

syna MAGAZINE

N° 4 | JUILLET 2023 | SUISSE ROMANDE

RESPECT8-3.CH

La loi révisée sur l'égalité manque de mécanismes de contrôle et de sanctions. Notre action vise donc à lutter contre la discrimination salariale en instaurant la transparence. **Pages 4 et 5**

Construção civil

Durante mais de 25 anos, o sector da construção tem sido um pilar central do nosso sindicato. **Página 15**



14 juin

La Suisse se pare de violet

La grève des femmes de cette année a été bruyante et colorée. Plusieurs dizaines de milliers de personnes sont descendues dans les rues de toute la Suisse pour lutter pour l'égalité. **Pages 6 et 7**

CONTENU

POLITIQUE

6/7 Grève des femmes

Le 14 juin, des dizaines de milliers de personnes ont réclamé l'égalité dans toute la Suisse.

8 Stress et épuisement

Travail.Suisse présente un papier de position avec des mesures

BRANCHES

10 MEM

Une nouvelle CCT après d'âpres négociations

10 Métier du carrelage

Augmentation des salaires

10 Sécurité

Négociations nationales pour une nouvelle CCT

PERSONNALITÉS

3 Commentaire

Max Gisler

12 «Mon travail et moi»

Paul: «Une démocratie vivante a besoin d'une voix forte des travailleurs et travailleuses»

SERVICE

11 Tes droits

Travailler à l'étranger en cas de canicule

11 Emma explique

Taux de conversion

16 Régions

Romandie

20 Série anniversaire

Le rôle fondamental de la construction



POLITIQUE

RESPECT8-3.CH

Les entreprises qui enfreignent la loi sur l'égalité doivent figurer sur une liste noire afin que leur manquement soit visible pour tous.

LANGUES

13 ITALIANO

Parità subito!

14 ESPAÑOL

RESPECT8-3.CH

15 PORTUGUÊS

25 anos de Syna: construção civil



SYNDICAT

Assemblée des déléguées et délégués

Outre la célébration du 25^e anniversaire de l'association, la révision partielle des statuts a été au centre de la 30^e AD ordinaire.

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

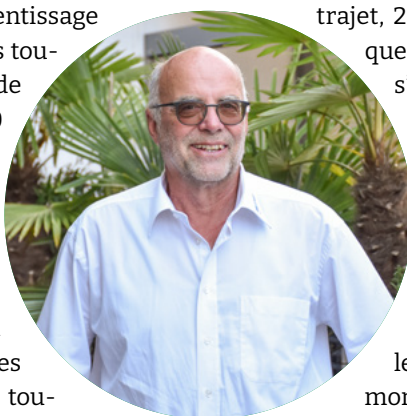
Modification d'adresses info@syna.ch | Prochaine édition 5 septembre 2023 | Clôture de la rédaction 25 août 2023, 12h00

Crédits photographiques Adobe (p.4/5, p.8, p.11, p.14, p.16.), Syna (p.1, p. 2, p.5 à droite, p 6/7, p.9, p.13, p.15, p.20), MAD (p.3, p.17, p.19),

République et Canton du Jura / Jura Tourisme (p.18)

Des succès, mais encore beaucoup à faire

Lorsque j'ai commencé mon apprentissage de maçon en automne 1974, nous touchions 2 francs et 40 centimes de l'heure, nous travaillions jusqu'à 50 heures par semaine en été et tout le temps de trajet était à la charge de l'employé. De ce point de vue, les choses ont changé, grâce notamment à l'action de la Fédération chrétienne des travailleurs de la construction (FCTC), l'un des membres fondateurs de Syna. La fédération a toujours pris très au sérieux sa mission de défendre les intérêts des ouvriers de la construction, qui effectuent un travail éprouvant par tous les temps.



trajet, 22 jours de vacances, pour n'en citer que quelques-uns. Jusqu'à ce que la FAR s'impose définitivement à la fin des années 90 et au début des années 2000. Pour imposer ce modèle, plusieurs manifestations d'envergure et d'âpres négociations ont été nécessaires. Le travail réalisé par le syndicat a été bénéfique pour les travailleurs de la construction et le modèle de retraite anticipée FAR a montré la voie à d'autres branches, qui l'appliquent aujourd'hui en partie, sous une forme adaptée.

La FCTC a enregistré plusieurs succès sous la direction du président valaisan Anton Salzmann à la fin des 80 et au début des années 90. C'est ainsi par exemple qu'après l'échec de la proposition d'une caisse de pension unique en 1984, faute d'un accord entre les partenaires sociaux (entrepreneurs et syndicats), la caisse de pension obligatoire a été introduite en 1985, entre autres grâce à l'engagement de la FCTC.

De nouvelles améliorations obtenues de haute lutte

Il s'en est suivi de longues négociations, parfois épuisantes, pour améliorer les conditions de travail des travailleurs de la construction. De premiers succès partiels ont été enregistrés : salaire mensuel, chômage partiel en hiver, indemnisation des temps de

Un engagement à poursuivre

Comme le montre la situation actuelle sur le marché du travail, de nombreux travailleurs restent fidèles à leur métier et à leur branche jusqu'à l'âge d'une retraite bien méritée. Pour que toutes et tous bénéficient de bonnes conditions de travail, nous devons continuer à nous battre et à faire entendre nos revendications. Pour Syna et pour nos membres, il restera à l'avenir important de nous montrer, et de défendre notre cause avec fermeté.

Max Gisler

Membre du comité central

RESPECT8-3.CH

Liste noire contre la discrimination salariale

Toutes les entreprises employant plus de 100 personnes avaient jusqu'au 30 juin 2023 pour passer leurs salaires au crible afin d'identifier d'éventuelles discriminations entre les femmes et les hommes, puis pour communiquer les résultats au personnel. Les entreprises qui ne l'ont pas fait risquent désormais de se retrouver sur la liste noire de la plateforme RESPECT8-3.CH. Nous appelons tous les travailleurs à signaler anonymement leur entreprise, si celle-ci n'a pas respecté son devoir d'information.

L'écart de salaire inexpliqué entre les femmes et les hommes oscille entre 8 et 9%. Pour les femmes avec un revenu moyen, cela se traduit par des pertes annuelles de plus de 9000 francs soit, sur une carrière complète, plus de 420 000 francs! Pour lutter contre cette discrimination salariale, la loi révisée sur l'égalité avait donné jusqu'au 30 juin 2023 aux entreprises employant 100 personnes et plus pour analyser et réviser leurs salaires, puis communiquer le résultat de cette analyse à leur personnel. Cependant, aucune sanction n'est prévue pour les entreprises qui ne respectent pas ces très modestes exigences légales.

Pour que ces manquements soient visibles pour tous, Travail.Suisse et ses associations membres ont décidé de mettre sur une liste noire les entreprises qui violent la loi sur l'égalité. Les travailleuses et travailleurs peuvent signaler anonymement les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations légales. Si les soupçons se confirment, l'en-

treprise est inscrite sur la liste noire publique jusqu'à ce qu'elle corrige le tir. «La liste noire permet de sanctionner les entreprises qui enfreignent la loi mais qui, jusqu'à présent, n'ont pas eu à craindre de conséquences négatives», explique Véronique Rebetez, secrétaire centrale et responsable du service Égalité chez Syna.

Comment fonctionne concrètement la liste noire?

Le processus pour placer une entreprise sur la liste noire est le suivant:

- ① Signalement anonyme de l'entreprise par les membres du personnel. Pour cela, il existe trois possibilités:
 - Signalement via l'outil de whistleblowing sur respect8-3.ch/liste-noire/.
 - Signalement écrit via le formulaire (disponible auprès de ton secrétariat régional)
 - Signalement par tél. au 031 370 21 11. Dans tous les cas, nous garantissons un anonymat complet.



