toi-même l'impression de changer d'une manière qui t'inquiète ou te déroute, discutes-en avec une personne en qui tu as confiance ou demande directement de l'aide professionnelle.

Tu trouveras des conseils sur la manière d'aborder les thèmes de la santé psychique et sur les offres existantes sur le lien suivant:

🌐 [comment-vas-tu.ch](https://comment-vas-tu.ch)





## Bouleversement dans les assurances sociales

# Démanteler les assurances sociales et soutenir les capitaines de l'industrie?

**En Suisse, comme dans de nombreux pays, le démantèlement des prestations des assurances sociales est fréquemment débattu. La raison invoquée est généralement un prétendu manque de ressources financières, mais lorsqu'une banque est prise dans la tourmente, des milliards sont immédiatement débloqués.**

Depuis un certain temps, les réformes des assurances sociales proposées sont au détriment des assurés: elles visent à réduire, voire supprimer, certaines prestations d'assurance maladie ou chômage, de retraite ou d'autres prestations sociales. Ces mesures touchent surtout les personnes à faible revenu et aux conditions de travail précaires, pour qui elles ont souvent de graves conséquences.

### Prioriser sans tenir compte du peuple

À l'inverse, pour protéger l'économie ou les banques, débloquer des fonds semble naturel. La récente «débâcle du CS» en a été une nouvelle preuve.

S'agissant des assurances sociales, on ne cesse d'affirmer que leur avenir financier n'est pas assuré, et qu'elles doivent donc être modifiées (comprenez démantelées). Le domaine le plus touché actuellement est celui de la prévoyance vieillesse. L'âge de la retraite des femmes a été relevé contre leur gré. Les compensations promises sont restées lettre morte et maintenant, une détérioration pour les assurés se dessine également dans la modification de la LPP. Au lieu d'accepter le compromis élaboré par les partenaires sociaux, le Parlement présente à nouveau un projet de démantèlement. Nous ne pouvons pas l'accepter et avons lancé un référendum (voir p. 4 et 5).

### Empêcher la polarisation

Des coupes dans les assurances sociales mais des milliards pour les banques – les travailleuses et travailleurs sont perdus et se demandent à juste titre où est la protection de leurs droits en matière d'assurances sociales. Cette inégalité de traitement entraînera à long terme une fracture dans notre société.

Tous les êtres humains ont le droit de vivre dans la dignité et l'autodétermination. Pour le garantir, il faut des assurances sociales fortes. Sur le plan politique, il faut enfin changer d'orientation. La sécurité sociale doit être remise au centre des préoccupations. Négliger la sécurité sociale mettra tôt ou tard en péril la paix sociale dans notre pays. Une répartition équitable des fonds et un soutien approprié aux personnes en situation difficile sont indispensables pour créer une société plus juste. Cela doit rester l'un de nos objectifs prioritaires à l'avenir.

### Johan Tscherrig

Responsable politique d'intérêts et CCT  
johann.tscherrig@syna.ch

**SynaMoves**  
découvre le travail en Europe après l'apprentissage.

**S'inscrire maintenant**

QR code linking to SynaMoves

EMS-Chemie AG

# Échec des négociations salariales

**Les négociations salariales annuelles avec EMS-Chemie AG se sont tenues le 24 mars 2023 à Domat/Ems. Nos arguments n'ont pas été pris en compte.**

Comme chaque année, nous avons recueilli les idées de nos membres en amont des négociations. Et ils nous ont clairement fait savoir qu'ils n'étaient plus prêts à accepter les bénéfices élevés et les dividendes versés par la direction de l'entreprise, si ceux-ci ne permettent pas également une évolution salariale adéquate pour le personnel. Le mécontentement de nos membres face aux conditions d'embauche obsolètes et à la stagnation des salaires ces dernières années pèse fortement sur le moral. Il est évident que plus un conflit dure, plus les positions divergent. Nos membres nous ont ainsi donné le mandat de négocier des augmentations de salaire d'au moins 3%, une amélioration qui doit bénéficier à chacune et à chacun pour compenser le fort renchérissement. Et qui devrait également permettre de compenser une partie de l'injustice subie récemment.

## Le taux d'inflation élevé n'a pas été pris en compte

Les indicateurs économiques laissaient penser que la revendication de nos membres pourrait être acceptée. En effet, ces dernières années, EMS-Chemie a utilisé la faible inflation au moment des négociations comme argument pour n'accorder que de faibles augmentations de salaire. En février de cette année, le renchérissement a toutefois atteint un niveau record, nécessitant – en reprenant les arguments d'EMS – une augmentation significative des salaires. Toutefois, lorsque l'inflation ne suit pas les intérêts de la direction, elle semble soudain sans importance. Nous avons refusé d'entrer dans ce jeu, et n'avons que marginalement réduit nos exigences initiales, déjà très modestes. Les employeurs ont alors clôt les négociations salariales pour la journée et ont annoncé qu'ils nous contacteraient pour la suite.

## Partenariat social remis en cause

En agissant de la sorte, EMS-Chemie AG remet clairement le partenariat social en question. Après un silence radio de plusieurs semaines, une deuxième ronde de négociations s'est tenue en avril en présence de la commission d'entreprise uniquement, ce qui est contraire aux dispositions du CCT. L'entreprise a donc purement et simplement écarté Syna des négociations et a soumis à la commission d'entreprise une offre meilleure que celle qu'elle nous avait présentée. Le fait qu'EMS-Chemie AG abuse à ce point du CCT conclu en tant que contrat parallèle nous choque profondément. Mais cela montre une fois de plus que pour parvenir à un partenariat social d'égal à égal, nous devons de toute ur-

gence moderniser le CCT et les conditions de travail qui y sont fixées. Nous serions prêts, dans le cadre d'un partenariat social d'égal à égal, à retourner à la table des négociations. La balle est maintenant dans le camp d'EMS-Chemie AG!

