

verso

LE SYNA MAGAZINE

03/26



Revendications salariales

Syna réclame une augmentation de 2 % en moyenne.

Mon apprentissage, mes droits

Une nouvelle plateforme pour les apprentis



SUJET BRÛLANT

30 ans de loi sur l'égalité



Ensemble pour du bon travail

Un grand merci à toutes les déléguées et délégués pour une Assemblée engagée et réussie. La bonne ambiance, les discussions fructueuses et l'intérêt commun pour l'avenir de Syna ont fait de cette Assemblée des délégués un événement exceptionnel! Les membres sortants du Comité méritent eux aussi de chaleureux remerciements. Nous leur sommes reconnaissants pour toutes ces années passées à défendre, avec énergie et passion, les droits et les intérêts des salariés et salariées.

Dans le même temps, c'est avec joie que nous souhaitons la bienvenue aux membres du Comité fraîchement élus. Nous nous réjouissons de travailler ensemble sur des sujets importants et de développer Syna. Notre mission demeure inchangée: œuvrer à de bonnes conditions de travail, à la sécurité sociale et au bien-être des travailleuses et travailleurs.

Les mois à venir seront très exigeants sur le plan politique: nous constatons un accroissement des tentatives de saper la protection du dimanche chômé, les salaires minimaux et, pour le travail à domicile, les limites du temps de travail. Or il serait inadmissible qu'au nom de la numérisation et de la flexibilité, les salariées et salariés puissent travailler en tout temps et en tout lieu, au détriment de leur repos.

La tâche s'annonce rude. Mais nous assumerons nos responsabilités, prendrons position ensemble et continuerons à défendre avec détermination les intérêts des salariés. Nous poursuivrons, avec élan, notre engagement acharné et solidaire en faveur de toutes celles et ceux qui travaillent.

Yvonne Feri
Présidente de Syna

Impressum

Verso – Le Syna Magazine Journal officiel de publications pour les membres Syna
Parutions 4 éditions par année
Tirage 6531 exemplaires (REMP 2023)
Éditeur Syna – le syndicat, Secrétariat central, case postale 1668, 4601 Olten, www.syna.ch
Rédaction kommunikation@syna.ch
Conception/typographie Continue AG, Bâle
Impression/expédition merkur zeitungsdruk ag
Modification d'adresses info@syna.ch
Prochaine édition 4 novembre 2026
Clôture de la rédaction 30 septembre 2026
Crédits photographiques Adobe (p.14, S.16, p.18, p.19), continue (p.1, p.3 en haut, p.12), Magnific.com - wavebreakmedia_micro (S.10), Petra Löffel (p.4), Syna (p.3 en bas, p.8, p.17)

30 ans de loi sur l'égalité

Trois décennies après l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité, nous tirons le bilan: quels sont les progrès réalisés, et où faut-il encore agir?



BRANCHES

08 Revendications salariales pour 2027

Syna réclame une augmentation de 2% en moyenne. Dans la branche de la santé, les salaires devraient même augmenter de 5 à 6%. Entretien avec Yvonne Feri.

YOUNG SYNA

12 Mon apprentissage, mes droits

Une nouvelle plateforme informe les apprentis de leurs droits, de leurs devoirs et de leurs possibilités pendant l'apprentissage.

POLITIQUE

14 Les droits des salariés menacés

Plusieurs projets parlementaires pourraient affaiblir les droits des salariés. Le point avec Nora Picchi, dans une interview.

MON TRAVAIL ET MOI

17 «Certains employeurs manquent de reconnaissance.»

Beatrice, couturière de formation, travaille depuis de nombreuses années dans la vente.

BRANCHES

18 Une retraite anticipée pour les carreleurs

En Suisse alémanique, les carreleurs et carreleuses bénéficient désormais d'une retraite anticipée. D'autres branches doivent encore suivre l'exemple.



SYNDICAT

De nouveaux visages au Comité de Syna

La 27^e Assemblée des délégués a élu de nouveaux membres au Comité. À cette occasion, hommage a été rendu à celles et ceux, si méritants, qui partent après avoir façonné Syna durant des années.

SUJET BRÛLANT

Beaucoup de progrès, mais encore un long chemin à parcourir

Une loi peut-elle changer la société? Dans le cas de la loi sur l'égalité (LEg), qui fête ses 30 ans le 1^{er} juillet 2026, la réponse est oui mais pas à elle seule.

Adeline Jungo



Lorsque la loi est entrée en vigueur en 1996, elle a marqué une étape importante. Pour la première fois, les discriminations fondées sur le sexe étaient explicitement interdites dans les domaines de l'embauche, des conditions de travail, du salaire, de la formation et de la formation continue, de la promotion ou du licenciement. Le harcèlement sexuel était lui aussi reconnu juridiquement comme une forme de discrimination. Pour les travailleuses, cela signifiait une meilleure protection et de nouvelles possibilités de faire valoir leurs droits.

Trente ans plus tard, beaucoup de choses ont changé. Les femmes sont aujourd'hui mieux formées, davantage présentes sur le marché du travail et plus nombreuses à occuper des fonctions dirigeantes. La société est également plus sensible aux questions d'égalité. Des thèmes tels que l'égalité salariale, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ou le harcèlement sexuel sont abordés plus ouvertement que dans les années 1990. Mais la loi a-t-elle atteint son objectif?

«Par crainte d'être licenciée, il m'est déjà arrivé de me taire alors que j'étais confrontée à des comportements problématiques.»

Karine, 45 ans



«Quand je pense à l'égalité, je pense au respect, à la reconnaissance et à des salaires équitables.»

Monique, 70 ans



Des progrès, oui mais l'égalité n'est pas encore atteinte

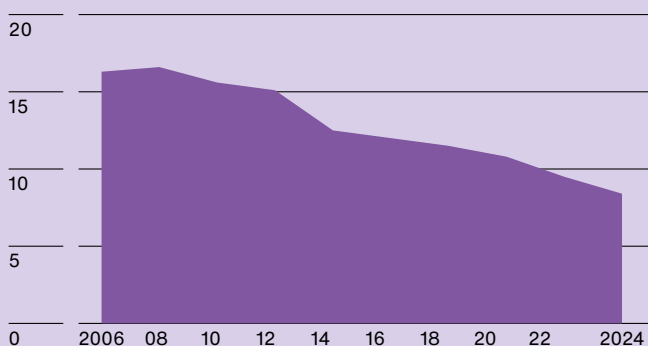
Un regard sur les chiffres le montre: la Suisse a progressé, mais elle n'est pas encore arrivée au bout du chemin.