Mesures de lutte contre la discrimination salariale

L'application de l'analyse des salaires n'est qu'une étape vers l'égalité salariale. Il faut enfin une révision de la loi sur l'égalité, afin que les entreprises ne se contentent pas d'analyser leurs salaires, mais aussi qu'elles les corrigent. Travail.Suisse et ses fédérations demandent au Parlement, entre autres, les mesures suivantes:

- ▷ **Les entreprises qui ne respectent pas la loi sur l'égalité doivent être sanctionnées.**
- ▷ **Le «seuil de tolérance» de 5% doit être supprimé. Toutes les entreprises qui présentent des différences salariales inexplicables devront refaire une analyse de leurs salaires.**
- ▷ **La clause dite «sunset» de la loi sur l'égalité doit être abolie. Les analyses salariales doivent se poursuivre après 2032.**
- ▷ **Les entreprises qui ne prennent pas de mesures efficaces pour réduire la discrimination salariale doivent être sanctionnées.**



- ② Syna (ou l'une des autres associations membres de Travail.Suisse) enquête auprès de l'entreprise au sujet de ce manquement présumé. Si l'entreprise peut démontrer qu'elle a respecté les prescriptions de la loi sur l'égalité, le signalement est supprimé et l'entreprise n'apparaît à aucun moment sur la liste noire. Si l'entreprise n'a pas effectué (correctement) l'analyse des salaires – ou ne souhaite pas nous fournir les informations nécessaires – elle sera inscrite sur la liste noire jusqu'à ce qu'elle ait rectifié son erreur.
- ③ Syna informera le personnel des entreprises concernées du processus et d'autres mesures seront examinées afin de parvenir à l'égalité salariale.

Actions dans toute la Suisse

Le 1^{er} juin, Syna, en collaboration avec Travail.Suisse et ses associations membres, a sensi-

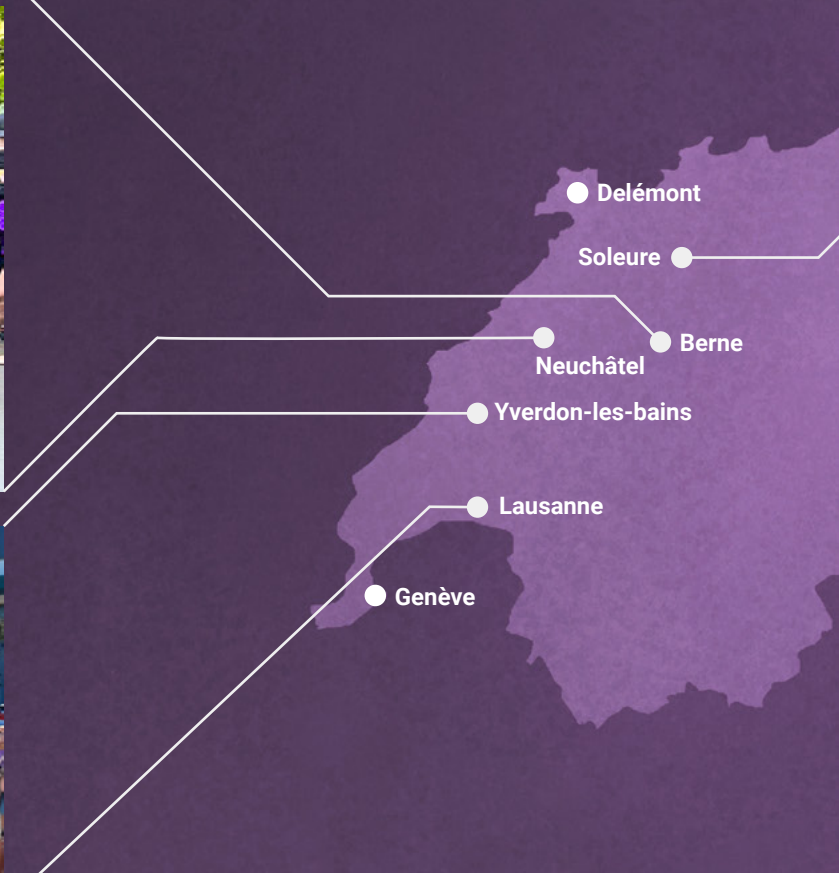
bilisé les travailleuses et travailleurs de toute la Suisse à l'égalité salariale dans le cadre d'une journée d'action et a fait de la publicité pour la liste noire en animant des stands et en distribuant des flyers et des bonbons. Parallèlement, une conférence de presse a eu lieu à Berne, qui a rencontré un très grand écho médiatique deux semaines avant la grève des femmes. Syna et d'autres associations étaient également en première ligne lors de la grève des femmes du 14 juin et ont fait la promotion de la plateforme au moyen d'une grande bannière RESPECT8-3.CH. Nous avons déjà reçu des signalements anonymes, qui font maintenant l'objet d'un examen minutieux.

Thomas Bauer

Chef de la politique économique
bauer@travailsuisse.ch

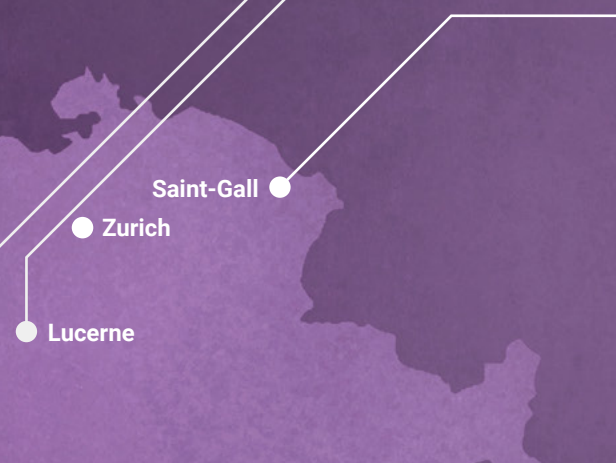


Grabiel Olham, Egzona Hoxhaj, Walther Wüthrich et Bojan Trajkov tiennent un stand le 1er juin à Berne.



Grève des femmes

L'égalité,
c'est maintenant!



Saint-Gall

Zurich

Lucerne



Bruyante, colorée, expression de colère et d'optimisme, la grève des femmes de 2023 a montré de nombreuses facettes. Plusieurs dizaines de milliers de personnes sont descendues dans les rues de toute la Suisse le 14 juin. Avec une revendication claire et nette: l'égalité – maintenant et à tous les niveaux!

Une vague violette a déferlé sur la Suisse. Des femmes de toutes les horizons sociaux et de tous les âges ont participé à de nombreux concerts, discours et défilés. Le nombre important de femmes jeunes qui s'engagent pour que l'égalité devienne enfin une réalité dans la loi et dans la vie quotidienne a particulièrement marqué les esprits.

Égalité des salaires

Un salaire égal pour un travail égal. Une exigence simple qui n'est pourtant pas encore une réalité. Selon l'Office fédéral de la statistique, la fiche de paie des femmes comporte en moyenne chaque mois 1500 francs de moins que celle des hommes. De cette différence, seule la moitié environ peut être expliquée par des facteurs objectifs comme la

position hiérarchique, les années de service ou le niveau de formation. Le reste relève, disons-le clairement, de la discrimination. Cela doit changer: par le biais de notre campagne RESPECT8-3.CH (pages 4 et 5), nous nous engageons à rendre cette discrimination visible.

Conciliation entre travail et vie privée

Les choix privés ne doivent pas constituer des obstacles à notre vie professionnelle. C'est pourquoi nous demandons des structures d'accueil extrafamilial abordables et suffisantes pour accueillir tous les enfants. Les employeurs veulent plus de flexibilité? Nous aussi, mais seulement si celle-ci n'est pas unilatérale et qu'elle bénéficie aux deux parties. Nous demandons des conditions de travail qui permettent de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

Égalité des rentes

Nous demandons une augmentation des rentes du premier et du deuxième pilier, afin que les femmes puissent elles aussi vivre dignement à la retraite. Les interruptions de carrière pour s'occuper des enfants, les dif-

férences de salaire entre hommes et femmes ou les bas salaires dans les professions féminines comme les soins, la restauration ou les services, ne doivent pas entraîner d'inégalités à l'âge de la retraite. Nous demandons que les propositions de baisse du taux de conversion ou d'augmentation de l'âge de la retraite soient remplacées par de nouvelles formes de financement. Par exemple, par une taxation des transactions boursières et des plus grandes fortunes de ce pays, afin de garantir les retraites des personnes sans qui notre pays et notre société ne fonctionneraient pas.

Véronique Rebetz

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

Référendum LPP

Le référendum contre le démantèlement de la prévoyance professionnelle a abouti. Merci de l'avoir signé. Luttons ensemble contre le démantèlement des rentes!

Stress et épuisement

La santé n'est pas négociable!