**Nico Fröhli**

Secrétaire central  
nico.froehli@syna.ch

## CCT sous forme de contrat parallèle

EMS-Chemie SA avait souhaité conclure le CCT en vigueur actuellement sous forme de contrat parallèle, ce qui signifie qu'il existe deux contrats collectifs indépendants l'un de l'autre: le premier est signé avec Syna et le second avec la commission d'entreprise. Cela offre à l'employeur une solution de repli s'il ne parvient pas à s'accorder avec Syna. Les négociations salariales en cours en sont malheureusement un bon exemple. Comme les membres de la commission d'entreprise ne peuvent être que des employés d'EMS Chemie AG, ils se trouvent toujours dans une relation de dépendance directe avec l'employeur. Il est inacceptable que celui-ci refuse d'améliorer, voire envisage de dégrader, les conditions de travail de ses propres employés en exerçant une pression massive sur eux.



## Tes droits

# Maladie ou accident pendant vos vacances?

**Les vacances ont pour but de permettre aux employés de se reposer et de récupérer des efforts consentis pendant la période travaillée. Des événements non fautifs comme une maladie ou un accident peuvent empêcher l'accomplissement de ce but et peuvent, par conséquent, ouvrir le droit à une restitution des jours de vacances.**

Il est impératif de distinguer les situations qui vous empêchent de jouir de vos vacances, soit celles qui génèrent une incapacité de prendre des vacances, de celles qui, en dépit de leur aspect désagréable, n'empêchent pas la réalisation du but des vacances: le repos. Il s'agit généralement d'affections que l'on peut qualifier de bénignes, telles qu'un simple rhume, une entorse à la cheville, une indigestion, voire même un doigt cassé. Les indispositions passagères et de faible intensité ne donnent pas droit au rattrapage des jours perdus.

## Degré, mais aussi durée, de l'indisposition

Le degré de l'affection n'est pas le seul critère à être pris en compte pour déterminer s'il y a une incapacité de prendre des vacances donnant droit à une restitution des jours perdus. Il est également indispensable de se pencher sur la question de la durée de

l'empêchement. En effet, une affection de quelques jours consécutifs peut avoir un impact négatif sur le but des vacances si les jours pris ne sont pas nombreux.

Ainsi, deux jours de maladie sur cinq jours de vacances sont propres à compromettre le repos visé. En revanche, deux jours d'indisposition sur une période plus longue (deux ou trois semaines) ne sont pas de nature à affecter le repos.

Enfin, l'employé qui réclame la restitution des jours perdus doit impérativement apporter la preuve de l'affectation au moyen d'un certificat médical

### Alejandro Follonier

Collaborateur juridique  
alejandro.follonier@syna.ch

## FORMATION CONTINUE

## Faire de l'entretien annuel un rendez-vous privilégié

Jeudi 29 juin 2023, 9h à 17h, Lausanne

Source de stress, de peur ou d'appréhension? Comment transformer l'entretien annuel en un partage authentique et d'enrichissement mutuel entre deux êtres humains, l'un s'appelant chef, l'autre collaborateur.

## Augmentez vos chances de trouver un emploi – CV, lettre de motivation et entretien d'embauche

Vendredi 15 septembre 2023, 9h à 17h, Lausanne

Une recherche d'emploi ne s'improvise pas. Pour mettre toutes les chances de votre côté, il est essentiel de consolider votre stratégie de candidature et de savoir présenter vos expériences et vos compétences de façon convaincante – que ce soit par écrit ou par oral.

## Prise de parole en public avec conviction et spontanéité

Mardi et mercredi 19 et 20 septembre 2023, 9h à 17h, Puidoux

Êtes-vous de ceux qui n'aiment pas prendre la parole en public mais y sont contraints? Voulez-vous améliorer votre exposé en vous connectant à votre public pour rendre l'échange vivant? Souhaitez-vous éveiller l'enthousiasme ou l'intérêt pour votre thème? Ce séminaire vous aidera à avoir confiance, communiquer et acquérir des techniques et outils pour faire adhérer votre public à votre message.

## formation-ARC.Suisse

Informations et inscription  
Institut de formation ARC

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

## Emma explique!

# Le montant de coordination

**La réforme actuelle de la LPP vise à réduire la déduction de coordination. De quoi s'agit-il, que coordonne-t-on exactement? Je vais te l'expliquer.**

Le système de retraite suisse se compose de trois piliers: 1. AVS, 2. Caisse de pension (LPP) et 3. Prévoyance privée. Pour que nous puissions toucher cet argent à la retraite, un certain montant est prélevé chaque mois sur notre salaire. Le but de ces déductions proportionnelles au salaire est que les personnes qui gagnent plus cotisent plus que celles qui ont un salaire moins élevé. S'agissant de la caisse de pension, elles recevront également davantage plus tard. Il en va autrement pour l'AVS, qui est la même pour toutes et tous (enfin presque, comme tu peux le lire ici : [syna.ch/fr/actualites/emma-explique-avs](https://syna.ch/fr/actualites/emma-explique-avs)). Une déduction dite de coordination (partie du salaire qui

n'est pas assurée) est calculée sur tous les salaires. Elle coordonne les rentes du premier et du deuxième pilier et vise à éviter que des cotisations LPP ne soient déduites en sus des déductions AVS jusqu'à concurrence du montant de la rente AVS maximale. Le but est d'éviter que les personnes qui touchent un salaire bas reçoivent encore moins d'argent à la fin du mois. Ça semble plutôt bien pensé, non? Mais le fait est qu'aujourd'hui, la déduction de coordination s'élève à 25 095 francs. Cela signifie que les personnes qui gagnent moins que ces 25 095 francs ne peuvent pas du tout cotiser à la caisse de pension et ne touchent donc aucune rente LPP. Le système actuel désavantage donc particulièrement les personnes travaillant à temps partiel et ayant de faibles revenus.



