

# syna MAGAZINE

N° 5 | SEPTEMBRE 2023 | SUISSE ROMANDE

## Elections 2023

Conseillère nationale et vice-présidente de Travail.Suisse, Léonore Porchet en interview. **Pages 6 et 7**

## Construção

Cursos de formação em português novo na suíça. **Página 15**



Négociations salariales 2024

## Les salaires doivent augmenter!

Après trois ans de perte de salaire réel, il est temps que les travailleurs et travailleuses profitent eux aussi de la situation économique stable. **Pages 4 et 5**

# CONTENU

## BRANCHES

- 10 **EMS-Chemie**  
CCT résiliée au 31 décembre 2023
- 10 **Technique du bâtiment et électricité**  
Les négociations sur les nouvelles CCT battent leur plein

## POLITIQUE

- 6 **Élection 2023**  
Interview de la vice-présidente de Travail.Suisse et conseillère nationale Léonore Porchet

## PERSONNALITÉS

- 3 **Commentaire**  
Ibrahim Diallo
- 12 **Mon travail et moi**  
Laura : «Je déplore le peu d'estime que certains employeurs ont pour leur personnel»

## SERVICE

- 11 **Tes droits**  
Rendez-vous médical pendant le temps de travail
- 11 **Emma explique!**  
Congrès Syna
- 11 **Formation continue/cours**
- 16 **Régions**  
Romandie
- 20 **Série anniversaire**  
Un rôle important de médiateur dans l'industrie

## SYNDICAT

- 8 **Mouvement 60+**  
Assemblée des rentières et des rentiers de Syna



## LANGUES

- 13 **ITALIANO**  
Intervista a Léonore Porchet
- 14 **ESPAÑOL**  
Negociaciones salariales
- 15 **PORTUGUÊS**  
Cursos de formação



## POLITIQUE

### Réchauffement climatique et travail

La chaleur extrême est un danger pour la santé des travailleurs et travailleuses. Travail.Suisse présente un nouveau guide.

## 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** 3 novembre 2023 | **Clôture de la rédaction** 13 octobre 2023, 12h00  
**Crédits photographiques** Adobe (p.1, p.2, p.4/5, p.9, p.10, p.14, p.15.), Syna (p.8, p. 12, p., p.9, p.13, p.16, p.18, p.19, p.20), MAD (p.3, p.6, p.7, p.13), République et Canton du Jura / Jura Tourisme (p.17)

# Des salaires réels plus bas qu'en 2015? C'est inacceptable!

Une brève recherche sur le site du Secrétariat d'État à l'économie (le Seco) suffit pour constater que l'économie suisse ne se porte pas trop mal. Le produit intérieur brut est en croissance, la balance commerciale est positive, le taux de chômage n'est que de 2,3% et les actionnaires du SMI se sont octroyé 52 milliards de francs de dividendes. Un montant qui correspond à un rendement moyen de 3,1% - ce qui est nettement supérieur à la rémunération de notre deuxième pilier.

Tout le monde ne profite pas de la même manière de cette prospérité économique. En effet, le renchérissement persistant constitue un lourd fardeau pour les bas et moyens revenus. Pour 2023, on table sur une augmentation du coût de la vie de 2,3%. Fin 2021, le renchérissement était de 0,3% et il a atteint son point culminant en août 2022 avec 3,5%. Depuis avril 2021, le coût moyen de la vie a ainsi augmenté de plus de 6%.

Au quotidien, ces 6% se font nettement sentir. Dans mon canton d'origine, Genève, par exemple, une personne qui touche le salaire minimum dispose d'environ 240 francs de moins par mois. C'est inacceptable. Nous devons exiger pour toutes nos conventions col-



lectives une indexation automatique des salaires sur le coût de la vie. Une baisse de notre niveau de vie est inacceptable. En effet, nous ne devrions pas vivre pour travailler, mais nous plutôt travailler pour vivre!

Nous ne pouvons pas accepter un appauvrissement de celles et ceux qui font la force et la stabilité économique de la Suisse. Nous ne pouvons pas accepter des dividendes vertigineux quand un kilo de riz passe de 5.20 francs à 8 francs. Nous ne pouvons pas accepter que les actionnaires se remplissent les poches alors que nous ne savons pas comment assurer l'avenir financier de nos familles.