Toujours plus vite, toujours plus, toujours plus longtemps. Depuis plusieurs années, les travailleurs connaissent une augmentation constante du stress lié au travail, et les cas d'épuisement émotionnel se multiplient. Il est donc urgent de prendre des contre-mesures pour protéger leur santé.

Les conséquences du stress sur la santé des travailleurs sont multiples. Elles vont des maux de dos aux troubles du sommeil en passant par les dépressions d'épuisement. Aujourd'hui, la moitié des nouvelles rentes AI ont une cause psychique. Des études montrent clairement que les processus de travail et l'organisation du monde du travail y sont pour beaucoup.

La flexibilisation, un facteur de stress

Au cours des dix dernières années, les exigences en matière de flexibilité ont fortement augmenté. Les risques entrepreneuriaux sont dans la mesure du possible, transférés aux travailleurs. À titre d'exemple, le nombre de travailleurs sur appel est passé de 100 000 avant la pandémie à 300 000 aujourd'hui. Pour ces personnes, cela signifie qu'un flou total entoure au début de chaque mois leur charge de travail et, par conséquent leur salaire.

Une autre évolution en défaveur des travailleurs se manifeste particulièrement dans les domaines de la vente, de la restauration ou de l'accompagnement. Dans ces branches, les journées de travail sont souvent morcelées en plusieurs blocs, ce qui les allonge. Une pratique que la secrétaire centrale Migmar Dhakyel connaît bien de son expérience dans la coiffure: «Les em-

ployées travaillent de plus en plus tôt le matin et jusqu'au soir. Pour éviter un trop grand nombre d'heures, elles ont souvent deux heures de libre à midi. Il est très difficile d'utiliser ces heures de pause à bon escient, et le plus souvent, le personnel ne peut rien en faire. Ces moments improductifs ne permettent ni de se reposer ni de se déconnecter».

La numérisation, facteur de stress

La numérisation chamboule le travail quotidien. Dans l'industrie, l'augmentation du rythme de travail est particulièrement perceptible. Dans les services, le travail s'est intensifié: il faut s'occuper de la caisse, remplir les rayons et, en même temps, garder un œil sur les caisses avec scanner. Les nouvelles plates-formes numériques entraînent des conditions de travail abusives, en particulier chez les chauffeurs de taxi et le personnel de nettoyage. Ces personnes ne disposent souvent pas d'un contrat de travail clair, d'une assurance contre les accidents, la maladie et le chômage, et ne cotisent pas au deuxième pilier. Et le faux travail indépendant implique souvent une rémunération précaire.

Si les problématiques diffèrent selon les secteurs, les conséquences sont les mêmes: les activités et les périodes jugées non pro-

ductives sont sciemment réduites ou externalisées. «Une petite discussion avec une collègue, un bavardage avec le patient, un conseil à la cliente: c'est de moins en moins possible, de la construction aux soins en passant par la vente», explique Migmar Dhakyel pour décrire un travail quotidien axé sur l'efficacité.

Protéger la santé des travailleurs

L'augmentation du stress met en danger la santé, tant physique que mentale, des travailleurs. La société ne doit pas avoir à assumer les coûts des manquements des employeurs qui mettent en danger la santé de leur personnel. Tu découvriras dans la prise de position de notre organisation faitière Travail.Suisse quelles sont les différentes mesures à appliquer pour une prise en compte adéquate de la santé.

Michael Steinke

Collaborateur communication
michael.steinke@syna.ch

Vers la prise de position

Tu trouveras ici les mesures exigées par Travail.Suisse pour lutter contre le stress et l'épuisement au travail.



Assemblée des délégués et délégués

Un appel à la solidarité

La 30^e assemblée ordinaire des délégués et délégués de Syna s'est tenue le 24 juin à Olten. Outre la célébration de notre 25^e anniversaire, la révision partielle des statuts a été au cœur des discussions.

Cette année, notre assemblée des délégués et délégués, placée sous le signe du 25^e anniversaire de notre syndicat, a réuni 102 personnes. Le coup d'envoi a été donné par une passionnante rétrospective de l'année écoulée. Celle-ci a montré que même si nous avons pu réaliser beaucoup de choses au cours du dernier quart de siècle, il reste encore beaucoup à faire pour Syna et le mouvement syndical en général. Les accords salariaux majoritairement trop bas, l'attentisme persistant de la politique dans le domaine de la santé ou encore la grande manifestation qui a réuni 20 000 participants et les actions de protestation qui ont suivi dans le secteur de la construction font partie des exemples cités. Ces constats ont été l'occasion pour Johann Tscherrig, responsable de la politique des intérêts et des CCT, de complimenter le personnel et les membres de Syna, car malgré la situation difficile, Syna a été très présent et s'est battu en première ligne aux côtés des travailleurs de la construction pour renforcer leurs droits.

Les délégués et délégués se sont montrés satisfaits du travail du Comité et du comité directeur et ont adopté tous les documents qui leur ont été soumis. La révision des statuts a été approuvée à une large majorité. En outre, les délégués ont également adopté deux résolutions.

Révision partielle des statuts

Voici les principaux changements qui entreront en vigueur le 1^{er} juillet:

- ▷ dans une logique de séparation des pouvoirs, il ne sera désormais plus possible d'être à la fois employé de Syna et membre du Comité ou de la Présidence.
- ▷ La présidence sera désormais occupée sur la base d'un mandat.
- ▷ Au moment de leur élection, les membres du Comité et les candidats à la présidence ne devront pas encore avoir atteint l'âge de la retraite.

- ▷ Le nombre de membres du Comité, qui est actuellement de 24, sera réduit à sept à quinze membres issus de la base. En outre, le Comité sera désormais composé uniquement de membres de la base.
- ▷ Le comité directeur ainsi que trois représentant(e)s des secrétaires régionaux ne feront à l'avenir plus partie du Comité, mais participeront aux réunions à titre consultatif.

Résolution sur le temps de travail

La société évolue et, avec elle, le monde du travail. Tout le monde doit en profiter, pas seulement les patrons. Pour que les travailleurs bénéficient également des progrès techniques, une réduction du temps de travail est nécessaire. En outre, le droit de ne pas être joignable doit être inscrit dans la loi.



Résolution sur l'égalité

Le 14 juin, 300 000 personnes ont manifesté dans toute la Suisse en faveur de l'égalité. Le constat est simple: le système patriarcal ne fonctionne plus. Nous avons attendu assez longtemps, nous avons été beaucoup trop patients. Mais aujourd'hui, l'heure de l'égalité a sonné. Pour Syna, il est clair qu'il n'y a pas d'autre option.



Melanie Nobs

Responsable communication
melanie.nobs@syna.ch

Congrès Syna

Le 28 octobre, le congrès de Syna se tiendra à la foire de Lucerne. Les délégations recevront toutes les informations de la part de leur secrétariat régional.



MEM

Une nouvelle CCT après d'âpres négociations

Depuis le 1^{er} juillet 2023, le personnel de la branche MEM bénéficie d'une convention collective de travail (CCT) renouvelée. Cette CCT restera en vigueur jusqu'au 30 juin 2028, garantissant ainsi au personnel concerné une protection et des dispositions supra-légales pour les années à venir.

Aux côtés des autres représentations du personnel, nous avons mené d'intenses négociations avec l'association patronale ASM (Swissmem) au cours des derniers mois. Les positions des travailleurs et des employeurs se sont avérées si éloignées les unes des autres qu'il a malheureusement été quasi impossible de trouver une base de discussion commune. Nous avons insisté sur des préoccupations comme l'amélioration de la conciliation entre vie familiale et professionnelle, la réglementation des pauses payées et le renforcement des droits de participation des représentations du personnel au sein de l'entreprise. De leur côté, les employeurs ont revendiqué une flexibilisation du temps de travail, y compris l'introduction d'une semaine de plus de 40 heures, ainsi que la limitation des droits de consultation dans le domaine des licenciements collectifs et des représentations internes du personnel. Notre refus d'entrer en matière sur ces revendications centrales des employeurs a fait que nos demandes n'ont malheureusement pas non plus abouti.