L'écart salarial entre les femmes et les hommes s'est réduit. En ce qui concerne le salaire médian, il est passé de 16,3 % en 2006 à 8,4 % en 2024. Si l'on considère l'ensemble des salaires, l'écart salarial moyen s'élève toutefois encore à 16,2 %. Près de la moitié de cette différence ne peut être expliquée ni par la formation, ni par la fonction, ni par la branche.

Les inégalités sont encore plus marquées lorsque l'on considère l'ensemble du revenu de l'activité professionnelle: celui des femmes est en moyenne inférieur de près de 40 % à celui des hommes. De nombreuses femmes travaillent à temps partiel, réduisent leur taux d'activité pour assumer des tâches de prise en charge ou interrompent temporairement leur activité professionnelle.

Les conséquences se font sentir jusque durant la retraite. Aujourd'hui, les femmes perçoivent en moyenne une rente inférieure d'environ un tiers à celle des hommes. Ce qui est perdu au cours de la vie professionnelle en matière de salaire et de perspectives de carrière fait souvent défaut plus tard dans la prévoyance vieillesse.

Écart salarial entre les femmes et les hommes en pourcentage



Les chiffres ne racontent pas toute l'histoire

Les statistiques ne reflètent toutefois qu'une partie de la réalité. Alors que de nombreux hommes estiment que l'égalité est largement réalisée dans le monde du travail, de nombreuses femmes vivent la situation différemment. La répartition du travail non rémunéré reste également un facteur central: une large majorité de la population estime que les femmes continuent d'assumer une plus grande part des tâches domestiques et de prise en charge.

Cette responsabilité a des répercussions sur les carrières, les possibilités de formation continue, les revenus et les perspectives de promotion. Derrière chaque statistique se cache donc une histoire personnelle: celle de la travailleuse qui, après une grossesse, se voit offrir moins de possibilités d'évolution, de la collaboratrice écartée lors d'une promotion ou encore de la professionnelle qui constate que son salaire est inférieur à celui d'un collègue masculin exerçant une activité comparable.

L'expérience des personnes concernées compte

C'est précisément pour cette raison que Syna place les personnes au centre de son action à l'occasion du 30^{ème} anniversaire de la Loi sur l'égalité. Dans le cadre d'une campagne vidéo, quatre femmes de Suisse romande et

«Mon message à toutes les femmes: Soyez fortes, mais restez ouvertes et battez-vous pour ce qui compte pour vous.»

Margot, 27 ans



quatre femmes de Suisse alémanique, issues de générations et de secteurs professionnels différents, prennent la parole. Elles racontent leurs expériences, les difficultés auxquelles elles ont été confrontées, mais aussi les progrès qu'elles ont pu constater au cours de leur vie professionnelle.

Leurs témoignages montrent ce qu'aucune statistique ne peut saisir: ce que l'on ressent face aux inégalités et quelles conséquences celles-ci peuvent avoir dans la vie professionnelle quotidienne. Car l'égalité n'est pas seulement une question de chiffres. Il s'agit aussi de reconnaissance, d'égalité des chances et de respect sur le lieu de travail.

«Les remarques misogynes font depuis longtemps partie de mon quotidien professionnel. Aujourd'hui, je sais qu'elles sont inacceptables.»

Linda, 27 ans



«Les femmes travaillent encore souvent dans des métiers où elles sont sous-payées.»

Béatrice, 63 ans



De la loi à la réalité: l'égalité dans les CCT

Trente ans après l'entrée en vigueur de la LEg, une question demeure: comment les principes de la loi sont-ils concrètement traduits dans les conventions collectives de travail (CCT)?

Afin d'y répondre, Syna a lancé une analyse nationale des dispositions relatives à l'égalité dans les CCT. Un questionnaire a été adressé aux responsables des conventions collectives concernés afin d'examiner notamment l'égalité salariale, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, la protection contre les discriminations et le harcèlement sexuel, ainsi que la représentation des femmes dans les commissions, les représentations du personnel et les autres organes de participation.

Cette analyse permettra d'identifier les bonnes pratiques, mais aussi les domaines dans lesquels des améliorations restent nécessaires afin que l'égalité soit pleinement garantie dans toutes les branches.

«Mon souhait est que l'égalité devienne un jour si évidente qu'on n'ait même plus besoin d'en parler.»

Jaqueline, 59 ans



«Je suis reconnaissante pour tout ce que les pionnières de l'égalité ont déjà accompli.»

Olive, 30 ans



Le chemin continue

Les 30 ans de la loi sur l'égalité sont une raison de célébrer. Sans cette loi, de nombreux droits et dispositions de protection qui nous paraissent aujourd'hui aller de soi n'existeraient pas. Dans le même temps, les chiffres et les expériences de nombreuses travailleuses montrent que l'égalité est encore loin d'être une évidence.

Les lois peuvent impulser des changements. Mais ceux-ci ne deviennent réalité que dans les entreprises, lors des négociations de conventions collectives de travail et dans les relations quotidiennes.

Autrement dit: il y a 30 ans, la loi sur l'égalité a ouvert des portes importantes. Il s'agit désormais de faire en sorte que toutes et tous puissent réellement les franchir. ■

«Tissez des liens, surtout entre femmes. Ces relations vous apporteront un soutien durant toute votre vie.»

Susanne, 50 ans



«Les salariées doivent bénéficier équitablement des bons résultats»

L'automne est traditionnellement la période des négociations salariales. Dans un contexte de hausse du coût de la vie, Syna a présenté ses revendications. Nous nous sommes entretenus avec sa présidente, Yvonne Feri, au sujet des principaux enjeux et des défis à relever.

Michael Steinke



Dans quelles conditions s'engagent les négociations salariales 2026?