Non! Nous ne l'acceptons pas. Notre syndicat Syna, toi et moi irons à Berne le 16 septembre, déterminés à défendre notre niveau de vie.

**Ibrahim Diallo**

Membre du comité central



## Revendications salariales 2024

# Renforcer le pouvoir d'achat – répartir équitablement les bénéfices

Globalement, l'économie suisse se porte étonnamment bien. Le taux de chômage est bas et de nombreuses professions souffrent d'un important manque de main-d'œuvre qualifiée. Malheureusement, l'effet positif de cette situation sur le porte-monnaie des travailleurs et travailleuses reste infime. Au contraire, l'augmentation du coût de la vie a entraîné pour beaucoup une perte de salaire réel depuis deux ans. Il est maintenant grand temps d'inverser la tendance. Syna demande entre 3,5 et 4,5% d'augmentation selon les branches.

### Second-œuvre

Dans le second-œuvre, les peintres, menuisiers, poseurs de sols, plâtriers et d'autres encore ont beaucoup de travail. Les carnets de commandes sont pleins, les chiffres d'affaires ont encore augmenté et les entreprises peuvent en grande partie répercuter les hausses des prix des matériaux sur leurs clients. Il est temps que les travailleurs profitent eux aussi de cette conjoncture.

### Syna demande:

- ▷ Dans les secteurs où la perte de pouvoir d'achat a été compensée en 2022, une compensation intégrale du renchérissement pour 2023, plus des augmentations de salaire d'au moins 1%.
- ▷ Dans les secteurs où la perte de pouvoir d'achat n'a pas été compensée en 2022, une compensation intégrale du renchérissement en 2022 et 2023, plus une augmentation des salaires réels d'au moins 1%
- ▷ Une augmentation des salaires minimaux généraux de 2,5%



### Santé

Le secteur de la santé reste soumis à une forte pression. Le manque de personnel qualifié, la surcharge de travail et les horaires contraignants sont autant de problèmes pour les salariés de la branche. Plusieurs mesures sont nécessaires pour stopper leur exode vers d'autres professions. Il faut augmenter les salaires de manière significative mais surtout améliorer les conditions de travail. En acceptant l'initiative sur les soins, le peuple a clairement exprimé sa volonté à cet égard.

#### Syna demande:

- ▷ Une compensation du renchérissement d'environ 2,5% dans l'ensemble de la branche.
- ▷ Une augmentation générale des salaires réels de 2%.
- ▷ Une couverture de 100 % du secteur de la santé par des conventions collectives de travail (CCT).

### Industrie

Dans ce secteur, les incertitudes liées au coronavirus, à la guerre en Ukraine et à la crise énergétique qui en découle semblent pour la plupart surmontées. Il est maintenant temps d'accorder au personnel une augmentation de salaire équitable. Les négociations salariales pour l'année 2022 ont abouti dans la plupart des cas, et il en a résulté des augmentations de salaire comprises entre 2 et 2,8%. Pour la première fois depuis des années, de nombreux employeurs de cette branche ont à nouveau misé, du moins en partie, sur des augmentations générales de salaire. Cette démarche est juste et importante, car elle seule permet de préserver le pouvoir d'achat de l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Des augmentations de salaire plus importantes doivent enfin être possibles, en particulier pour les entreprises ayant une capacité financière plus importante.

#### Syna demande:

- ▷ Une augmentation générale des salaires de 3,5 à 4%.

### Commerce de détail

Comme il n'y a pas eu d'accord en 2022, Syna exige de Coop la compensation intégrale du renchérissement en 2022 et 2023, plus une augmentation réelle des salaires d'au moins 1%, soit une augmentation des salaires de 4 à 5%. Lidl, quant à lui, présente de bons résultats. Nous lui demandons la pleine compensation du renchérissement.

### Sécurité

Les négociations de la CCT Sécurité battent leur plein. Dans les métiers de la sécurité, les horaires irréguliers et les lieux de travail multiples font partie du quotidien. Parallèlement, les défis dans ce domaine n'ont cessé d'augmenter et des adaptations de cette CCT sont attendues depuis longtemps. Syna exige un relèvement des salaires minimaux à 4500 francs au moins (13<sup>e</sup> salaire inclus).