Emma

## Mon travail et moi

## «Syna a fait beaucoup pour moi»

**Gerardo Restaino a travaillé pendant 42 ans dans le bâtiment et est membre du syndicat depuis 36 ans. Tu découvriras dans ce portrait comment le syndicat l'a accompagné au fil des ans.**

«Sur les chantiers, il est tout à fait normal d'être membre d'un syndicat»

Gerardo Restaino

**Mes débuts**

En 1980, un fort tremblement de terre a eu lieu dans ma région natale d'Irpinia, en Italie. Déjà peu florissante, son économie s'en est trouvée encore affaiblie. La Suisse a alors délivré un permis de travail de six mois aux personnes originaires de la région touchée par le séisme. Avec des collègues, je me suis mis en route et c'est ainsi qu'à 17 ans, j'ai trouvé mon premier emploi dans le bâtiment en Suisse centrale. J'ai ensuite travaillé quatre ans en tant que saisonnier, c'est-à-dire neuf mois en Suisse puis trois mois en Italie, jusqu'à ce que j'obtienne un permis de séjour et de travail permanent.

**Mon travail**

J'ai travaillé pendant toute ma carrière en Suisse dans le bâtiment. J'ai toujours beaucoup aimé ce travail. Au fil du temps, je me suis spécialisé dans le perçage et le fraisage et, au cours des dernières années, j'ai pu transmettre mes connaissances à mes collègues. J'ai travaillé pendant 30 ans sous les ordres du même chef de chantier et je suis dans la même entreprise depuis 20 ans. Je ne me suis jamais ennuyé dans mon travail. Le fait de me déplacer durant la même journée sur les chantiers les plus divers dans toute la Suisse centrale et de travailler sans cesse avec de nouvelles personnes enrichit mon quotidien.

**Mon syndicat**

J'ai adhéré au syndicat en 1986. Un collègue m'en a parlé une fois sur le chantier et je n'ai pas réfléchi longtemps. S'affilier à un syndicat est tout à fait normal dans la construction et je trouve que les causes que les syndicats défendent sont très justes. Il est important pour moi de défendre ensemble les intérêts des ouvriers de la construction et de sentir que l'on appartient à une communauté, lors de manifestations ou de rencontres par exemple. Mais, jusqu'à mon accident, je n'avais jamais eu besoin de l'aide directe du syndicat. Lorsque c'est arrivé, j'ai été très heureux de pouvoir compter sur l'aide de Michele Paternostro de Syna Lucerne.

**Ma santé**

Le travail dans la construction est par définition très exigeant sur le plan physique. Il y a quatre ans, j'ai en plus eu un accident sur un chantier. J'ai fait une chute d'environ quatre mètres sur une dalle de béton et j'ai souffert d'une fracture compliquée au pied droit. Depuis, j'ai déjà subi dix opérations et mon pied ne peut toujours pas supporter une charge normale. La Suva a ensuite sans cesse essayé de me faire sortir de l'assurance, mais Michele a toujours réussi à me défendre. Toutefois, à la fin du mois de mai, la Suva va stopper les paiements, car je ne veux plus subir d'autre opération. Je m'interroge: si dix opérations n'ont pas aidé, à quoi bon une onzième? Michele a maintenant trouvé une solution transitoire tout à fait satisfaisante avec la caisse de chômage, avant que ma pré-retraite FAR ne commence en septembre et que la Suva verse à nouveau une rente. Sans Michele, j'aurais perdu beaucoup d'argent. Maintenant, après 40 ans dans la construction, je peux profiter de mes amis et de ma famille et, de temps en temps, soutenir mon fils dans son restaurant. Je resterai membre de Syna même après ma retraite, car Syna a fait beaucoup pour moi.

**Michael Steinke**

Collaborateur communication  
michael.steinke@syna.ch

Assicurazioni sociali in subbuglio

# Tagli alle assicurazioni sociali – sostegno ai capitani d'industria?

**In Svizzera, come in molti altri paesi, è in corso un dibattito che riguarda, fondamentalmente, tagli alle prestazioni delle assicurazioni sociali. Il motivo spesso addotto è la presunta mancanza di risorse finanziarie – ma se una banca si trova in difficoltà, allora i miliardi piovono.**

Da tempo si cerca di tagliare le prestazioni erogate dalle assicurazioni sociali agli assicurati, semplicemente riducendo o sopprimendo prestazioni delle assicurazioni malattia e contro la disoccupazione, le rendite di vecchiaia così come altre prestazioni. Questo peggioramento delle prestazioni ha spesso gravi conseguenze per i diretti interessati, soprattutto le persone a basso reddito e con un lavoro precario.

**Priorità che non sono quelle della popolazione**  
Eppure, se occorre tutelare l'economia o le banche, non si esita a sbloccare fondi – come ha dimostrato di recente, limpidamente, il default di Credit Suisse. Ma quan-

do si tratta di tutelare gli impieghi, allora di garanzie non ce ne possono essere, figuriamoci poi un dibattito serio sulle remunerazioni esagerate dei manager.