Engagement en faveur de la CCT

Tout au long du processus, les différentes délégations présentes à la table des négociations ont souligné leur attachement au partenariat social. C'est la raison pour laquelle nous avons décidé ensemble, lors de la dernière ronde de négociations, qu'une nouvelle CCT entrerait en vigueur au 1^{er} juillet 2023 pour une durée de cinq ans, avec le même contenu que la CCT précédente et l'intégration des accords complémentaires précédents. Notre commission de branche a approuvé cette démarche le 22 juin 2023. Nous profitons de cette occasion pour remercier chaleureusement toutes les personnes impliquées pour leur soutien pendant les négociations.

Des années intenses en perspective

Le renouvellement de la CCT va également nous occuper dans les années à venir. En effet, pour pouvoir conclure dans cinq ans une nouvelle CCT répondant aux enjeux contemporains, nous devons nous atteler à renforcer notre base de membres et intensifier les échanges avec le patronat.

Nico Fröhli

Secrétaire central de l'industrie MEM
nico.froehli@syna.ch

Métier du carrelage

Augmentation des salaires

Les salaires des carreleurs et carreuses ont été augmentés de 1,5% au premier mai 2023, et de nouveaux salaires minimaux CCT sont entrés en vigueur.

L'inflation touche avant tout les travailleurs et les travailleuses; les primes d'assurance maladie augmentent et les loyers aussi. C'est pourquoi une hausse générale des salaires dans le secteur du carrelage nous tenait à cœur. Après une ronde de négociations salariales constructive avec les employeurs, nous sommes parvenus au résultat suivant à compter du 1^{er} mai 2023:

- Les salaires effectifs de tous les employés sont augmentés de 1,5% (s'applique à tous les salaires jusqu'à 7000 francs bruts)
- Une augmentation pouvant aller jusqu'à 100 francs a été appliquée à tous les salaires minimaux de la CCT (voir informations détaillées par catégorie sur notre site Internet)

Si tu n'as pas reçu ton augmentation de salaire, contacte ton secrétariat Syna régional et nous t'aiderons.

Migmar Dhakye

Secrétaire centrale carreleurs et poêliers
migmar.dhakye@syna.ch

Vers la CCT

Tu trouveras ici des informations détaillées sur la CCT



Sécurité

Négociations pour une nouvelle CCT

Les agents et agentes de sécurité travaillent quand nous profitons de notre temps libre; nous les croisons à l'entrée d'un concert, dans les gares et à l'aéroport. Leurs métiers sont importants, mais s'exercent dans des conditions de travail difficiles.

Dans la sécurité, les horaires irréguliers, le travail le week-end et de nuit ainsi que des lieux de travail multiples font partie du quotidien. Les contrats «zéro heure» – qui ne garantissent pas un nombre minimum d'heures

de travail, sont également problématiques. C'est souvent là que les abus se produisent. Nous négocions actuellement une nouvelle CCT dans laquelle nous efforcerons de prévenir les abus et, surtout, de renforcer durable-

ment la formation et les salaires. Motive tes collègues de travail à adhérer à Syna et fais-nous part de tes revendications. Ensemble, nous sommes forts!

Migmar Dhakye

Secrétaire centrale sécurité
Migmar.dhakye@syna.ch

Tes droits

Travailler à l'extérieur en cas de canicule

En Suisse, il n'existe aucun congé de chaleur, rémunéré ou non. Les employeurs doivent toutefois prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé des travailleurs.

La chaleur est-elle un risque pour la santé?

Les températures élevées de l'air sont considérées comme un risque pour la santé. La chaleur peut en effet provoquer des crampes, de l'épuisement, des lésions lors d'un effort physique ou encore des coups de chaleur.

Quelles sont les obligations des employeurs?

Conformément à l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail, les employeurs sont tenus de veiller à ce que la santé des travailleurs ne soit pas mise en danger. S'agissant de la chaleur, les employeurs doivent examiner différentes mesures permettant de l'atténuer. Cela peut se faire par des mesures techniques, comme des tentes de protection ou des parasols, ou par des mesures organisationnelles, comme l'adaptation des processus de travail.

Si ces mesures ne permettent que partiellement, ou pas du tout, d'éliminer le risque pour la santé lié à la chaleur, les employeurs doivent mettre à disposition des équipements de protection individuelle acceptables et efficaces et fournir des instructions

appropriées. Soit, en clair: si tu travailles dehors lorsqu'il fait chaud et que les mesures prises jusqu'à présent ne te protègent pas encore suffisamment, tes supérieurs doivent te fournir de la crème solaire, un protège-nuque et suffisamment d'eau. Les coûts des mesures de protection et de la formation des travailleurs sont à la charge des employeurs.

Quelle est la responsabilité des travailleurs?

La protection de la santé ne relève toutefois pas seulement de la responsabilité des employeurs, mais aussi de celle des travailleurs. Ceux-ci doivent se conformer aux instructions de leur patron et respecter les mesures prises. Dans le cas contraire, les employeurs peuvent leur donner un avertissement et, le cas échéant, renoncer à leur prestation. La protection de la santé nécessite une collaboration entre les travailleurs et les employeurs.

Nora Picchi

Responsable Conseil juridique
nora.picchi@syna.ch



Emma explique!

Taux de conversion

La réforme de la LPP prévoit un abaissement du taux de conversion. Mais en fait, qu'est-ce qui est converti, et quelles sont les conséquences d'une baisse du taux de conversion? Je vais te l'expliquer.

Le taux de conversion définit le pourcentage de deuxième pilier qui te sera versé chaque année sous forme de rente après ta retraite. Ce pourcentage est actuellement de 6,8%. Si tu as épargné 100 000 francs dans ta prévoyance professionnelle pendant ta carrière, tu

recevras chaque année 6,8% de cette somme après ta retraite, c'est-à-dire 6800 francs. Le niveau du taux de conversion est fixé par la Confédération. S'il est abaissé, comme cela a été décidé dans la réforme de la LPP, alors ta rente annuelle diminue. Nous sommes opposés à ce principe. C'est pourquoi nous avons lancé un référendum pour que le taux de conversion ne soit pas abaissé et que ta rente ne diminue pas.



Emma

Mon travail et moi

«Je souhaite des liens plus étroits entre toutes les générations»

Paul Bigger s'est engagé toute sa vie sur le plan politique – pour les petits paysans, puis pour le syndicat. Découvre dans ce portrait ses sources de motivation.



«Une démocratie vivante a aussi besoin d'une voix forte des travailleurs et travailleuses»

Paul Bigger, agriculteur retraité et théologien

Mon travail

Après le gymnase à Disentis, j'ai entrepris des études d'économie à l'université de Fribourg, avant de bifurquer sur une formation agricole. Avec ma femme Margrit, elle-aussi agricultrice de formation, j'ai ensuite loué différentes fermes en Suisse alémanique. La protection de la nature me tient à cœur et nous avons donc géré les exploitations selon les normes bio. À l'époque, il n'y avait pas autant d'exploitations biologiques qu'aujourd'hui et l'ouverture croissante du marché mettait les petites exploitations en péril. Je me suis donc engagé au sein de l'association des petits paysans pour défendre nos intérêts. En plus de cet engagement et de l'agriculture, je suis resté très attaché au christianisme et j'ai étudié la théologie à l'université.

Mon syndicat

Le travail dans une ferme biologique dotée d'installations simples est physiquement

épuisant. À 50 ans, ma femme et moi avons donc décidé de cesser notre activité d'agriculteurs, notamment pour des raisons physiques. J'ai ensuite pris la direction de la paroisse catholique de Thayngen. Certains de mes nouveaux collègues de travail étaient membres de Syna; ils m'ont rapidement convaincu de les rejoindre. Dans le cadre de mon travail en paroisse et surtout de mon travail pastoral, j'ai souvent été en contact avec des destins et des parcours de vie difficiles. Ces rencontres m'ont montré chaque jour l'importance de l'engagement syndical. Le fait que plus de 750 000 personnes soient touchées par la pauvreté dans un pays aussi prospère que la Suisse est un parfait exemple de l'injustice du monde actuel.

Ma motivation

Depuis mon enfance, j'ai toujours accordé beaucoup d'importance à ce que tout le monde soit traité de manière équitable. Ce sens de la justice coïncide également avec

mes convictions religieuses – c'est d'ailleurs une valeur qui occupe une place centrale dans toutes les religions. Vivre ces valeurs au quotidien donne un grand sens à ma vie. De plus, je suis un démocrate convaincu. Une démocratie vivante et plurielle a besoin que tous les groupes d'intérêts soient représentés, ce qui implique une voix forte des travailleurs et travailleuses. Une personne qui a été employée toute sa vie continuera de penser comme un travailleur ou une travailleuse, même après la retraite.