Beaucoup de salariées et salariés ont le sentiment que la croissance économique ne leur profite pas suffisamment, ce que les chiffres confirment. La productivité et l'économie ont progressé ces dernières années, mais de nombreux salaires n'ont pas suivi. Certes, les salaires réels se sont brièvement redressés en 2025, mais le coût de la vie continue d'augmenter, en particulier en matière de cotisations d'assurance maladie et de loyers. Cela grève le budget des ménages. Or dans de nombreuses branches, les entreprises enregistrent des résultats bons ou du moins stables. Nous estimons donc que les personnes qui contribuent quotidiennement au succès de ces entreprises doivent elles aussi en bénéficier, de manière équitable.

La revendication pour la branche de la santé est frappante. Pourquoi Syna réclame-t-il une augmentation salariale de 5 à 6 %?

Parce que la branche a un gros retard à rattraper. Depuis des années, le personnel de la santé fournit d'énormes efforts, souvent sous forte pression et avec de lourdes responsabilités. Malgré cela, l'évolution des salaires y est l'une des plus faibles qui soient.

Et la pénurie de personnel qualifié demeure un problème crucial. Pour attirer et fidéliser davantage de professionnels, il faut une amélioration concrète des conditions de travail et des salaires. Pour garantir des soins de qualité, il faut être prêt à investir dans le personnel. Il est d'autant plus regrettable que même le «oui» du peuple à l'initiative sur les soins n'ait encore apporté aucune amélioration tangible. Cela témoigne d'un échec de la mise en œuvre attendue.

Syna Jura a lancé une initiative cantonale à ce propos. Quel est son message?

Nous voulions montrer qu'il ne suffit pas de débattre de la crise des soins. Avec cette initiative, nous réclamons des mesures concrètes. Dans le Jura, un programme de financement annuel doit permettre de recruter davantage de personnel soignant, d'améliorer les conditions de travail et d'augmenter les salaires.

Lorsque le financement est systématiquement invoqué comme un obstacle, nous estimons que les responsables politiques et les pouvoirs publics doivent prendre leurs responsabilités. Nous mènerons, si nécessaire, des discussions similaires dans d'autres cantons.

«Parce que la branche a un gros retard à rattraper. Depuis des années, le personnel de la santé fournit d'énormes efforts, souvent sous forte pression et avec de lourdes responsabilités.»

Yvonne Feri, Présidente de Syna

Les revendications sont-elles aussi élevées dans toutes les branches?

Non. Nos revendications tiennent toujours compte des situations spécifiques. Dans l'industrie, par exemple, nous demandons une hausse modérée des salaires, de 2%. L'an dernier, nous avons fait preuve de retenue en raison des incertitudes économiques. Aujourd'hui, il nous semble juste que les salariées et salariés profitent eux aussi de la stabilisation de la situation.

Dans le commerce de détail aussi, nous réclamons 2%. Pendant longtemps, les salaires n'y ont que faiblement progressé, alors que les exigences envers les salariés ont augmenté de manière disproportionnée. Dans l'hôtellerie-restauration, cependant, notre priorité est d'obtenir une hausse des salaires minimaux nettement plus élevée, car le retard à rattraper y est particulièrement important.

Dans le secteur principal de la construction, en revanche, Syna ne formule pas de revendication salariale supplémentaire. Pourquoi?

Parce qu'une bonne solution y existe déjà: la compensation automatique du renchérissement convenue dans la convention collective nationale. Grâce à elle, les salaires sont ajustés chaque année, au minimum en fonction de l'évolution du coût de la vie.

C'est là un succès du partenariat social. Ainsi, les salariés ne doivent pas lutter chaque année pour préserver leur pouvoir d'achat. Ce type de solutions inscrites dans les CCT apporte sécurité et prévisibilité aux deux parties.

Quel rôle joue globalement le partenariat social?

Un rôle très important. Certaines branches montrent que le partenariat social peut fonctionner. Lorsque les employeurs et les syndicats parviennent régulièrement à trouver des solutions et veillent au pouvoir d'achat des salariés, tout le monde en profite.

On le constate par exemple dans les branches de l'enveloppe du bâtiment ou de l'industrie du bois, où des augmentations salariales équitables ont été négociées ces dernières années. Ces succès méritent d'être salués. Un bon partenariat social instaure la confiance et garantit la stabilité.

Quelle idée forte veux-tu défendre pour les prochaines négociations salariales?

L'année dernière, les salariées et salariés ont à nouveau apporté une contribution essentielle au succès des entreprises. Il serait donc injuste que les gains de productivité et les bons résultats ne profitent qu'à ces dernières ou à leurs actionnaires. Les travailleurs doivent recevoir leur juste part de la prospérité qu'ils contribuent à créer. Cela permettrait par ailleurs de compenser efficacement la hausse des primes d'assurance maladie et du coût de la vie.

Nos revendications sont délibérément différentes selon les situations: là où il y a un retard à rattraper, nous exigeons des améliorations significatives; là où le partenariat social fonctionne bien, nous le reconnaissons. En fin de compte, c'est simple: un bon travail mérite un bon salaire. ■

SYNDICAT

AD: départs, élection du Comité et résolutions

Lors de sa 27^e Assemblée des délégués à Olten,
Syna a posé les jalons de son avenir, choisi la nouvelle composition
du Comité et adopté trois résolutions.

Michael Steinke



En cette journée de juin, il faisait fait chaud à Olten et l'ordre du jour était ambitieux. Des déléguées et délégués sont venus de toute la Suisse pour définir l'orientation future du syndicat. Le débat a porté principalement sur des décisions relatives au personnel, sur les défis auxquels le monde du travail est confronté et sur l'adoption de plusieurs résolutions politiques.

Un Comité réduit, mais varié

Les délégués ont entériné la nouvelle composition du Comité de Syna, désormais réduit à neuf membre: huit membres ordinaires plus la présidente du syndicat. Cette structure allégée devrait apporter une souplesse et une rapidité de réaction accrues. Les membres de ce nouveau Comité viennent de différentes régions et présentent une large variété de d'âges et de parcours professionnels, pour représenter fidèlement la diversité des membres de Syna. Un poste de vice-coprésidence a aussi été créé, auquel Anja Pfeiffer et Anny Papaux ont été élues.