Per quanto riguarda le assicurazioni sociali, si continua a sostenere che il loro avvenire finanziario è incerto e che occorre pertanto ridimensionarle. Leggi: decapitarle. Attualmente i tagli stanno colpendo in modo particolare la previdenza per la vecchiaia: l'età di pensionamento delle donne è stata innalzata contro la loro volontà; le tante paventate misure compensative sono rimaste lettera morta; e ora si delinea un ulteriore peggioramento con la riforma dell'LPP. Invece di accettare il compromesso elaborato dalle parti sociali, il Parlamento presenta ancora una volta un progetto mutilante. Non possiamo accettare un ulteriore degrado e abbiamo perciò lanciato il referendum (vedi pag. 4 e 5).

## Prevenire la polarizzazione

Tagli alla previdenza sociale ma miliardi alle banche: per le lavoratrici e i lavoratori è sempre meno comprensibile ed essi si chiedono, giustamente, dove sia la tutela dei loro diritti previdenziali. A lungo andare, questa disparità di trattamento porterà a una frattura nella nostra società.

Tutte le persone hanno il diritto di vivere con dignità e autodeterminazione. Per garantirlo, sono indispensabili sistemi di sicurezza sociale solidi. Il mondo politico deve cambiare assolutamente rotta e rimettere la sicurezza sociale al centro della piazza. Trascurarla metterà prima o poi a rischio la pace sociale nel nostro Paese. Una distribuzione equa delle risorse finanziarie e un sostegno adeguato alle persone in difficoltà sono essenziali per creare una società più equa e giusta. Questo dovrà essere uno dei nostri obiettivi prioritari anche in futuro.

### Johann Tscherrig

Responsabile della politica degli interessi e dei contratti  
johann.tscherrig@syna.ch



## No al desmantelamiento de la Pensión Ocupacional (BVG-PP)

# ¿Pagar más por menos pensión? Un fuerte y claro NO

A mediados de marzo, el Parlamento presentó una reforma para la Pensión Ocupacional (BVG-PP), el llamado segundo pilar. Lamentablemente, de este segundo pilar ya no queda mucho; para la gente será cada vez más difícil ahorrar para una vejez digna. Por ello, Syna apoya el referéndum junto con su organización-madre Travail.Suisse.

Junto con el AHV-AVS, el deber de las cajas de pensiones es entregar una pensión digna. La idea es que la pensión del primer pilar, el AHV-AVS, cubra las necesidades básicas para que nadie tenga que vivir en la pobreza durante su vejez. Hoy en día, esto sólo funciona con ayudas adicionales porque las pensiones del AHV-AVS no logran su objetivo. La pensión del segundo pilar (BVG-PP) está destinada a complementar la pensión del AHV-AVS para poder mantener un nivel de vida análogo al que se tenía antes de la jubilación. Los asegurados ahorran más o menos dinero en el fondo de pensiones dependiendo de su sueldo. De este dinero ahorrado serán pagadas las rentas de la caja de pensión.

### La reforma

El gobierno federal determina la cantidad mínima de dinero que trabajadores y empresarios deben aportar al fondo de pensiones a lo largo de su vida y la pensión que recibirán a cambio cuando se jubilen. Con la última reforma estas dos cosas serían diferentes

En primer lugar, el número de personas que deberá cotizar al fondo de pensiones será mayor, incluso aquellas cuya renta del fondo de pensiones será tan diminuta que recibirán la misma cantidad que con el AHV-AVS y las ayudas adicionales.

En segundo lugar, las retenciones salariales van a ser más elevadas para la gran mayoría de los trabajadores. Esto quiere decir que en el futuro habrá que pagar más al fondo de pensiones. Esto significa que será más caro para los trabajadores y también para los empresarios.

En tercer lugar, recibiremos menos pensión por la misma cantidad de dinero. Quien el día de hoy haya ahorrado 100.000 francos en el fondo de pensiones recibirá una renta de 6.800 francos al año. En el futuro, sólo recibirá 6.000 francos al año por el mismo dinero. Es decir, nuestro dinero rendiría un doce por ciento menos.

### Las consecuencias de la reforma

Pero, ¿Qué significa esto en la práctica? veamos el ejemplo de una vendedora de 50 años. Gana 40.000 francos al año. En el futuro tendrá que pagar 195 francos más al mes a su fondo de pensión. A cambio, recibirá 110 francos más al mes de renta cuando se jubile. Bastante costoso; probablemente esta vendedora no pueda permitirse esta carísima reforma.

Ahora veamos el caso de un electricista de 45 años que gana 70.000 francos al año. Con la reforma, pagará 100 francos más al mes al fondo de pensiones, pero no recibirá más renta de jubilación. Su pensión será 97 francos menos al mes, es decir, un 6,7% menos. De este modo, pagará mucho más a la caja de pensión para recibir menos dinero. ¿Por qué alguien debería estar de acuerdo con una reforma que te exige más dinero para pagarte menos?

### Así NO

Por estas razones, Syna apoya el referéndum contra la reforma del segundo pilar (BVG-PP). Travail.Suisse, su organización-madre, ha lanzado el referéndum junto con el SGB-USS, el SP y los Verdes. Debemos recolectar las firmas necesarias antes de fin de junio para que la gente pueda expresar su opinión sobre esta reforma y poder depositar un contundente "NO" en la Cancillería Federal.

### Edith Siegenthaler

Responsable de Política Social  
siegenthaler@travailsuisse.ch

### ¡Firma ya!

Pagar más para que al final tengamos menos pensión. Para evitar que esto ocurra, firma el referéndum contra el referéndum contra BVG21.