Mon engagement

Aujourd'hui, je suis particulièrement actif au sein du mouvement 60+ de Syna. Nous abordons des sujets d'actualité pour notre génération. Avec d'autres personnes intéressées, nous représentons Syna au sein de la Fédération suisse des retraités (FSR-SRV) dans divers groupes de travail. L'expertise au sein de ces groupes est immense et les discussions avec les autres membres sont passionnantes. En réalité, toutes les questions dont nous nous occupons au sein de cette Fédération sont des questions intergénérationnelles. Par exemple, l'organisation de la prévoyance vieillesse nous concerne autant que les générations futures. Nous réfléchissons également à l'amélioration des conditions de travail dans les hôpitaux et les EMS, qui sont importantes aussi bien pour le personnel que pour les patients et les résidents. Je suis convaincu que si nous favorisons l'échange entre les générations et si nous nous engageons davantage ensemble pour nos valeurs, nous pourrions accomplir beaucoup de choses.

Michael Steinke

Collaborateur communication
michael.steinke@syna.ch

Rentiers/ères

Les assemblées des rentiers auront lieu :

Pour la Suisse romande: 23.8.2023

Pour la Suisse allemande: 30.8.2023

Chaque région peut envoyer jusqu'à 5 membres de plus de 60 ans. Pour participer et pour plus d'information, adressez-vous à votre secrétariat régional ou à [✉ veronique.rebetez@syna.ch](mailto:veronique.rebetez@syna.ch).

Giornata di sciopero femminista

Parità subito!

Lo sciopero femminista 2023 è stato chiassoso, colorato, furioso e positivo allo stesso tempo. Diecimila persone sono scese in piazza in tutta la Svizzera il 14 giugno. La richiesta delle manifestanti era chiarissima e inequivocabile: parità subito e a tutti i livelli!

Un'onda viola ha attraversato la Svizzera. Donne di ogni età ed estrazione sociale hanno partecipato ai numerosi concerti, discorsi e manifestazioni. Davvero impressionante è stato anche il gran numero di donne giovani e impegnate che si battono affinché la parità sia finalmente un dato di fatto non solo a livello di legge, ma anche nella vita reale.

Parità salariale

Pari retribuzione a parità di lavoro. Una richiesta semplice eppure lungi dall'essere una realtà. Secondo l'Ufficio federale di statistica, le buste paga mensili delle donne sono in media 1500 franchi più leggere rispetto a quelle degli uomini. Questa differenza si giustifica con fattori oggettivi quali la posizione professionale, gli anni di servizio o il livello di istruzione solo nella metà circa dei casi – per il resto, va detto chiaramente, è pura e semplice discriminazione. La situazione deve

cambiare. Con la campagna RESPECT8-3.CH (pagine 4 e 5) facciamo in modo di rendere visibile questa discriminazione.

Conciliabilità di lavoro e vita privata

Le scelte private non devono ostacolare la vita lavorativa. Per questo chiediamo soluzioni di assistenza all'infanzia extra familiare accessibili e sufficienti per tutti i bambini. I datori di lavoro vogliono più flessibilità? Anche noi. Ma solo se questa flessibilità non è unilaterale, ma reciprocamente vantaggiosa. Chiediamo condizioni di lavoro che consentano un equilibrio migliore tra lavoro e vita privata.

Parità delle rendite

Chiediamo un aumento delle rendite del primo e del secondo pilastro, affinché anche le donne possano vivere dignitosamente nella vecchiaia. Le interruzioni di carriera per la

cura dei figli, le differenze di remunerazione tra uomini e donne o i bassi salari nelle professioni tipicamente femminili, come l'assistenza sanitaria, la ristorazione o i servizi, non devono causare disparità nella vecchiaia. Anziché abbassare il tasso di conversione o aumentare l'età di pensionamento, chiediamo nuove forme di finanziamento. Ad esempio, tassando le transazioni di borsa e le grandi fortune del Paese, così da garantire le rendite di coloro senza i quali la Svizzera e la nostra società tutta intera non potrebbero funzionare.

Véronique Rebetez

Responsabile del servizio per la parità
veronique.rebetez@syna.ch

Referendum contro la revisione della LPP

Il referendum contro lo smantellamento della previdenza per la vecchiaia è riuscito! Grazie per aver firmato. Uniti contro i tagli alle rendite!



Lista negra contra la discriminación salarial

Hasta el 30 de junio de 2023 tenían las empresas con más de 100 empleados para analizar sus salarios en busca de discriminación entre mujeres y hombres. Luego, estos resultados debían comunicarse a los trabajadores. Las empresas que no lo hayan hecho corren el riesgo de ser incluidas en la lista negra de la plataforma RESPECT8-3.CH de forma inmediata. Hacemos un llamado a todos los trabajadores para que denuncien de forma anónima a su empresa si ésta no ha informado a sus empleados sobre el análisis salarial exigido por ley.

La diferencia salarial no explicada entre mujeres y hombres se sitúa entre el 8% y el 9%. Lo que significa pérdidas anuales de más de 9.000 francos para las mujeres con un salario medio. A lo largo de la vida laboral, esto sería más de 420.000 francos. Como parte del esfuerzo contra la discriminación salarial, la Ley de Igualdad de Género revisada indica que las empresas con 100 o más trabajadores debían haber analizado, revisado y comunicado sus salarios a los empleados antes del 30 de junio de 2023. Sin embargo, no se prevén sanciones legales para las empresas que no cumplan estos simples requisitos.

Es por esto que Travail.Suisse y organizaciones asociadas han decidido incluir en una lista negra a las empresas que infringen la Ley de Igualdad de Género, para que su falta de compromiso sea pública. Los trabajadores pueden denunciar anónimamente a las empresas que no cumplan sus obligaciones legales. Si se confirma la sospecha, la empresa permanecerá en la lista negra pública hasta que haya cumplido los requisitos previstos en la ley. «La lista negra permite sancionar a las empresas que infringen la ley, empresas que hasta el día de hoy quedaban completamente impunes», afirma Véronique Rebetez, Secretaria Central y Directora de la Unidad de Igualdad de Syna.

¿Cómo funciona la lista negra?

Para incluir una empresa en la lista negra, se observan los siguientes criterios:

- ① Denuncia anónima de la empresa por parte de los trabajadores. Hay tres formas de hacerlo: (1) Denuncia a través de la herramienta online en respect8-3.ch/schwarze-liste. (2) Denuncia por escrito a través de un formulario (disponible en tu secreta-

ría regional) (3) Denuncia telefónica al 031 370 21 11. En todos los casos garantizamos el anonimato total.

- ② Syna (o una de las otras asociaciones de Travail.Suisse) confronta a la empresa con la denuncia. Si la empresa puede demostrar que ha cumplido los requisitos de la Ley de Igualdad de Género, se borrará la denuncia y la empresa no aparecerá en la lista negra en ningún momento. Si la empresa no ha realizado (correctamente) el análisis salarial – o no desea facilitarnos la información requerida – permanecerá en la lista negra hasta que hayan cumplido los requisitos previstos en la ley.

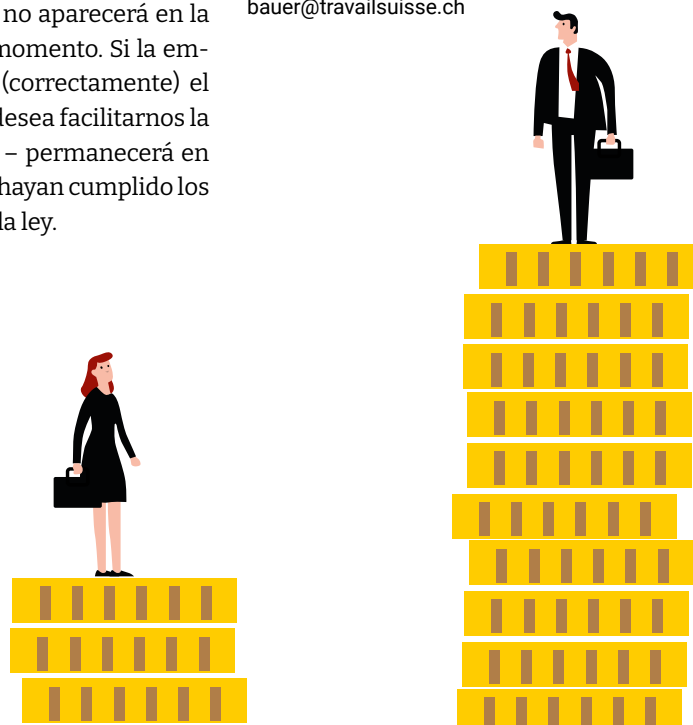
- ③ Los empleados de las respectivas empresas serán informados por Syna sobre el proceso y se estudiarán nuevas medidas para lograr la igualdad salarial.