Remerciements aux anciens collègues

Qui dit élections, dit départs. Plusieurs membres de longue date du Comité ont été félicités et remerciés pour leur engagement. Ils et elles ont conduit Syna durant des années et contribué à des évolutions significatives.

Les adieux à Johann Tscherrig, qui participait à sa dernière AD en tant que président de la Direction de Syna, ont été particulièrement émouvants. Les déléguées et délégués l'ont remercié pour son engagement infatigable en faveur des travailleurs et du partenariat social. Nora Picchi, responsable de la politique syndicale chez Syna, prend sa succession à la présidence de la Direction.

Trois résolutions pour le monde du travail de demain

Les déléguées et délégués ont exprimé une position claire en adoptant trois résolution.

La première traite de la loi sur l'égalité, entrée en vigueur il y a 30 ans. Malgré les progrès réalisés, Syna estime qu'il reste encore beaucoup à faire en matière d'égalité salariale, d'opportunités de carrière et de protection contre la discrimination. Il réclame des contrôles plus efficaces et des sanctions réellement dissuasives en cas d'infraction.

Dans une deuxième résolution, Syna demande que la hausse des primes d'assurance maladie soit davantage prise en compte dans les négociations salariales, parce qu'elles réduisent toujours davantage le pouvoir d'achat des salariées et salariés.

La troisième résolution s'oppose aux tentatives d'affaiblir les dispositions existantes en matière de protection des salariés. Syna met en garde contre l'allongement du temps de travail et l'extension du travail du soir, de nuit et du dimanche au détriment des travailleuses et travailleurs (voir interview page 14).

L'avenir, c'est la diversité

Un spectacle culturel sénégalais a apporté un moment de détente apprécié entre deux points à l'ordre du jour. Il a été le signe d'un syndicat diversifié et ouvert, conscient de l'évolution du monde du travail et désireux de s'y adapter.

Malgré la touffeur estivale, les déléguées et délégués ont montré, par les décisions qu'elles et ils ont prises, que Syna entend garder la tête froide et, unissant ses forces, poursuivre sa lutte pour des salaires équitables, de bonnes conditions de travail et une plus grande justice sociale. ■

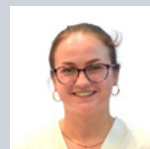
Le Comité



Anny Papaux (1974)
vice-présidente
Fribourg-Neuchâtel



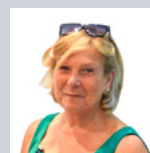
Anja Pfeiffer (1966)
vice-présidente
Grisons/Sarganserland



Laura Beeler (2004)
Uri



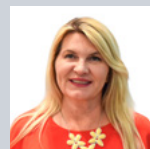
Lukas Brunnschweiler (1986)
Argovie



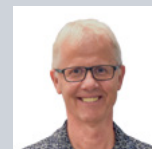
Maria Caligiure (1966)
Fribourg-Neuchâtel



Ibrahim Diallo (1962)
Genève



Lidija Drakula (1969)
Lucerne



Sepp Zumthurm (1965)
Haut-Valais

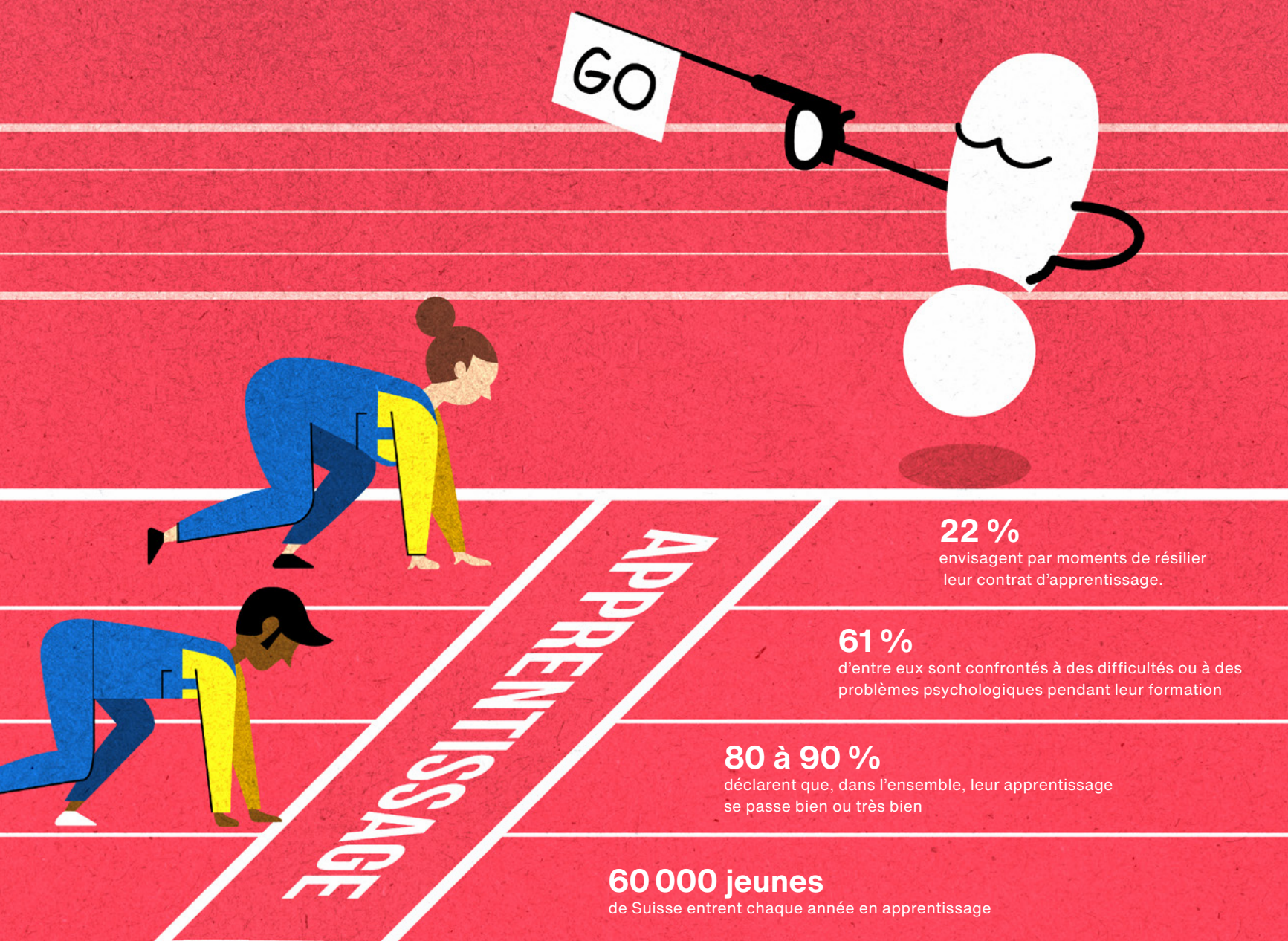
Un grand merci, pour un grand engagement!