### Industrie horlogère

Dans l'industrie horlogère, Syna exige la pleine compensation du renchérissement. En fonction de la situation économique de chaque entreprise, nous demandons en outre une augmentation des salaires réels comprise entre 1 et 2%.

### Synthèse

Les entreprises gagnent bien leur vie et elles cherchent désespérément du personnel. Les employées et les employés répondent présents et travaillent jusqu'à l'épuisement. Le renchérissement exceptionnellement élevé doit de toute urgence être compensé. Les travailleurs ne sont plus disposés à renoncer à des augmentations de salaire importantes et surtout absolument méritées.

---

#### Johann Tscherrig

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



Élections 2023

# Léonore Porchet, la voix de Syna à Berne

L'écologiste vaudoise Léonore Porchet, 34 ans, vice-présidente de Travail.Suisse, est conseillère nationale depuis 2019. En entretien avec Véronique Rebetez, responsable de l'Égalité chez Syna, elle nous explique comment son travail à Berne permet de faire entendre les préoccupations syndicales.



**Véronique: Léonore, tu es entrée au Conseil national en 2019, une année marquée par la grève des femmes à laquelle tu as participé. Au Parlement, tu es très engagée sur les questions d'égalité. Après quatre ans, quel est ton bilan?**

Léonore: Sur le plan des retraites, je retiens surtout que l'âge de la retraite des femmes a été augmenté, sans égalité salariale ni

hausse des rentes. En matière de prévoyance sociale, la majorité bourgeoise du Parlement pèse de tout son poids pour diminuer les prestations de solidarité dans les 1er et 2<sup>e</sup> pilier, et pour favoriser le 3<sup>e</sup> pilier qui concerne surtout les couches les plus aisées de la population. Nous avons néanmoins obtenu quelques améliorations, en particulier l'introduction d'une rente-pont pour les travail-

leuses et travailleurs âgés, ainsi que la possibilité pour les seniors de rester affiliés à un deuxième pilier en cas de chômage.

Et puis, je me réjouis de quelques succès sur d'autres sujets d'égalité, comme la révision du droit pénal en matière sexuelle, et les progrès dans la lutte contre les violences domestiques ou le mariage pour toutes et tous. Les grèves ont clairement permis de donner de la visibilité à ces sujets jusque-là largement ignorés.

**Véronique: au Parlement, tu es notre voix. Concrètement, comment fais-tu entendre nos préoccupations et celles de nos membres?**

Léonore: Premièrement, en tant que parlementaire, je peux déposer des textes (interpellation, postulats, motions) en plénum. C'est par exemple ce que j'ai fait, avec succès, pour accélérer la mise en œuvre des mesures adoptées par le Parlement en faveur des proches aidantes. Ensuite, il y a tout le travail réalisé au sein de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique dont je suis membre. Ici encore, je peux soumettre des propositions. Si elles sont acceptées par la majorité de la commission, elles sont transmises au Parlement. Un exemple ici est le versement des salaires à 100% plutôt que 80% pour toutes les personnes empêchées de travailler durant la pandémie de Covid-19. Les représentants syndicaux ont déposé la proposition initiale, et j'ai déposé une demande pour prolonger ces mesures – ce qui a été accepté. Enfin, en tant que membre de cette commission, je peux également interpellier directement le ministre en charge – Alain Berset – et son administration. Pendant le Covid-19, je l'ai régulièrement fait sur des questions de protection de la santé au travail, relayant en cela les préoccupations de Travail.Suisse et de Syna. En résumé, mon rôle de parlementaire me permet de faire un lien direct entre les syndicats et leurs membres et le pouvoir politique.

**Véronique: cette législature tire à sa fin, et les élections pour la législature 2023–2027 approchent à grands pas. En tant que candidate, quels projets souhaites-tu porter ces prochaines années?**

Léonore: Je souhaite m'engager pour que, enfin, nous puissions atteindre l'égalité salariale. Je souhaite également défendre l'introduction d'un salaire minimal national – idéalement 25.-/heure dans toutes les branches. Le renforcement de l'AVS, l'adapt-

tation des primes d'assurance maladie aux revenus (sur le modèle vaudois), la mise en œuvre du volet «rémunération et conditions de travail» de l'initiative sur les soins infirmiers et l'introduction d'un vrai congé parental feront également partie de mes priorités.