Protestas en toda Suiza

El 1 de junio, Syna junto a Travail.Suisse y sus asociaciones, organizó una jornada de protestas para sensibilizar a los trabajadores de toda Suiza sobre la igualdad salarial y promover la lista negra en campañas de distribución y stands con información. De forma paralela, dos semanas antes de la huelga feminista se celebró en Berna una conferencia de prensa que tuvo gran repercusión en los medios de comunicación. Syna y otras asociaciones también marcharon al frente durante la huelga feminista del 14 de junio, promoviendo la plataforma con una gran pancarta RESPECT8-3.CH. Ya se han recibido denuncias anónimas que se comprobarán una a una.

Thomas Bauer

Director de Política Económica
bauer@travailsuisse.ch



Medidas para combatir la discriminación salarial

La aplicación de análisis salariales es sólo un paso hacia la plena igualdad en cuanto a la retribución justa de la remuneración laboral. También es necesario repensar la Ley de Igualdad de Género para que las empresas no sólo analicen sus salarios, sino que también los corrijan. Travail.Suisse y sus asociaciones piden al Parlamento que adopte, entre otras, las siguientes medidas:

- Las empresas que no cumplan la Ley de Igualdad de Género deben ser sancionadas.
- Se debe prescindir del «umbral de tolerancia» del 5%. Todas las empresas con diferencias salariales no explicables deben repetir el análisis salarial.
- Debe abolirse la «cláusula de término» de la Ley de Igualdad. Los análisis salariales deben seguir realizándose después de 2032.
- Las empresas que no tomen medidas efectivas para reducir la discriminación salarial deben ser sancionadas.

25 anos de Syna

O pilar de construção civil

Com cerca de 36 000 membros, a «Christlicher Holz- und Bauarbeitsverband» (CHB, Associação Cristã de Trabalhadores de Madeira e de Construção Civil) foi a maior parceira de fusão na altura, quando o Syna foi fundado. Ainda hoje, os membros dos setores da indústria da construção civil e das indústrias adjacentes constituem uma parte considerável. Ou, dito pelas palavras do setor: a construção civil sempre foi um fundamento importante do nosso sindicato. Motivo suficiente para relembrar as conquistas e acontecimentos mais importantes dos 25 anos da história do Syna na construção civil.

A construção é não só um dos setores mais bem organizados como também um dos mais vivos em termos de parceria social. De cooperação bem-sucedida a greves, tudo está incluído.

Altura de reforma flexível

O trabalho na construção civil é fisicamente desgastante. Na verdade, é inconcebível que alguém que travou toda a sua vida profissional na construção possa trabalhar até a idade legal de reforma de 65 anos, sem problemas físicos. Em outubro de 2002, mais de 15 000 trabalhadores de construção fizeram greve para exigir uma idade de reforma de 60 anos. Com sucesso: os primeiros modelos cantonais de reforma antecipada foram introduzidos no início dos anos 2000. Há 20 anos que os parceiros sociais têm modelos conjuntos de reforma antecipada com o FAR na indústria de construção e com o RESOR nas indústrias de construção adjacentes na Suíça Romanda. «A luta pela reforma antecipada é uma grande conquista para os trabalhadores da construção e hoje é impossível imaginar

a construção civil sem ela», resume Johann Tscherrig, secretário central do Syna para a indústria da construção, e acrescenta: «também conseguimos estabelecer modelos de reforma antecipada na maioria dos setores da construção civil.»

Frentes endurecidas

Por mais bem-sucedida que seja a parceria social nos modelos de reforma antecipada, as frentes são endurecidas quando se trata do contrato nacional de trabalho (CNT). O CNT é o contrato nacional de trabalho na indústria da construção. Na primavera de 2007, as relações entre os sindicatos e os empreiteiros atingiram o fundo do poço. Na reunião dos seus delegados, os empreiteiros decidem terminar o CNT no final de setembro. Seguem-se manifestações ao longo do ano nas maiores cidades suíças, cada uma com vários milhares de trabalhadores da construção civil. Há também uma greve em todos os terrenos de obras do Neat no Gotthard. As frentes estão tão endurecidas que a Conselheira federal Doris Leuthard teve de recorrer a um

mediador. Empreiteiros e sindicatos então concordam em estabelecer um novo CNT, que deveria entrar em vigor no dia 1º de fevereiro de 2008. Mas os empreiteiros rejeitaram o compromisso novamente em janeiro de 2008 e as negociações fracassaram.

Todos os anos de novo

As exigências de ambos os lados permaneceram semelhantes ao longo dos anos. Nós, os sindicatos, exigimos melhor proteção aos empregados, salários que façam jus ao trabalho realizado, direito ao trabalho a tempo parcial e melhor conciliação entre a vida profissional e familiar. Por seu lado, os empreiteiros exigem a máxima flexibilidade nas horas de trabalho e preferem ficar com os lucros a repassá-los aos empregados. Consequentemente: os compromissos são difíceis de encontrar. Por isso, no período que antecedeu todas as negociações do CNT, houve grandes manifestações dos trabalhadores de construção. Em 2011, 2015, 2018 e também no último verão, mais de dez mil foram às ruas cada vez. Também graças a esta pressão, um acordo para um novo CNT sempre pôde ser encontrado no final. «Enfrentar os empregados da construção civil é uma coisa corajosa. Porque dificilmente existe um setor tão bem organizado em termos de sindicatos quanto a indústria da construção civil e das indústrias adjacentes», conforme Tscherrig, olhando para futuras negociações com espírito de luta.

Michael Steinke

Colaborador na Comunicação
michael.steinke@syna.ch





SUISSE ROMANDE

Nettoyage: nouvelle hausse des salaires

Les salaires minimaux de toutes les nettoyeuses de Suisse romandes ont été indexés à l'inflation le 1^{er} juin dernier. Par ailleurs, des négociations sont en cours sur le renouvellement de la CCT dès 2025. Syna y défend ses revendications.

Grâce à Syna et ses partenaires syndicaux, toutes les nettoyeuses d'entretien et spécifiques ou de chantier bénéficient d'une nouvelle hausse des salaires minimaux. Celle-ci constitue une indexation partielle des salaires en vigueur depuis le 1^{er} janvier dernier et représente, en fonction de la catégorie professionnelle, entre +0,5 et +1,3% d'augmentation. La barre «symbolique» des 20 francs/heure comme salaire de base est

ainsi atteinte. Ce sont surtout les catégories salariales les plus basses (nettoyage d'entretien), représentant 80% des nettoyeuses, qui obtiennent les plus fortes hausses.

Genève: le salaire cantonal prime

La nouvelle grille salariale est valable dans tous les cantons romands: Genève, Vaud, Fribourg, Neuchâtel, Valais, Jura et du Jura bernois. Néanmoins, à Genève, le salaire

minimal cantonal (24 francs/heure pour 2023) prime sur les salaires minimaux de la CCT. Sur la fiche de paie, le salaire horaire de base doit donc être de 22.15 francs/heure pour arriver, avec le 13^e salaire (+1/12^e), aux 24 francs.

Inflation et salaires 2024

Autre bonne nouvelle, si l'inflation atteint 2% entre janvier 2023 et août 2023, des négociations devront s'ouvrir en septembre prochain pour indexer les salaires minimaux (ceux du 1^{er} juin 2023) au 1^{er} janvier 2024. Actuellement, l'inflation atteint +1,1%.

Renouvellement de la CCT dès 2025

Des négociations sont en cours pour renouveler la CCT pour la période 2025-2028. Syna et ses partenaires syndicaux revendiquent des améliorations significatives dans quatre volets jugés prioritaires: les salaires (avec indexation automatique); la protection sociale (protection contre les licenciements, solution pour la LPP); la formation (valorisation les employées qualifiées); et enfin le temps de travail (vacances supplémentaires, baisse de la durée hebdomadaire du temps de travail sans baisse de salaire).