20 anos de FAR

# Um modelo de sucesso comemora o seu aniversário

**Que ano: 2023 não é apenas um ano jubilar do Syna, a fundação FAR também comemora o seu 20º aniversário. Uma retrospectiva numa história cheia de acontecimentos.**

Nas obras todos conhecem a fundação para a reforma flexível, FAR para abreviar. Ela permite que os funcionários da indústria de construção civil se reformam aos 60 anos, cinco anos antes da maioria dos outros empregados. E com razão: o trabalho nas obras é fisicamente exaustivo e os problemas de saúde frequentemente começam já aos 50 anos. «Ombros, pernas, pulmões – no passado, a segurança no trabalho não era tão bem vista», diz Patrizia Trunzo.

## **A reforma antecipada também é prevenção**

Como chefe da caixa de pagamentos da FAR no Syna, Patrizia conhece a história de muitos pré-reformados. Em geral, eles ficam muito contentes em poder reformar-se aos 60 anos. Há o reformado do sul da Itália que de vez em quando manda uma caixa de laranjas. Ou a reformada da Alemanha que queria muito que Patrizia e a sua equipa provassem a verdadeira «bola de Berlim» alemã (que eram realmente muito bons!) e passou por lá

para tomar um cafezinho. Ou aquele que deu ao funcionário responsável Arbnor a sua jaqueta de trabalho depois que ele se reformou. «Esta valorização demonstra, o quão importante é a FAR», a Patrizia está convencida.

Hoje, nas obras quase todos aproveitam a oportunidade para se reformar mais cedo. O sistema está consolidado: não raramente acontece que as empresas registam automaticamente os empregados que completam 60 anos. São poucos os que querem continuar trabalhar até os 65 anos, porque a pré-reforma também é um tipo de prevenção.

## **A calma depois da tempestade**

Esta ampla aceitação não existiu desde o início. A FAR teve de ser duramente conquistada. Os primeiros esforços surgiram na década de 1980 da «Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband» (CHB, associação cristã dos trabalhadores de madeira e nas obras), uma associação antecessora do Syna. No entanto, ainda demorou mais de dez anos para que a ideia realmente avançou. No início dos anos 2000, houve várias grandes ações de protesto: em outubro de 2002, entraram em greve 15 000 trabalhadores da construção civil a fa-

vor da idade de reforma a partir dos 60 anos em toda a Suíça. «Foi uma grande luta conseguir isto», lembra Ernst Zülle, o secretário central de longa data do Syna para a indústria de construção civil. Mas o esforço valeu a pena: até o momento, mais de 27 000 trabalhadores da construção civil beneficiaram da pré-reforma. O modelo faz tanto sucesso que outros setores também introduziram modelos de reforma antecipada (VRM): os setores de envolventes de edifícios, pintores e estuadores bem como os montadores de andaimes. Em todos os setores profissionais, mas tais modelos ainda faltam no setor de serviços. «Nas obras, os trabalhadores fecharam os terrenos de obras para fazer pressão. Na área da saúde, por exemplo, a situação é mais complicada», diz Patrizia Trunzo. Mas o esforço físico também é elevado em muitas profissões de serviço – além da enfermagem, por exemplo, também nas limpezas. Os modelos de reforma antecipada seriam muito importantes aqui, assim como bons CCT.

## **Melanie Nobs**

Chefe da equipa de comunicação  
melanie.nobs@syna.ch



# RÉGIONS

GENÈVE

## Ferrailleurs genevois en colère

**Les syndicats de la construction genevois, dont Syna, dénoncent depuis des années les scandales à répétition dans le secteur du ferrailage. Ils dénoncent un recours abusif à la sous-traitance et exigent des changements immédiats de pratiques.**

En mars, une affaire révélatrice de «tout ce qu'il y a de pire dans ce secteur», selon Fabrice Chaperon, responsable régional de Syna Genève, a conduit les travailleurs du secteur du ferrailage à rompre le silence et à dénoncer publiquement leurs conditions de travail. En cause: retard dans le paiement des salaires, non-déclaration aux assurances sociales, faux contrats à temps partiel ou encore faillites frauduleuses en cascade, reprochés à deux patrons «spécialistes des faillites dont les pratiques sont connues depuis longtemps», relève Fabrice Chaperon.

### Le «J'accuse» des ferrailleurs genevois

Réunis en assemblée générale le 23 mars, des dizaines de travailleurs du secteur ont adopté à l'unanimité une résolution forte. Celle-ci dresse un constat sans concession, dénonçant la mauvaise situation dans laquelle se trouve le secteur en raison notamment du fait que depuis une vingtaine d'années, un système de sous-traitances sauvages a été mis en place par les entreprises à Genève. La mise en concurrence d'une myriade de petites entreprises oblige celles-ci à casser les prix pour obtenir des contrats, ce qui les pousse ensuite à user de pratiques frauduleuses telles que le non-paiement des salaires, ou l'organisation d'un travail au noir généralisé, pour rentrer dans leurs frais.

Sur la base de ces constats, les travailleurs ont rédigé un cahier de revendications à l'attention des associations patronales et du Conseil d'État. Ils exigent des entreprises principales qu'elles internalisent le secteur

du ferrailage et que, dans l'intervalle, elles revalorisent immédiatement le prix de la pose de la ferraille pour leurs sous-traitants. Ils exigent également que les entreprises principales et générales bloquent tout paiement aux entreprises frauduleuses jusqu'à ce qu'elles se soumettent à leurs obligations.