L'Assemblée des délégués a rendu hommage à plusieurs membres de longue date du Comité, les remerciant pour leur inlassable engagement pour Syna et ses membres: Sabine Aschwanden, Toni Biderbost, Urs Bühler, Michel Friedländer, Max Gisler, René Nicolet, Nik Rüttimann, Monique Walker et Walter Wyrsh.

Bien informés pendant l'apprentissage

Durant l'étape cruciale de leur formation, la plateforme «Mon apprentissage, mes droits» informe les apprenties et apprentis de leurs droits et leur permet d'obtenir rapidement des réponses à leurs questions.

Michael Steinke



Chaque année, en août, quelque 60 000 jeunes de Suisse entament un nouveau chapitre: l'apprentissage. Adieu les salles de classe, bonjour le chantier, le bureau, l'atelier ou la surface de vente. Il s'agit, pour la première fois, de gagner son propre argent, d'assumer des responsabilités et de faire partie d'une équipe. Pour beaucoup de jeunes, c'est une étape importante vers l'autonomie et la vie d'adulte.

Mais l'entrée dans la vie professionnelle suscite bien des interrogations. Combien d'heures a-t-on le droit de travailler? Quelles sont les règles pour les heures supplémentaires? Que faire en cas de problème dans l'entreprise formatrice? Et vers qui se tourner si l'on se sent dépassé? Au début surtout, il peut être difficile de savoir quels sont ses droits et ses devoirs ou à qui s'adresser.

Une plateforme utile avant, pendant et après l'apprentissage

C'est précisément pour répondre à ces questions qu'a été créée la plateforme trilingue «Mon apprentissage, mes droits». Elle accompagne les jeunes depuis la recherche d'une place d'apprentissage jusqu'à l'obtention du diplôme, et au-delà. Élaboré par des spécialistes et axé sur la pratique, son contenu est présenté de manière claire et accessible.

Cette plateforme est destinée principalement aux apprentis, mais leurs parents et d'autres personnes de référence y trouveront des informations utiles pour leur offrir un soutien solide.

L'apprentissage offre des opportunités et des défis

L'apprentissage est l'un des grands atouts du système de formation suisse. Environ 60% des jeunes choisissent cette voie après l'école obligatoire. Elle ouvre des perspectives variées et permet d'acquérir non seulement des connaissances techniques, mais aussi d'importantes compétences personnelles et sociales.

La plupart des apprenties et apprentis vivent leur formation de manière positive. Beaucoup trouvent leur travail passionnant, se sentent bien dans leur entreprise et sont fiers de leur métier. Pourtant, l'apprentissage n'est pas toujours un long fleuve tranquille. Une étude récente de WorkMed, réalisée auprès de plus de 44 000 apprentis, montre que 61% d'entre eux sont confrontés à des difficultés ou à des problèmes psychologiques pendant leur formation. La raison en est souvent une pression liée à la performance, à de longues journées de travail, à un manque de repos ou à la crainte de ne pas répondre aux attentes de l'entreprise et de l'école professionnelle.

L'environnement fait la différence

Le soutien des personnes formatrices ainsi qu'une culture du respect et du dialogue au sein de l'équipe contribuent à faire de la formation une expérience positive. Les jeunes qui se sentent pris au sérieux et soutenus ont davantage confiance en eux et sont mieux à même de relever les défis.

Cependant, tous ne reçoivent pas le soutien souhaité. C'est pourquoi les services d'information et de conseil indépendants jouent un rôle important. Ils permettent aux apprenties et apprentis de s'orienter, de dissiper leurs incertitudes et les aident à aborder les problèmes suffisamment tôt.

La plateforme «Mon apprentissage, mes droits» ne remplace pas les échanges avec les personnes formatrices, les parents ou le syndicat. Mais elle peut constituer un premier endroit, précieux, où trouver des réponses et découvrir ses possibilités.

L'information renforce la confiance en soi

Qui connaît ses droits se sent plus assuré. Bien des malentendus qui surviennent au travail sont dus non pas à de mauvaises intentions, mais à des règles floues ou à des attentes divergentes. Les apprentis bien informés sont mieux à même d'évaluer les situations et savent à qui s'adresser.

Parce que pour réussir son apprentissage, la motivation et l'envie de faire du bon travail ne suffisent pas. Il faut aussi pouvoir compter sur un cadre respectueux, un bon accompagnement et connaître ses droits et ses possibilités. ■

Mon Apprentissage, mes droits!

La nouvelle plateforme de Syna informe sur les droits et les devoirs avant, pendant et après l'apprentissage. Des informations claires, concises et accessibles pour mieux connaître ses droits et s'orienter en toute confiance.

Mon
apprentissage!
Mes Droits



POLITIQUE

«Les droits des travailleuses et travailleurs sont menacés»

De sombres nuages s'amoncellent au-dessus de la Berne fédérale :
le stress et la pression au travail augmentent.

Parallèlement, plusieurs projets susceptibles d'affaiblir la protection des travailleuses et des travailleurs sont en discussion. Nora Picchi explique pourquoi Syna suit cette évolution d'un œil critique.

Michael Steinke



L'Assemblée des délégués annuelle de Syna a adopté une résolution pour la protection des droits des travailleuses et travailleurs. Pourquoi?