**Tania Severin**

Rédactrice régions romandes  
 tania.severin@syna.ch

**Bref sur la personne**

Conseillère nationale depuis 2019, **Léonore Porchet** porte la voix des syndicats à Berne. En 2023, elle est candidate sur la liste des VERT-E-S dans le canton de Vaud.

**Nos recommandations de vote**

Les membres Syna et les membres de nos associations partenaires suivants sont candidats aux prochaines élections au Conseil national et au Conseil des Etats

<b>Léonore Porchet</b>	Membre de Syna, vice-présidente de Travail.Suisse	VERT-E-S	VD
<b>Adrian Wüthrich</b>	Membre de Syna, Président de Travail.Suisse	PS	BE
<b>Edith Siegenthaler</b>	Membre de Syna, Directrice de Travail.Suisse	PS	BE
<b>Loïc Dobler</b>	Membre de Syna	PS	JU
<b>Cybel Dickson</b>	Membre de Syna	JS Suisse	AG
<b>Willy Dick</b>	Membre de Syna	PS	AG
<b>Andre Rotzetter</b>	Membre de Syna	Le Centre	AG
<b>Oliver Hippele</b>	Employé de Syna	Le Centre	AG
<b>Herbert Weiss</b>	Membre de Syna	Le Centre	AG
<b>Nik Rüttimann</b>	Comité de Syna	Le Centre	AG
<b>Petra Meier</b>	Membre de Syna	Jeunes PEV	AG
<b>Cemal Kablan</b>	Membre de Syna	PST	AG
<b>Stefan Müller-Alternatt</b>	transfair	Le Centre	SO
<b>Greta Gysin</b>	Présidente de transfair	VERT-E-S	TI
<b>Joël Müller-Alternatt</b>	transfair	Le Centre	SO

**Adrian Wüthrich** est membre de Syna et habite avec sa femme et ses deux fils à Huttwil. Il a étudié l'économie d'entreprise et les sciences politiques et a obtenu un master en management public et politique à l'Université de Berne. Depuis 2015, il est président notre organisation faîtière Travail.Suisse. L'organisation faîtière des travailleurs et travailleuses représente les intérêts de dix organisations membres, dont Syna. Depuis 2020, il est également président du conseil de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP). Adrian a été membre du conseil municipal pendant deux législatures pour le PS et a siégé au parlement cantonal bernois de 2010 à 2018. Adrian a été notre conseiller national en 2018/2019 et vise une réélection après quatre ans le 22 octobre. Avec Syna, Adrian s'est fortement engagé pour le congé paternité et les intérêts des travailleurs et travailleuses.

«De bonnes conditions de travail, des rentes équitables, une politique familiale moderne et un service public développé – c'est pour cela que je veux m'engager et être à nouveau une voix forte pour les travailleurs et les membres de Syna au Conseil national!»





# Assemblée des rentières et des rentiers de Syna

## Agenda

**19**  
OCT

Le conseil suisse des aînés (CSA) se réunit à Bienne: inscription à Syna, ✉ [veronique.rebetez@syna.ch](mailto:veronique.rebetez@syna.ch)

**3**  
NOV

13h15 à Unia Berne: Conférence sur les enjeux de la réforme du 2<sup>e</sup> pilier à Berne, coorganisée par Travail.Suisse et l'USS: interventions de Kurt Regotz, Paul Rechsteiner, Pierre-Yves Maillard, Ruth Dreifuss.



**Après une interruption des activités de presque 4 ans, les rentières et rentiers de Suisse romande se sont réunis le 23 août à Cully pour relancer la politique sociétale de Syna en faveur des plus de 60 ans, alors que leurs homologues des régions de Suisse alémanique se sont réunis le 30 août à Boningen.**

Les militantes et les militants présents ont eu le plaisir d'entendre les rapports de nos délégués aux associations FARES/VASOS et FRS/SRV et de découvrir l'immense travail qu'ils réalisent en faveur de la politique du 3<sup>e</sup> âge en Suisse, à travers des groupes de travail très actifs. En sont témoin leurs prises de position sur les enjeux nationaux (contre AVS21, pour une accélération de la mise en œuvre de l'initiative pour des soins infirmiers forts, pour une politique du logement et de prise en charge cohérente et dans le respect de la dignité de nos aînés, sur les enjeux climatiques, etc).