### Conseil d'État interpellé

Enfin, ils demandent au Conseil d'État de réunir en urgence les partenaires sociaux pour trouver des solutions rapides. Ils lui demandent également d'intervenir auprès du

Secrétariat d'État aux migrations pour négocier la délivrance d'une autorisation de séjour et de travail aux ferrailleurs sans statut. Pour présenter leurs revendications et exprimer leur colère, les travailleurs du secteur avaient fait le choix fort de convoquer la presse devant un chantier public d'envergure, celui de la construction des voies de tram de Plan-les-Ouates. Cette extrême précarité qui touche les travailleurs même sur des chantiers publics interroge Fabrice Chaperon, qui appelle les collectivités publiques à «se poser des questions sur les prix pratiqués».

Lors de leur assemblée générale du 23 mars, les travailleurs ont en outre donné mandat aux syndicats Syna, Sit et Unia pour organiser toute mesure de lutte utile à leurs côtés, en passant par des dénonciations publiques ou des dépôts de plaintes jusqu'à des actions sur les chantiers y compris un mouvement de grève.

**Tania Severin**

Rédactrice régions romandes  
tania.severin@syna.ch



Pedro Leite et Gonzalo Perez De Guzman lors de la conférence de presse du 28 mars 2023





L'équipe et les membres de Syna étaient présents en force pour défendre leurs revendications

VAUD

# Indexation des salaires: la lutte se poursuit

**En matière de compensation du renchérissement, les fronts restent éloignés, et le personnel public et parapublic vaudois ne décolère pas. Il demande au gouvernement vaudois de revenir sur sa position et de prendre au sérieux la contre-proposition qui lui a été soumise.**

Sur le terrain, la mobilisation ne faiblit pas. Le mardi 28 mars, des milliers de travailleurs et travailleuses du secteur public et parapublic manifestaient dans les rues de Lausanne et à se mobilisaient sur leurs lieux de travail partout dans le canton pour une sixième journée de protestation.

En effet, la dernière proposition du conseil d'État, qui s'est dit prêt à débloquer une enveloppe de 15 millions de francs au titre de compensation salariale complémentaire à l'indexation – très partielle – des salaires 2023 (1,4%), est bien loin de répondre aux attentes du personnel public et parapublic. «Cette ralonge», explique Thierry Lambelet, responsable de Syna Vaud, «se ferait sous la forme d'une prime 'vie chère' qui ne serait versée... qu'en 2024. Soit environ 15 francs par mois et par personne. Cette prime unique n'étant pas pérenne, donc pas intégrée au salaire, elle

aurait des effets néfastes non seulement du point de vue des pertes salariales cumulées au long de la carrière mais aussi en termes de cotisations au deuxième pilier et donc de rentes futures. De plus, les besoins financiers du personnel sont immédiats et ne peuvent attendre 2024 : l'inflation cumulée depuis février 2021 atteint désormais 5,6%».

## Les caisses de l'État sont pleines

Si le personnel estime cette proposition inacceptable, c'est aussi parce que les comptes du canton de Vaud sont bénéficiaires depuis près de deux décennies. Et parce que la compensation du renchérissement proposée est bien inférieure à celle d'autres cantons (3,5% Zurich, 3,23% Bâle-Ville, 2,8% Valais, 2,74% Fribourg, 1,8% Neuchâtel), d'autres communes vaudoises (par ex. 3,5% Yverdon, 2,97% Lausanne), et même de la Confédération (2,5%).

## Contre-proposition syndicale

À cette dernière offre de l'État, le personnel et les syndicats ont fait la contre-proposition suivante: les 15 millions compensatoires débloqués par le Conseil d'État doivent être intégrés aux grilles salariales avec les augmentations de salaires qu'elles impliquent pour les mois de novembre et de décembre 2023; et c'est ce nouveau salaire qui devra constituer le salaire de base à partir duquel l'indexation sera calculée pour l'année 2024; enfin, le Conseil d'État doit s'engager à indexer les salaires 2024 du service public à l'IPC d'octobre 2023 et à garantir les moyens de cette même indexation dans le secteur parapublic.

### Juan Barahona

Secrétaire central, Responsable branche de la santé  
juan.barahona@syna.ch

### Tania Severin

Rédactrice régions romandes  
tania.severin@syna.ch

## HRC: Indexation 2023 renégociée à la hausse

**Un accord salarial a été trouvé à l'Hôpital Riviera-Chablais (HRC): les salaires réels de tout le personnel seront indexés de +1,8%, avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.**

Syna Vaud et ses partenaires syndicaux sont parvenus à renégocier l'indexation des salaires 2023, qui avait été arrêtée, dans un premier temps, à 1,4%. L'indexation sera finalement de 1,8%. Elle concerne l'ensemble des salaires réels de tout le personnel bénéficiant de la CCT ainsi que la grille salariale. Ce renchérissement est accordé avec effet rétroactif au 1er janvier 2023. Pour sa part, la différence entre le renchérissement calculé entre 2021 et 2022 (3%) et le 1,8% d'indexation accordée, à savoir 1,2%, sera mise en réserve et sera renégociée en fin 2023.

## Evolution pour les bas salaires

L'accord salarial prévoit par ailleurs l'ouverture de négociations pour des améliorations salariales des fonctions colloquées dans les classes 1 à 5, dont l'évolution stagne actuellement beaucoup trop vite.

Enfin, autre élément réjouissant: la direction de l'hôpital reconnaît désormais le principe «même cahier des charges = même classe salariale». Toute discrimination en raison par exemple de l'origine d'un diplôme sera désormais impossible.