Nora Picchi: Les choses bougent dans la sphère politique, on sent l'influence de la majorité de droite bourgeoise au Parlement. Plusieurs projets visant à assouplir des dispositions de protection ou à les orienter davantage selon les intérêts des employeurs ont été déposés. Les sujets sont variés: des salaires minimaux au télétravail, en passant par le travail le dimanche. Pris individuellement, ces projets peuvent sembler très techniques. Mais ensemble ils révèlent une pression croissante sur la protection des salariés. Avec sa résolution, Syna veut donc y répondre avec force: notre syndicat veille et poursuit sans relâche sa lutte pour la défense des travailleurs.

De bonnes conditions de travail, des salaires équitables et une protection efficace de la santé ne sont pas des privilèges accessoires. Ce sont les composantes indispensables d'un monde du travail qui fonctionne. Beaucoup de ces droits ont été conquis de haute lutte sur plusieurs décennies. Il est hors de question de les laisser progressivement vider de leur substance.

Pourquoi cette évolution est-elle particulièrement problématique aujourd'hui?

Picchi: Parce que de nombreux salariés supportent déjà un lourd fardeau. La charge de travail, le stress et les charges psychiques ont fortement augmenté ces dernières années. Un nombre croissant de personnes sont tellement épuisées après leur journée de travail qu'elles n'ont plus guère d'énergie pour leur famille, leurs amis ou leurs loisirs.

Compte tenu de cette situation, il faudrait chercher comment mieux protéger les travailleuses et travailleurs. Au lieu de cela, le Parlement débat de projets visant à assouplir les dispositions de protection existantes.

Prenons un exemple concret: une réglementation du télétravail est en cours d'élaboration. Que préconise Syna?

Picchi: Le télétravail fait depuis longtemps partie du paysage professionnel: plus d'une personne active sur trois travaille au moins partiellement depuis son domicile. Il est donc juste que le législateur veuille établir des règles claires dans ce domaine. Le problème réside dans la conception du projet de loi.

Quels sont les principaux problèmes?

Picchi: Entre autres l'élargissement prévu de la plage horaire de travail autorisée, dont la durée passerait de 14 à 17 heures. Ainsi il serait théoriquement possible de travailler entre 6 h et 23 h.

Bien sûr, peu de gens travailleraient durant tout ce temps. Mais le problème est qu'une plage de travail aussi étendue rend la séparation entre vie professionnelle et vie privée plus difficile. Une personne qui travaille le matin, assume des obligations familiales durant la journée et rouvre son ordinateur portable le soir reste, en définitive, sous l'emprise du travail toute la journée.

Nous sommes également critiques à l'égard de la réduction prévue du temps de repos quotidien, qui passerait de onze à neuf heures. Le repos n'a rien d'anodin: il est indispensable à la santé, à la concentration et à la performance.

Les partisans du projet font valoir que les travailleuses et travailleurs bénéficieront en contrepartie de davantage de flexibilité.

Picchi: La flexibilité peut effectivement être un avantage. De nombreux salariés apprécient de pouvoir organiser eux-mêmes leur journée de travail. Mais la flexibilité ne doit pas s'établir au détriment de la protection de la santé. Tous les travailleurs et travailleuses ne disposent pas du même pouvoir de négociation face à leur employeur. C'est pourquoi il faut des garde-fous légaux clairs.

Un élément positif du projet est qu'il prévoit le droit de ne pas être joignable. Nous soutenons expressément cela. Tout le monde doit pouvoir se déconnecter après le travail.

N'est-ce pas contradictoire d'introduire d'une part un droit à la déconnexion et, de l'autre, d'élargir les horaires de travail?

Picchi: Si, justement. À quoi sert le droit de ne pas être joignable si, dans le même temps, les exigences en matière de disponibilité augmentent? Des plages de travail plus longues et des temps de repos plus courts brouillent encore davantage les limites entre temps de travail et temps libre. Cela fragilise la protection de la santé. Pour certaines catégories de salariées et salariés, le projet autoriserait même le travail dominical à domicile sans obligation d'autorisation préalable.

Portrait

Nora Picchi est présidente de la direction du syndicat Syna. La juriste dirige le secteur Politique syndicale, Droit et Exécution et s'engage en faveur de conditions de travail équitables, d'un partenariat social fort et des intérêts des travailleuses et travailleurs en Suisse.



Le travail du dimanche ne concerne pas uniquement le télétravail: il est aussi question de le faciliter dans le commerce de détail. Que penser de cette évolution?

Picchi: Ce débat suit la même logique: des horaires d'ouverture plus longs, plus de flexibilité et par conséquent plus de disponibilité des salariés. Certaines consommatrices et consommateurs peuvent y voir un avantage, mais il ne faut pas oublier tout dimanche d'ouverture des commerces, implique que des personnes travaillent. La question est donc toujours la même: qui profite de cette flexibilité supplémentaire... et qui en paie le prix?

De notre point de vue, les attentes du marché ne doivent pas primer sur les intérêts des salariées et salariés. Le dimanche remplit aujourd'hui encore une fonction sociale importante: pour beaucoup de gens, c'est le seul moment où ils peuvent se retrouver en famille et entre amis, se reposer et s'engager dans la vie sociale.

Pour terminer, un autre dossier important: un référendum a été lancé contre la décision du Parlement relative aux salaires minimaux. De quoi s'agit-il?

Picchi: Actuellement, plusieurs cantons et villes appliquent des salaires minimaux légaux. Le Parlement a décidé que les salaires minimaux prévus par une convention collective de travail déclarée de force obligatoire priment sur les salaires minimaux régionaux, y compris lorsqu'ils sont inférieurs à ces derniers. Cela peut entraîner des effets très concrets: une coiffeuse à Genève pourrait, par exemple, voir son salaire mensuel diminuer de 135 francs.

Ne pourrait-on pas dire alors qu'il faut augmenter les salaires minimaux dans les conventions collectives de travail?

Picchi: Les CCT ne règlent pas seulement le salaire, mais aussi de nombreuses autres conditions de travail. Elles s'appliquent le plus souvent dans toute la Suisse, selon les branches ou entreprises pour lesquelles elles ont été établies.

Les salaires minimaux régionaux, quant à eux, ont une autre fonction, celle d'adapter les salaires au coût de la vie régional (plus élevé par exemple à Genève que dans le Jura). Ils protègent ainsi les travailleurs de la région contre la pauvreté malgré l'emploi.