### Un trait d'union entre les générations

La commission des rentiers et rentières de Syna a officiellement été constituée et pourra désormais accompagner activement la politique syndicale pour garantir la continuité du dialogue entre les générations au sein du syndicat. Les rentiers et rentières de Syna sont une force sur laquelle les régions peuvent compter et un soutien à la politique syndicale

nationale, notamment à travers le lobbying qu'ils/elles exercent sur les enjeux tels que les rentes des premier et deuxième pilier, l'égalité dans tout le système de retraite, les niveaux des primes LAMal et des loyers, la lutte contre la pauvreté, etc.

Tous ont salué l'importance du travail syndical cohérent et transversal entre les jeunes et les plus âgés: la pauvreté et l'isolement touchent toutes les générations et le militantisme et le bénévolat des plus âgés sert aux actives et actifs. Le dialogue doit être et rester continu.

C'est dans cette idée que les assemblées romande et alémanique se sont accordées sur une résolution sur la solidarité entre les générations, qui sera proposée au prochain congrès de Syna, le 28 octobre prochain.

### Léonore Porchet à Cully

A Cully, les rentiers et rentières de Syna ont terminé leur assemblée avec une présentation du travail de notre représentante au Conseil nationale, Léonore Porchet, vice-Présidente de Travail.Suisse, qui nous a mis en garde contre la volonté presque avouée de la droite libérale de mettre à mal l'AVS, un système garantissant la solidarité entre toutes et tous, au profit du renforcement du 3<sup>e</sup> pilier et donc des plus riches.

Les gains politiques pour l'égalité sont encore trop faibles, et beaucoup reste à faire pour la reconnaissance des proches-aîdants, mais notre conseillère nationale n'a pas peur de se retrousser les manches et de porter à Berne les préoccupations des plus pauvres, des jeunes et du 3<sup>e</sup> âge.

### Bea Heim et Jolanda Schütz à Boningen

À Boningen, après une présentation très détaillée des activités de VASOS par Mme Bea Heim, Co-présidente de VASOS/FARES, nos militants ont pu entendre une conférence particulièrement intéressante de Mme Jolanda Schütz, présidente du groupe de travail «Wohnen im Alter und Mobilität von VASOS» sur la thématique de la solitude des aînés, qui a notamment souligné que celle-ci n'est pas une fatalité, mais doit être prise en compte par toutes et tous pour améliorer la qualité et la durée de vie en bonne santé, pour maintenir la solidarité entre les générations et la dignité humaine.

### Véronique Rebetez

Responsable du service mouvement 60+  
[veronique.rebetez@syna.ch](mailto:veronique.rebetez@syna.ch)



Nouveau guide de Travail.Suisse

# Réchauffement climatique et travail

**Des travailleurs sont décédés de coups de chaleur ces dernières années dans des pays européens. Ces tragédies pourraient se produire en Suisse si l'on n'adapte pas les conditions de travail au réchauffement climatique.**

Dans le cadre de son engagement à protéger la santé des travailleurs et travailleuses, Travail.Suisse vient de publier un guide sur le réchauffement climatique à la place de travail. Ce guide fournit des informations de base sur la relation chaleur-travail et des conseils sur les mesures à prendre en cas de forte chaleur. Parmi ces mesures, on peut citer l'aménagement des horaires de travail, l'augmentation du nombre de pauses, le fait d'éviter de travailler seul (surveillance en cas de risque de coup de chaleur), la formation du personnel, une acclimatation suffisante du personnel et des personnes vulnérables etc.

L'intérêt à agir se situe aussi bien du côté des employeurs que des travailleurs et travailleuses. Pour les premiers, il en va de la responsabilité et de la productivité et, pour les seconds, de leur santé et sécurité.