# La semaine de 4 jours débarque dans le commerce de détail

**Le commerce de détail fait partie des secteurs particulièrement exposés à la pénurie de personnel qualifié: les horaires y sont étendus, les salaires modestes, incitant de nombreuses personnes à se détourner de cette branche. Mondo Sport à Morat a réagi en introduisant la semaine de 4 jours.**

Heinz Egger, patron du magasin de sport Mondo Sport à Morat (FR), observait depuis plusieurs années la pénurie de personnel qualifié avec une inquiétude croissante: «Chez nous, après s'être beaucoup investis, les collaborateurs les plus âgés demandent à baisser leur taux d'activité à 80% au maximum. Quant aux plus jeunes, ils n'aspirent plus à travailler à 100%». Conséquence: des difficultés croissantes à recruter du personnel compétent et motivé. «Au cours des dix dernières années, je n'ai pu recruter que deux gestionnaires du commerce de détail spécialisés dans le sport. Tous mes autres collaborateurs ont été formés par nos soins. Or dans un magasin comme le nôtre, nous avons impérativement besoin de personnel

compétent, car notre clientèle a des attentes élevées en matière de conseil spécialisé», explique Heinz Egger.

## Innové pour aller de l'avant

Résultat, après une année de réflexion, il décide de passer à la semaine de quatre jours, même si cela doit conduire à une baisse de son chiffre d'affaires. Ainsi, dès le 1<sup>er</sup> juin, son magasin sera ouvert les mardis, mercredis, vendredis et samedis. Le jeudi, journée où l'affluence et le chiffre d'affaires étaient le plus faible, les portes du magasin resteront closes. Optimiste de nature, Heinz Egger pense qu'une grande partie de sa clientèle lui restera fidèle et s'organisera pour venir durant les jours d'ouverture du magasin. «Il est clair que mon personnel, qui va conserver son salaire pour travailler un jour de moins, s'est beaucoup réjoui. Mais cette décision, je la prends aussi pour ma clientèle, car si elle ne trouve pas chez nous un personnel compétent, elle ne reviendra pas. Pour moi, cette solution, c'est du gagnant-gagnant, même si le chiffre d'affaires baisse légère-

ment. Car parfois, il faut savoir viser le mieux plutôt que le plus».

S'il note avoir reçu de très nombreux échos positifs à la suite de son annonce, il relève néanmoins que certains concurrents lui reprochent de vouloir ainsi attirer les meilleurs employés, alors que d'autres estiment que la semaine de 4 jours n'est pas le bon moyen pour combattre la pénurie de main d'œuvre qualifiée. Ayant présenté son projet au sein du Premium Sports Group Schweiz, dont il est l'un des fondateurs, il observe également que, même si toute la branche connaît le même problème, il y a encore beaucoup d'hésitation à faire le pas. Mais qui sait, en cas de succès, son initiative pionnière pourrait faire tache d'huile.

**Tania Severin**

Rédactrice régions romandes  
tania.severin@syna.ch



Heinz Egger, patron du magasin Mondo Sport

# Semaine de 4 jours: soirée-débat

**Mardi 29 mars 2023, Syna Genève a organisé une conférence-débat autour de la thématique d'une semaine de 4 jours.**

Tout à tour, Umberto Bandiera, de Les Verts, syndicaliste et candidat au Grand conseil genevois; Christophe Barman, membre de la FSE et entrepreneur et Gwendoline Colombara, Assistante de direction d'Assymba sàrl, société vaudoise basée à Bussigny qui a introduit la semaine de 4 jours, ont relevé que

beaucoup de travailleurs sont en souffrance à cause d'un temps de travail encore long et à une surcharge conduisant à des maladies de plus ou moins longue durée. Les burn out sont une réalité dans le monde du travail, avec un impact sur le système de santé en Suisse. Pourtant, ont-ils tous mentionné, la productivité n'a cessé d'évoluer de la révolution industrielle à la révolution informatique actuelle. Il serait donc temps de partager les bienfaits de cette situation avec les travail-

leurs en déplaçant le curseur de la durée de travail sans perte de salaires. Il s'agit donc pour Syna de sensibiliser autour de l'idée du «Travailler moins pour travailler mieux».

**Fabrice Chaperon**

Responsable de Syna Genève  
fabrice.chaperon@syna.ch

## FRIBOURG

# Section Industrie et Services

**En ce début d'année 2023, la section Industrie et Services a tenu son assemblée annuelle dans un lieu emblématique: le SwissBier-Museum de Fribourg.**

Le 24 mars 2023, une cinquantaine de militants et de militantes de la section Industrie et services avaient répondu présents à la convocation de la présidente, Natacha Clément Rutscho.

Après une partie récréative durant laquelle les membres de la section ont pu visiter avec nostalgie le musée de la mythique bière fribourgeoise, ils ont pu prendre connaissance des rapports de branche et des défis syndicaux de cette année.

2022 a été une année compliquée, avec l'acceptation par le peuple de la réforme de l'AVS, au détriment des femmes, l'abandon des dis-

cussions pour une CCT cantonale de la vente et les premiers pas pour la mise en œuvre de l'initiative pour des soins infirmiers forts. Mais 2023 n'est pas moins chargée en défis: les CCT Swissmem et de l'horlogerie sont en chantier et les négociations s'annoncent longues et ardues. Le monde du travail a changé et les conditions de travail doivent s'adapter sans prêter à tort des travailleurs et des travailleuses qui attendent une valorisation de leurs conditions de travail et de salaire.

## La formation continue, un enjeu majeur pour le monde de travail de demain

Parmi les défis que nous devons relever dans un avenir proche, la formation continue est un thème central. Daphna Praz, Directrice de la formation pour Travail.Suisse, est venue présenter la situation actuelle: trop de personnes n'ont pas suffisamment accès à la formation, par manque de moyens,

manque de temps, manque de solutions adaptées à des réalités de vie particulières, etc. Pourtant, la formation doit être considérée comme un outil de la sécurité sociale, un pilier pour l'intégration et un moyen de lutte contre la précarité. Les membres fribourgeois ont voté une résolution pour soutenir l'offensive lancée par Travail.Suisse sur la formation continue. Le politique et les employeurs doivent s'engager concrètement pour soutenir la formation continue et offrir des garanties d'accès aux travailleurs et aux travailleuses.