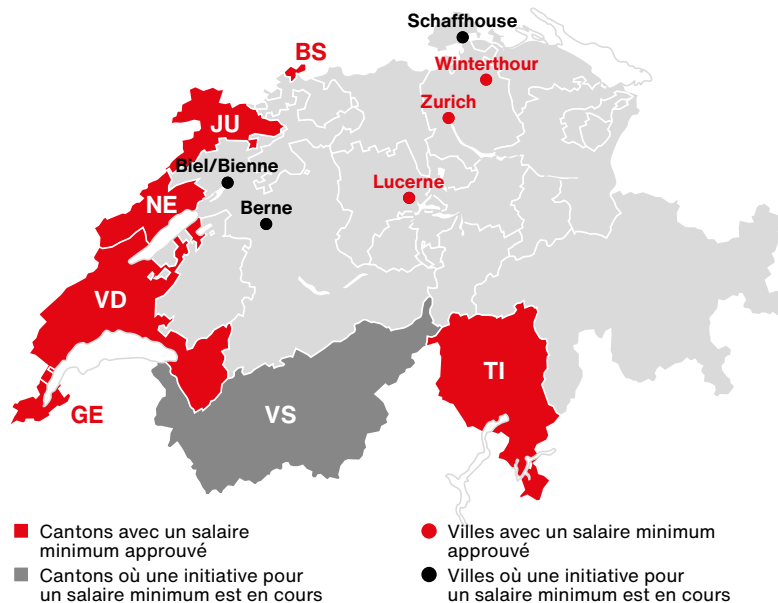
Pour Syna, les CCT et les salaires minimaux régionaux sont complémentaires et tous deux nécessaires.

Qu'est-ce que tout cela signifie pour les syndicats et les travailleurs dans les années à venir?

Picchi: Nous entrons dans une phase critique. Bien des droits qui nous paraissent aujourd'hui évidents ont été conquis de haute lutte, sur plusieurs décennies. Je pense, par exemple à la réglementation des horaires de travail, à des temps de repos suffisants, des salaires équitables et une protection contre le surmenage.

Ces droits doivent être défendus et développés. Dans un monde du travail en constante évolution sous l'effet de la numérisation et de nouvelles formes de travail, nous avons besoin de syndicats forts et d'une voix puissante pour défendre les travailleuses et travailleurs. C'est la seule manière d'assurer qu'ils ne soient pas sacrifiés au progrès. ■

Référendum sur les salaires minimaux cantonaux



■ Le Parlement veut affaiblir les salaires minimaux cantonaux et communaux par rapport aux conventions collectives de travail (CCT). À l'avenir, les salaires minimaux prévus par les CCT devraient avoir la priorité, même lorsqu'ils sont inférieurs aux salaires minimaux décidés démocratiquement par les cantons ou les communes. Des syndicats et des partis politiques lancent un référendum contre cette mesure.

La modification de la loi affecterait en particulier les personnes travaillant dans des branches à bas salaires, telles que la restauration, le nettoyage, la coiffure ou la boulangerie. Dans les cantons où un salaire minimum légal est en vigueur, ces personnes risquent de subir une baisse de leur salaire réel et de leur pouvoir d'achat. Et là où des salaires minimums ont été adoptés, mais ne sont pas encore entrés en vigueur, de nombreux salariés pourraient ne jamais bénéficier de ces améliorations.

Les femmes seraient particulièrement pénalisées, puisqu'elles représentent près des deux tiers des personnes employées au salaire minimum. Les salaires minimaux favorisent l'égalité salariale et protègent contre le dumping salarial. S'ils sont affaiblis, la pression à la baisse augmentera pour l'ensemble des salaires.

L'initiative porte également atteinte aux décisions démocratiques et au fédéralisme. Dans plusieurs cantons et villes, des salaires minimaux ont été décidés par les Parlements ou par la population lors de votations. Avec la nouvelle loi, ces décisions perdraient en partie leur substance.

Les salaires minimaux protègent contre la pauvreté des actifs occupés et garantissent des salaires équitables. C'est pourquoi les syndicats et des partis politiques s'engagent, à travers ce référendum, pour que les salaires minimaux décidés démocratiquement continuent de s'appliquer à toutes et tous.

«Certains employeurs manquent de reconnaissance.»

Beatrice, couturière de formation, travaille depuis de nombreuses années dans la vente.

Mon travail

Je travaille maintenant dans un kiosque, et ça me plaît. J'aime les petites discussions avec les clientes et les clients, jeunes ou moins jeunes. J'encaisse les achats, mais je commande aussi des marchandises et participe aux décisions sur l'assortiment, ce qui rend le travail varié. De plus, nous avons une nouvelle direction, dont je suis très contente.

Avant cela, j'ai travaillé pendant plus de cinq ans dans un shop de station-service. Un jour, on m'a diagnostiqué un cancer du col de l'utérus, qui a nécessité une opération et un arrêt de travail de deux mois. Mon chef de l'époque voulait que je reporte l'opération, parce qu'il voulait partir en vacances. Pour moi qui n'avais encore jamais manqué un seul jour pour cause de maladie ce manque de reconnaissance était insupportable: il n'était plus question que je travaille pour lui.

Mon syndicat

Je suis arrivée chez Syna grâce à deux collègues déjà membres, qui m'ont convaincue d'adhérer moi aussi. J'avais déjà envisagé de me syndiquer, et elles m'ont donné le coup de pouce décisif. Si j'ai adhéré, c'est surtout par principe: je trouve l'engagement syndical important sur tous les plans, y compris politique. Il faut de meilleurs salaires et de meilleures retraites. C'est particulièrement important pour nous, les femmes, qui pouvons travailler toute notre vie et nous retrouver en fin de compte avec une toute petite épargne. C'est une question qui me concerne aujourd'hui personnellement.