## Les Romands bons élèves

Une prise de conscience voit actuellement le jour sur la nécessité de renforcer les mesures de prévention et de développer de bonnes pratiques. Une nouvelle di-

rective<sup>1</sup> de l'Office cantonal et de l'inspection du travail du canton de Genève (OCIRT) du 5 juin 2023 vient ainsi renforcer dans le canton de Genève les mesures prévues par le Seco. Les principaux changements sont les suivants: devoir d'élaboration d'un plan d'action avant l'été par l'entreprise, meilleure prise en compte de la période d'acclimatation aux fortes chaleurs (sept premiers jours), protection renforcée pour les travaux lourds et très lourds, pauses de récupération plus longues et plus régulières. Comme bonne pratique, citons encore dans le canton de Vaud l'instauration d'un Fonds santé et sécurité des travailleurs (Fonds intempérie/canicules). Ce dispositif permet d'arrêter le travail sur les chantiers entre 13h et 17h sans devoir supporter les jours de carence de l'assurance-chômage. Il vient d'ailleurs d'être activé pour la première fois le 22 août. Pour les syndicats, ce dispositif devrait être encore amélioré afin que les travailleurs temporaires ne soient pas pénalisés par des jours de carence et des pertes de salaire. Travail.Suisse demande que ces améliorations en vigueur dans deux cantons soient généralisées à l'ensemble de la Suisse.

## Recommandations de Travail.Suisse

Travail.Suisse a identifié de nombreuses possibilités d'améliorer l'adaptation au réchauffement climatique dans le milieu de travail. C'est pourquoi les recommandations prennent une part importante du guide. Il faut en particulier pouvoir fixer dans la loi et/ou les conventions collectives de travail (CCT) des températures maximales sûres au travail en fonction des branches, du type de travail effectué et des catégories de personnel, incluant les groupes à risque.

Les partenaires sociaux sont invités à inclure dans les CCT les questions du réchauffement climatique dans une dynamique de prévention et d'adaptation. Il est particulièrement important de former le personnel sur ce sujet, notamment le personnel temporaire, intérimaire et migrant qui ne maîtrise pas bien la langue locale. Des dépliant traduits dans différentes langues et des applications numériques devraient être accessibles pour le personnel à des fins de prévention.

Enfin, au cas où un employeur néglige les recommandations de la Suva et du Seco et met en danger la santé et la sécurité de son personnel, celui-ci devrait avoir un droit d'interrompre le travail.

### Denis Torche

Responsable de la politique climatique à Travail.Suisse  
torche@travailsuisse.ch

## Le guide

Tu trouveras le guide complet à télécharger ici.



1) Nouvelle directive OCIRT «Travailler à l'extérieur durant l'été et lors de fortes chaleurs»: <https://www.ge.ch/document/sante-securite-au-travail-canicule-travailler-exterieur>



Technique du bâtiment et électricité

# Les négociations sur les nouvelles CCT battent leur plein

**Depuis le printemps 2023, une nouvelle convention collective de travail (CCT) est en cours de négociation dans les secteurs de la technique du bâtiment et de l'électricité**

Les revendications des partenaires sociaux ne pourraient pas être plus éloignées les unes des autres. Alors que les employeurs souhaitent flexibiliser les horaires de travail – ce qui leur permettrait d'organiser unilatéralement les journées de travail – les syndicats demandent une indemnisation pour les pauses de midi et un traitement des trajets domicile-travail qui répondent aux attentes d'aujourd'hui. À l'initiative des syndicats, un modèle de préretraite pour les deux branches figure également au menu des discussions.

**Pas d'augmentation de salaire malgré une grave pénurie de main-d'œuvre qualifiée?**

Les revendications syndicales concernant la compensation du renchérissement et une augmentation de salaire appropriée sont tombées dans l'oreille d'un sourd. Malgré la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, qui s'accroît encore dans les années à venir, les organisations patronales ne sont pas prêtes à rendre les salaires attractifs et à compenser le renchérissement. Il y a un risque de perte de salaire réel pour l'ensemble des travailleurs des deux secteurs.

**Les salaires doivent augmenter!**

**Battons-nous ensemble**

Les prix augmentent partout. Les loyers, les produits alimentaires, les charges et les assurances renchérisent, les salaires et les retraites perdent donc de leur valeur. La population doit de plus en plus se serrer la ceinture. Cela ne peut pas continuer ainsi! C'est pourquoi une grande manifestation sur le pouvoir d'achat aura lieu le 16 septembre 2023 à la Schützenmatte à Berne à partir de 13h30.

Le 7 octobre 2023, les syndicats défilent à partir de 13h00 au départ du Musée national de Zurich. Nous réaffirmerons nos revendications en remettant des pétitions aux représentants des associations patronales de la technique du bâtiment et de la branche électrique.