Si ton salaire n'a pas été adapté au 1^{er} juin dernier, ou en cas de doute ou question, et si tu souhaites suivre les négociations en cours et y contribuer, contacte sans tarder ton bureau régional Syna.

Salaires minimaux de la CCT du nettoyage romand, valables dès le 1^{er} juin 2023

Catégorie professionnelles		Romandie	Genève
CE	Cheffe d'équipe		29.20
N20	Nettoyeuse avec CFC depuis plus de 2 ans dans la branche		27.90
N21	Nettoyeuse avec CFC depuis moins de 2 ans dans la branche		26.50
N30	Nettoyeuse avec AFP		24.75
N4	Nettoyeuse sans qualification, 4 ans ou plus dans la branche		23.90
N0	Nettoyeuse sans qualification, moins de 4 ans dans la branche		22.40
E2	Nettoyeuse d'entretien avec diplôme EGP ou MRP	21.00	22.15
E3	Nettoyeuse d'entretien sans diplôme EGP ou MRP	20.00	22.15

Il s'agit de salaires horaires de base bruts, auxquels il faut ajouter le 13^e salaire, les fériés et les vacances.

Juan Barahona

Secrétaire central

Juan.barahona@syna.ch

FRIBOURG/JURA/NEUCHÂTEL

Portrait

Depuis le début de l'année, Ernesto Suárez est le nouveau responsable de la super-région Fribourg-Jura-Neuchâtel. En entretien, il nous raconte son parcours cosmopolite.



Ernesto Suárez, nouveau responsable de la super-région Fribourg-Jura-Neuchâtel, est aussi un passionné de moto

Mon parcours

Après ma naissance en Colombie, j'ai beaucoup voyagé en Amérique et dans les Caraïbes avec mes parents. Après ma scolarité obligatoire, je suis venu en Suisse pour suivre une école de langues. Finalement, je ne suis jamais reparti, et j'ai étudié les sciences économiques puis les sciences politiques aux Universités de Fribourg et Neuchâtel.

À l'issue de mes études, j'ai accepté un poste à l'Ambassade colombienne à Berne, où je travaillais aussi sur la promotion du processus de paix en Colombie. Comme la Suisse jouait un rôle de facilitateur dans ce processus, j'ai eu la chance de côtoyer le palais fédéral, des ministres etc. Mais après huit ans, ce travail extrêmement prenant a conduit à l'épuisement. Étant depuis toujours proche de l'Église, j'ai alors repris la responsabilité de la Maison de Notre-Dame de la Route.

Durant cette période, j'ai eu le bonheur de me marier et d'avoir un enfant. Comme ma femme exerçait aussi un poste à responsabilité et après un passage par la condition de chômeur, j'ai alors décidé de prendre un emploi moins prenant, et j'ai rejoint la caisse chômage de Syna en 2012. Les cinq années que j'ai passées dans cette caisse de chômage m'ont permis de découvrir les syndicats et la culture des syndicats suisses. J'ai beaucoup aimé l'idée d'assister/soutenir des personnes qui ont besoin d'aide, ce qui est totalement en phase avec mes valeurs.

Puis mon fils a grandi, et j'ai pu reprendre un emploi plus prenant. Il y a six ans, j'ai eu l'opportunité de prendre un poste de secrétaire syndical, responsable du second œuvre et suppléant pour le gros œuvre. Ce que j'aime le plus, c'est le contact avec les membres, le fait d'aller sur les chantiers, d'échanger, d'ap-

porter mon soutien. Je partage la souffrance, mais aussi les joies de nos membres. Enfin, il y a quelques mois, j'ai eu la chance d'être choisi pour succéder à Véronique Rebetez, partie à la centrale à Olten.

Mon syndicat

Dans ce nouveau rôle de responsable, j'aimerais éveiller la flamme d'un nouveau syndicalisme. Nous devons définir ce que nous attendons du syndicalisme dans 5, 10, 20 ans. J'aime Syna, c'est mon syndicat, mon syndicat de cœur. Il me ressemble car il a des origines chrétiennes, il a une dimension humaine : je connais les membres parce que j'étais à leur mariage, au baptême de leur enfant, pas par un numéro. Je définis Syna comme le syndicat de la raison. On négocie, on parle, on tente de trouver une solution, mais nous ne voulons pas que cela soit pris pour de la faiblesse. En latin, une phrase que j'aime beaucoup dit aut consiliis aut ense: «par la raison ou par l'épée». Chez Syna, on réfléchit, négocie, et on passe à la force que si c'est nécessaire.

Mon objectif est que Syna soit reconnu comme un partenaire social responsable qui défend avant tout les intérêts de nos membres qui sont aussi nos principales ressources. Pour ces prochaines années, je souhaite consolider cette position de Syna.

Mes valeurs

Dans mon travail quotidien, je m'appuie sur l'intelligence collective et la collaboration, je travaille en équipe avec mes collègues, mais surtout avec nos membres, je me considère une personne fédératrice. C'est pourquoi nous cherchons toujours à faire vivre le secrétariat, on y organise des séances, des formations (français, informatique, comment remplir une feuille d'impôt), pour que les membres prennent possession de ce qui leur appartient. Pour moi, les membres doivent être au cœur de toutes nos actions. De par mon parcours dans la diplomatie, j'ai appris à rester discret, à choisir mes mots et à choisir le cadre dans lequel mener des négociations. Puis, dans l'Église, j'ai appris la miséricorde, la compassion, l'importance de faire attention aux plus vulnérables. Chez Syna, j'ai appris la collaboration, le travail d'équipe. Le mot qui me décrit le mieux est HUMANISME: l'être humain avant tout, l'individu avant tout.

Tania Severin

Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch

Fonction publique: syndicats inquiets des décisions du Parlement

Le plan Equilibre 22-26 prévoit encore une fois de mettre à contribution le personnel de l'État pour rééquilibrer les finances cantonales. Syna et les autres membres de la Coordination des syndicats de la fonction publique jurassienne expriment leur inquiétude.

Le Parlement jurassien a approuvé son plan Equilibre 22-26 il y a quelques semaines. Parmi les nombreuses mesures d'économies, certaines toucheront le personnel de plein fouet. En effet, la formule retenue conduira à une réduction des salaires sur une période de trois ans, qui coïncide avec l'arrivée de Moutier dans le canton. Laurent Crevoisier, responsable de Syna Jura, relève et déplore «les efforts répétés demandés au personnel de l'État». En 2023 déjà, 5,3 millions de francs ont été économisés grâce à l'octroi d'une moitié seulement du rattrapage du renchérissement.

De manière générale, observe le responsable syndical jurassien, «proportionnellement aux charges globales de l'État, les charges de personnel n'ont eu cesse de diminuer depuis 1980. Alors qu'il y a une quarantaine d'an-

nées elles représentaient 55% des charges réelles de fonctionnement, cette part n'était plus que de 32% en 2020. On voit donc bien que ce ne sont pas les charges de personnel qui grèvent le budget de l'État, mais bien le financement de prestations parfois imposées par le pouvoir supérieur».

Unis, les syndicats jurassiens de la fonction publique exigent donc que la dévalorisation prévue soit abandonnée après la période de trois ans annoncée. S'il n'est pas possible de dépenser moins en réduisant les prestations de l'État, alors il faudra trouver d'autres sources de financement qui permettront d'assurer les prestations à fournir. Pour Laurent Crevoisier, «réduire l'attractivité des emplois dans la fonction publique alors que la pénurie de personnel qualifié est déjà une réalité dans bien des domaines, aura à long

terme des répercussions négatives pour l'ensemble de la population. Il faut absolument éviter d'en arriver là. De plus, la dévalorisation annoncée est un mauvais signal lancé au secteur privé, qui sera très probablement tenter de suivre le mouvement et de dégrader lui aussi ses conditions d'emplois. L'État jurassien reste certes actuellement un employeur attractif mais doit garder à l'esprit son rôle de modèle et de moteur dans les conditions de travail et salariales.»