Mon avenir

J'atteindrai bientôt l'âge de la retraite. Et durant toutes ces années, je n'ai accumulé que peu d'économies. Même si je n'ai aucune lacune de cotisations à l'AVS, ma retraite sera plutôt modeste. Je n'ai pas accumulé grand-chose non plus dans mon deuxième pilier, puisqu'à la naissance de nos enfants, mon mari m'a demandé d'arrêter de travailler. Aujourd'hui, je suis employée à 60 %, parce qu'à mon âge, il est difficile de trouver un emploi à plein temps. Je me prépare donc à devoir continuer à travailler même après 65 ans.

Par chance, j'aime mon travail. Mais je me réjouis néanmoins de pouvoir un jour ralentir un peu. J'aurai alors plus de temps pour ma famille et mes petits-enfants, je pourrai aller voir mes amies ou me racheter une machine à coudre et me remettre à la couture. Après tout, c'est le métier que j'ai appris. ■

BRANCHES

La retraite anticipée, avant que le corps ne lâche

Dès fin 2027, les carreleurs et carreleuses de Suisse alémanique pourront prendre leur retraite dès 62 ans. Avec la nouvelle CCT, la branche s'aligne sur la Suisse romande, où des modèles de retraite anticipée existent déjà dans de nombreux métiers du second œuvre.

Michael Steinke



Ce n'est souvent qu'en fin de carrière que l'on paie des décennies de dur labeur, au prix de sa santé. Porter de lourdes charges, travailler à genoux ou être exposé au bruit, à la poussière et à d'autres conditions difficiles use le dos, les genoux et les épaules, et peut entraîner une baisse de l'audition et des maladies respiratoires. Les chiffres de la Suva le confirment: les lésions auditives, les affections de l'appareil locomoteur et les maladies respiratoires comptent parmi les maladies professionnelles les plus fréquentes, conséquences d'un travail physiquement éprouvant dans la construction et le second œuvre. Comme de nombreuses maladies professionnelles n'apparaissent que peu avant la fin de l'activité professionnelle, voire après, une retraite anticipée peut aider à en limiter les conséquences et à profiter d'une retraite en meilleure santé.

Un partenariat social fructueux

Ces risques sont aussi présents dans le carrelage. La nouvelle convention collective de travail, qui contient un modèle de retraite anticipée, n'en est que plus importante. «C'est le fruit de négociations acharnées et cela témoigne de ce que les acteurs de la branche peuvent accomplir, ensemble, pour les travailleurs», déclare Guido Schluep, responsable de la branche chez Syna.

Les employeurs adhèrent eux aussi à cette solution. Konrad Imbach, président de Ceruniq, y voit un atout pour la branche: «La retraite anticipée accroît l'attractivité dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée.» Ce modèle, qui repose sur les expériences positives menées en Suisse romande, à Bâle et au Tessin, démontre qu'un partenariat social efficace peut apporter des améliorations concrètes tant pour le personnel que pour les entreprises.

Une incitation pour d'autres branches

Alors qu'en Suisse romande, presque toutes les branches du second œuvre ont des modèles de retraite anticipée, la Suisse alémanique a du retard à rattraper, notamment dans la menuiserie, la pose de revêtements de sol, l'électricité, l'horticulture et l'aménagement paysager ou encore dans la métallurgie.

Pour Nora Picchi, responsable de la politique syndicale chez Syna, cela ne fait aucun doute: «L'accord conclu dans la branche du carrelage prouve que le partenariat social peut apporter de bonnes solutions. Il faut désormais que d'autres branches permettent à leurs salariés de prendre une retraite anticipée après une longue vie professionnelle physiquement éprouvante – avant que leur corps ne lâche.» ■



Brève interview

«On sent ce travail dans son corps chaque soir.»

Thomas, 47 ans, carreleur

Tu travailles comme carreleur depuis plus de 25 ans.

Qu'est-ce que ce métier exige de toi?

C'est un métier très exigeant physiquement. Nous portons des carreaux lourds, travaillons souvent à genoux et sommes en mouvement toute la journée. On le ressent chaque soir. Avec les années, les douleurs et les problèmes de santé apparaissent. De plus, l'exposition à la poussière sur les chantiers est souvent sous-estimée.

Quand les premiers problèmes de santé sont-ils apparus chez toi?

Il y a environ un an et demi, j'ai remarqué que la poussière me causait de plus en plus de difficultés. Actuellement, des examens sont en cours pour déterminer s'il s'agit d'une éventuelle maladie professionnelle. Beaucoup de personnes continuent simplement à tenir bon en espérant que la situation s'améliore. C'est une erreur. Il faut réagir rapidement.

Les carreleurs disposent désormais d'un modèle de retraite anticipée permettant un départ à la retraite dès 62 ans. Qu'est-ce que cela représente pour toi?

C'est certainement un pas dans la bonne direction. Je ne connais personne qui ait pu exercer ce métier jusqu'à 65 ans sans problèmes de santé. Quand on effectue chaque jour un travail physique aussi pénible, on est heureux d'avoir une possibilité réaliste d'arrêter plus tôt. Cela dit, cette mesure à elle seule ne résoudra pas la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Trop peu de jeunes se dirigent vers ce métier, et je peux le comprendre.

Selon toi, qu'est-ce qu'il faudrait en plus?

Des améliorations sont nécessaires dans tous les domaines. Le travail ne devient pas plus facile, la pression sur les chantiers augmente et les salaires ne suivent souvent pas ceux d'autres secteurs. Il faut également renforcer la protection de la santé. La retraite anticipée est importante, mais de meilleures conditions de travail et de meilleurs salaires le sont tout autant afin que le métier reste attractif et que les personnes qui l'exercent soient protégées à long terme.



Pas touche aux salaires minimums!

Un salaire doit suffire pour vivre

Plusieurs cantons et villes ont introduit des salaires minimums pour que les salarié-e-s puissent vivre de leur travail. Le Parlement fédéral souhaite aujourd'hui que ces rémunérations minimales ne s'appliquent plus à certaines branches, tels que l'hôtellerie-restauration, la coiffure et le nettoyage.

Maintenir la protection des salaires

Les salaires minimums protègent les salarié-e-s contre le dumping salarial. Deux tiers des personnes concernées sont des femmes.

Respecter la volonté populaire

Les salaires minimums existants ont souvent été adoptés par une votation populaire. Les attaquer, c'est attaquer les droits populaires et la démocratie.

Signez le référendum maintenant

Délai: 8 septembre