Nous comptons sur chacune et chacun d'entre vous!

\_\_\_\_\_ **Michele Aversa**

Secrétaire central de l'électricité  
michele.aversa@syna.ch



EMS-Chemie

# CCT résiliée au 31 décembre 2023

**Syna a résilié le contrat collectif de travail (CCT) avec l'entreprise EMS-Chemie pour fin 2023, parce que cela fait cinq ans que nous nous efforçons en vain d'y apporter de nouveaux éléments indispensables. Il est donc devenu impossible de poursuivre ce partenariat social sur les bases actuelles.**

Jusqu'en 2007, la durée hebdomadaire du travail chez EMS-Chemie était de 42 heures. Nos prédécesseurs avaient alors accepté, sur l'insistance de la direction d'EMS-Chemie, une augmentation temporaire à 43 heures. Jusqu'à présent, malgré de nom-

breuses tentatives de négociation, nous n'avons pas pu obtenir le retour à la situation normale (semaine de 42 heures). Si cet élément essentiel n'est pas réglé, nous ne pourrons plus nous engager dans un partenariat social commun à compter du 1er janvier 2024.

Nous souhaitons pouvoir poursuivre un partenariat social fructueux avec EMS-Chemie. En dénonçant la convention, nous demandons à nouveau à la direction de revenir enfin à la table des négociations – tentative restée vaine à ce jour. Il va de soi que nous nous tenons aux côtés de nos membres pendant cette période difficile et que nous continuerons à vous soutenir!

\_\_\_\_\_ **Nico Fröhli**

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



## Tes Droits

# Rendez-vous médical pendant le temps de travail

Bien sûr, la décence veut que l'on prenne dans la mesure du possible ses rendez-vous médicaux sur son temps libre. Cependant, cela n'est pas toujours possible, surtout lorsque l'on travaille à plein temps, ou que l'on est convoqué à l'hôpital pour des examens spécifiques. Les contrats de travail contiennent des dispositions très variables qui peuvent aller de «les rendez-vous médicaux ne sont pas comptabilisés comme temps de travail» à «les rendez-vous médicaux nécessaires sont comptabilisés comme temps de travail». Il faut également distinguer entre les personnes employées à temps partiel et celles à temps plein. Il est évident qu'un emploi à temps partiel permet plus facilement de prendre un rendez-vous médical pendant le temps libre. Les explications suivantes s'appliquent par conséquent aux personnes qui travaillent à temps plein.

## L'employeur doit-il m'accorder le temps nécessaire pour des rendez-vous médicaux pendant les heures de travail?

L'art. 329 al. 3 CO prévoit que les travailleurs doivent se voir accorder des «jours et heures de congé usuels» pour des événements particuliers qui ne peuvent être accomplis en dehors des heures de travail habituelles. Le

travailleur doit, en accord avec l'employeur, disposer du temps nécessaire pour ces occasions particulières. Cela comprend entre autres les rendez-vous médicaux.

## Un rendez-vous médical compte-t-il comme temps de travail?

La réponse à cette question est moins évidente. L'article 324a CO prévoit que le salaire habituel doit être payé si l'on est empêché de travailler sans faute par suite de maladie, d'accident, d'obligations légales ou de l'exercice d'une fonction publique. Il serait tout aussi important de mentionner ici qu'en vertu de l'article 328 CO, l'employeur doit tout entreprendre pour protéger la santé des travailleurs. La question de savoir s'il en découle qu'un rendez-vous médical doit être considéré comme temps de travail reste ouverte. Nous vous laissons par conséquent décider si, dans certains cas, il vaut la peine de faire valoir vos droits en matière de paiement des rendez-vous médicaux.