Enfin, Syna déplore certaines autres mesures d'économies annoncées qui toucheront les plus faibles, comme la réduction du seuil du revenu donnant droit à un subsidie pour les primes de caisse maladie, ou encore la suppression envisagée de Clos-Henri, qui diminuera le soutien apporté aux personnes souffrant de dépendances, notamment dans les Franches-Montagnes.

«Je suis conscient que nos Autorités regrettent la succession des plans d'économies pour équilibrer les finances cantonales et que ce travail se révèle pénible pour tous à commencer par les membres du Gouvernement jurassien. Il ressort de cet exercice pénible la nécessité de consulter l'ensemble des corps intermédiaires afin que le débat se concentre sur le fond et non plus sur la forme», conclut le responsable de Syna Jura.

Tania Severin

Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch



VAUD/CHABLAIS-ALPES VAUDOISES

Le personnel ambulancier tremble pour ses conditions de travail

Lors de sa dernière assemblée générale, le personnel ambulancier du Centre de secours et d'urgences du Chablais et des Alpes vaudoises (CSU-CAVD) a donné mandat aux syndicats SCIV – SSP – SYNA pour empêcher la dégradation de ses conditions de travail.

Le personnel ambulancier du CSU-CAVD, qui est un maillon essentiel de la chaîne de soins, est aujourd'hui soumis, par analogie, à la CCT de l'Hôpital Riviera-Chablais (HRC). Alors que des discussions avaient débuté

pour formaliser cette pratique, la direction du CSU-CAVD a annoncé son intention de ne plus appliquer cette CCT et donc de procéder au changement des contrats de travail de l'ensemble de son personnel. «Forcément», déplore Thierry Lambelet, responsable de Syna Vaud, «une dégradation des conditions de travail se profile derrière ce projet».

À la suite de cette annonce, les syndicats ont saisi l'Office cantonal de conciliation et d'arbitrage en cas de conflits collectifs

du canton de Vaud. Pour Thierry Lambelet, «cette annonce unilatérale est tout à fait inacceptable, d'autant plus que cela fait plus d'une année que les syndicats Syna, SCIV et SSP demandent l'ouverture de pourparlers. De plus, la commission du personnel du CSU-CAVD avait également transmis à sa direction en mai 2022 un courrier en ce sens, signé par la quasi-totalité des collaboratrices et collaborateurs».

Dénoncer une CCT pour dégrader les conditions de travail est une attaque frontale et inacceptable dans un secteur particulièrement impacté par des conditions de travail pénibles. Les syndicats mandatés et le personnel s'y opposeront avec détermination et avec tous les moyens de lutte à leur disposition.

_____ **Tania Severin**

Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch

VAUD

Salaire minimal: la récolte des signatures a commencé

Le comité unitaire pour un salaire minimal cantonal a lancé la récolte de signatures pour 2 initiatives populaires visant à permettre à chacune et chacun de vivre dignement de son travail.

Nous en parlions il y a quelques mois, cette fois c'est officiel! Le comité unitaire pour un salaire minimum cantonal a annoncé le 12 mai le lancement de la récolte de signatures de deux initiatives populaires cantonales. La première, constitutionnelle, propose d'ancrer le principe d'un salaire minimal dans la Constitution; la seconde propose une nouvelle loi instituant un salaire minimal de 23 francs bruts.

À l'instar de ce qui s'est déjà concrétisé dans plusieurs cantons voisins, le salaire minimal permet de lutter contre le phénomène des travailleurs et travailleuses pauvres et la discrimination des femmes, évite que des personnes se retrouvent à l'aide sociale et donne un référentiel minimal facilement vérifiable et contrôlable par toutes et tous – employeurs et employeuses comme employées et employés.

Ces initiatives sont portées par une vingtaine d'organisations vaudoises: syndicats, dont Syna, partis, associations et mouvements. Il s'agit de la seconde tentative cantonale après un premier essai en 2011, qui avait échoué de peu en votation. C'est la première depuis que le dispositif des salaires minimaux cantonaux a été validé par la plus haute juridiction du pays.

Le but est de récolter d'ici au 12 septembre les 12 000 signatures valables pour permettre une votation cantonale sur le sujet. Sur demande, notre bureau lausannois se fera un plaisir de vous transmettre des formulaires de récolte de signatures!

_____ **Tania Severin**

Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch



Des formulaires de récolte de signatures sont disponibles au bureau de Syna Vaud et peuvent sur demande t'être transmises par courrier.

Secteur de la construction

Avec ses quelque 36 000 membres, la Fédération chrétienne des travailleurs de la construction (FCTC) était le plus grand partenaire de fusion lors de la création de Syna. Aujourd'hui encore, les membres issus des branches du secteur principal de la construction et du second œuvre représentent une part considérable de nos membres. Dans le langage de la branche, on peut dire que la construction a toujours été une fondation importante de notre syndicat.

La construction n'est pas seulement l'une des branches les mieux organisées, c'est aussi l'une des plus vivantes en termes de relations entre partenaires sociaux.

Retraite flexible

Le travail sur les chantiers est éprouvant sur le plan physique. Il est donc illusoire de penser qu'une personne qui a trimé durant toute sa carrière dans le bâtiment puisse atteindre l'âge légal de la retraite, soit 65 ans, sans problèmes physiques. En 2002, plus de 15 000 travailleurs du bâtiment se sont ainsi mis en grève pour réclamer la retraite à 60 ans. Avec succès: au début des années 2000, les premiers modèles cantonaux de préretraite ont été introduits. Depuis 20 ans, des modèles de préretraite communs aux partenaires sociaux existent avec la FAR pour le secteur principal de la construction et avec RESOR dans le second œuvre en Suisse romande. «La lutte pour la retraite anticipée est un énorme acquis des travailleurs et aujourd'hui, plus personne n' imagine la supprimer», témoigne Johann Tscherrig, secrétaire central chez Syna pour le secteur principal de la construction, en ajoutant: «dans le second œuvre également, nous avons pu établir des modèles de préretraite dans la plupart des branches».

Des fronts qui se durcissent

Autant la collaboration entre partenaires sociaux fonctionne pour ce qui concerne les modèles de préretraite, autant les fronts se sont durcis autour de la convention nationale (CN) qui fait office de convention collective de travail du secteur principal de la construction. Au printemps 2007, les relations entre les syndicats et les entrepreneurs ont atteint un bas historique: lors de leur assemblée des délégués, les entrepreneurs ont décidé de résilier la CN pour fin septembre. Des manifestations ont suivi tout au long de l'année dans les grandes villes suisses, rassemblant à chaque fois plusieurs milliers de travailleurs du bâtiment. Des grèves ont également eu lieu sur tous les chantiers des NLFA au Gothard. Les fronts se sont tellement durcis que la conseillère fédérale Doris Leuthard a dû faire appel à un médiateur. Les entrepreneurs et les syndicats se sont alors mis d'accord sur une nouvelle CN qui devait entrer en vigueur le 1^{er} février 2008. Toutefois, les entrepreneurs ont à nouveau rejeté le compromis en janvier 2008, ce qui a fait échouer les négociations.

Année après année

Au fil des années, les revendications sont restées similaires de part et d'autre. En tant que syndicats, nous demandons une meilleure

protection des travailleurs, des salaires qui correspondent au travail fourni, un droit au travail à temps partiel et une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. De leur côté, les entrepreneurs exigent une flexibilisation maximale des horaires de travail et préfèrent garder les bénéfices pour eux-mêmes plutôt que d'en faire profiter les travailleurs. Trouver des compromis est difficile. C'est ainsi qu'en amont de toutes les négociations de la CN, les travailleurs de la construction ont organisé de grandes manifestations. En 2011, 2015, 2018 ainsi que l'été dernier, elles ont à chaque fois réuni bien plus de dix mille ouvriers du bâtiment dans les rues. C'est aussi grâce à cette pression qu'un accord a toujours finalement pu être trouvé pour une nouvelle CN. «Il faut du courage pour s'attaquer aux travailleurs de la construction. En effet, sur le plan syndical peu de branches sont aussi bien organisées que le secteur principal de la construction et le second œuvre», souligne Johann Tscherrig, qui affiche un état d'esprit combatif en vue des négociations à venir.

Michael Steinke

Collaborateur communication
michael.steinke@syna.ch

Grève NLFA au Gothard



Grande manifestation à Zurich



Grande manifestation à Zurich



1998

2007

2015

2022

2023