### Veronique Rebetez

Secrétaire centrale  
veronique.Rebetez@syna.ch

## GENÈVE

# Bientôt un congé parental à Genève?

**Le 18 juin, le peuple genevois est appelé à se prononcer sur l'initiative «Pour un congé parental maintenant!», qui vise à introduire un congé parental de 24 semaines. Syna soutient cette initiative.**



Lancée en été 2021 par le parti vert'libéral genevois, l'initiative «Pour un congé parental maintenant!» vise à inscrire dans la constitution genevoise un congé parental de 24 semaines au minimum, soit seize semaines pour la jeune maman, et huit pour l'autre parent, avec la possibilité de transférer deux semaines d'un parent à l'autre en fonction de l'organisation et des souhaits de chaque famille.

Dans les faits, le peuple devra se prononcer sur le financement de ce congé parental, qui s'appliquerait également à tous les modèles familiaux, y compris aux parents de

même sexe, adoptifs ou d'accueil qui sont aujourd'hui exclus du congé paternité. Ce congé ne serait cependant pas obligatoire car l'introduction d'un congé obligatoire relève du droit fédéral. «Pour les syndicats», note Fabrice Chaperon, responsable de Syna Genève, «cela représente une formidable opportunité de porter ce thème».

Lors de sa dernière réunion, le comité régional de Syna Genève a confirmé son soutien à cette initiative. «Même si elle est modeste et que le modèle n'est peut-être pas idéal, cette initiative a le mérite d'exister et de faire progresser ce thème, il s'agit de la politique des petits pas. Cela est une suite logique à notre initiative pour le congé paternité. C'est pourquoi la région de Genève soutient l'initiative 184 avec un regard critique et que nous encourageons nos membres à la soutenir dans les urnes», conclut Fabrice Chaperon.

### Tania Severin

Rédactrice régions romandes  
tania.severin@syna.ch

# Égalité

Grâce à des syndicalistes combatives, les thèmes de l'égalité occupent une place centrale dans le syndicat et la société. Mais cela n'a pas toujours été le cas: au début, elles vivaient plutôt dans l'ombre.

«L'égalité était déjà un sujet de discussion dans les associations avant la création de Syna», se souvient Elvira Wüthrich, alors membre de l'Association nationale des travailleurs indépendants suisses LSFA, un prédecesseur syndical de Syna. «Lors de la conférence annuelle des femmes, nous tenions des podiums sur des thèmes de politique féminine comme l'égalité des salaires ou les femmes dans les positions dirigeantes». Des thèmes qui n'ont rien perdu de leur actualité.

## Un monde syndical masculin

Mais ces conférences n'étaient rien de plus que de tendres précurseurs d'un mouvement féministe dans les syndicats. La société était très dominée par les hommes, et cette réalité se retrouvait aussi dans les syndicats. Les femmes ont donc dû se battre pour obtenir leur place chez Syna également. «Au début, c'est nous, les femmes du syndicat, qui avons créé la commission féminine. Les hommes ne prenaient pas cela très au sérieux», selon une ancienne collaboratrice chez Syna, en évoquant les débuts difficiles. Et d'ajouter: «Au début, nous devons nous justifier davantage que nos collègues».

## Un rôle central acquis de haute lutte

Aujourd'hui, l'égalité fait partie intégrante du travail syndical. Pourtant, la discrimination des femmes dans de nombreux domaines de la société est toujours une réalité. Pour Véronique Rebetez, responsable du service égalité chez Syna, les conventions collectives de travail sont justement un moyen important de lutter contre ce phénomène. Des mesures telles qu'une meilleure protection contre le licenciement après le congé de maternité, des salaires transparents ou un congé de paternité plus long peuvent y être ancrées. Mais si les CCT représente un levier important, il faut aussi faire bouger les choses au niveau politique. Véronique Rebetez invite donc tout le monde à participer ensemble à la grève des femmes\* le 14 juin et à défendre nos valeurs: «Nous exigeons la fin de toute discrimination au travail. L'égalité des salaires, l'égalité des pensions et un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle, afin que les femmes puissent rester dans la vie active même après avoir fondé une famille». Aujourd'hui encore, nous – les syndicats, les femmes et les hommes – devons nous engager avec force pour cela.

## Congé de paternité: un droit

L'acceptation en automne 2020 de l'initiative sur le congé de paternité lancée par Syna prouve que la pression politique est efficace. Grâce à la votation populaire remportée, les nouveaux pères ont droit à deux semaines de congé de paternité depuis 2021. «Mais un congé de paternité n'a rien à voir avec des vacances! Un nouveau-né signifie bien sûr beaucoup de joie, mais aussi du travail et une grande responsabilité», ajoute Arno Kerst, co-initiateur et ancien président de Syna. Le congé de paternité est important parce qu'il crée un meilleur cadre pour que les femmes puissent continuer à travailler après avoir fondé une famille. Car il s'avère que les femmes qui vivent la période qui suit immédiatement la naissance comme une épreuve ont tendance à moins retourner au travail. Pour Arno Kerst, il est clair qu'«un congé de paternité ne fait pas l'égalité, mais il a été un pas important dans cette direction et un grand succès de Syna!»

## Michael Steinke

Collaborateur communication  
michael.steinke@syna.ch

Conférence des femmes du LFSA



Grève féministe à Zurich



Collecte de signatures pour le congé de paternité



1990

1998

2019

2020

2023