\_\_\_\_\_ **Daniel Zoricic**

Responsable du centre de compétences juridiques de Suisse centrale  
daniel.zoricic@syna.ch

## Emma explique!

# Congrès Syna

**Cette année, les délégués se réuniront le samedi 28 octobre à la Messehalle de Lucerne pour le Congrès de Syna. Mais qu'y décide-t-on et qui peut y participer? Je vais te l'expliquer.**

Le congrès Syna a lieu tous les quatre ans. Il représente l'organe suprême de notre syndicat. Toutes les régions peuvent y envoyer un certain nombre de délégués, proportionnellement au nombre de leurs membres. Les priorités et objectifs politiques de Syna sont présentés dans le document du congrès, préparé bien avant le

congrès en collaboration entre la centrale et les régions. Ce document est soumis à l'approbation des délégués du congrès, qui décident ainsi les orientations stratégiques et politiques du syndicat pour les quatre années à venir. Ces mêmes délégués seront également chargés d'élire la présidence de Syna. Puis, après le travail, le plaisir! Le congrès s'achève toujours par un moment convivial, partagé autour d'un apéro agrémenté de vin blanc... servi après les débats et les votes, qui auront ainsi été menés l'esprit clair et vif!



Emma

## Réguler la charge émotionnelle

Vendredis 20 octobre et 3 novembre 2023, 9h00 à 17h00, Lausanne

Vendredi 27 octobre, 9h00 à 11h00 en ligne

Les mots bonheur, bienveillance et empathie habitent nos chartes, nos discours politiques ou nos sites internet comme des promesses pleines d'espoir. Dans la réalité, nous sommes nombreux à ressentir un malaise, voire une certaine culpabilité, devant nos états émotionnels variables. La pleine conscience nous enseigne comment l'ancrage, l'empathie, la bienveillance ou la compassion sont les moyens physiques, concrets et éclairés qui nous soutiennent dans une bonne régulation émotionnelle.

## Compétences transculturelles

Lundi 6 novembre 2023, 9h00 à 17h00, Chexbres

La migration en Suisse transforme la société plurielle dans laquelle nous vivons. La compétence transculturelle est aujourd'hui une compétence-clé, indispensable à mobiliser dans un contexte professionnel. Cette journée de formation posera les éléments de base, sur lesquelles élaborer la réflexion sur sa pratique professionnelle en contexte de diversité.

## Gestion de conflits - Comment s'organiser pour gagner face aux patrons?

Mercredi 15 novembre 2023, 9h30 à 16h30, Saint-Légier-La Chiésaz/Vevey

Le partenariat social a fait ses preuves en Suisse mais parfois ce dernier montre clairement ses limites. Parfois, des conflits sont inéluctables et arrivent de façon brutale. Le but de cette formation est d'être apte à s'organiser rapidement et ainsi défendre ses droits avec habileté et détermination.

## formation-ARC.Suisse

Informations et inscription

Institut de formation ARC

☎ 031 370 21 11, ✉ arc@travailsuisse.ch

🌐 formation-arc.suisse

## Mon travail et moi

# «Les travailleurs méritent plus d'estime»

Laura Beeler a terminé son apprentissage de commerce chez Syna il y a un an. Une fois son diplôme en poche, elle est restée fidèle au syndicat.



«Beaucoup de jeunes ne savent pas exactement tout ce que les syndicats font pour les travailleurs et travailleuses, nous devons faire en sorte que cela change!»

Laura Beeler

## Mon travail

Actuellement, je travaille à temps partiel comme vendeuse dans une boulangerie près de chez moi. J'ai pris cet emploi pendant ma maturité professionnelle, et je continuerai d'y travailler pour gagner un peu d'argent pendant les études de psychologie économique que je vais commencer cet automne à la Haute école de Lucerne. Avant ma maturité professionnelle, j'ai fait mon apprentissage de commerce chez Syna. Je n'aurais pas pu imaginer une meilleure entreprise formatrice. Dès la journée d'essai, je me suis super bien entendue avec ma formatrice Christa Imhof. Après l'école obligatoire, cette petite équipe familiale était l'endroit parfait pour moi. Au début, je ne savais pas exactement ce que faisait un syndicat et quelles étaient les différentes activités qui m'attendaient.

## Mon syndicat

Dans le cadre du travail quotidien au secrétariat, on est constamment en contact avec les membres. C'est là que l'on ressent le côté familial et personnel qui, à mes yeux, caractérise Syna. Outre les nombreux moments agréables où nous avons pu aider des membres, je me souviens bien sûr aussi de moments plus difficiles. J'ai par exemple beaucoup de mal à comprendre que quelqu'un qui a travaillé 30 ans dans la même entreprise puisse être licencié parce qu'il a un souci physique qui le ralentit un peu. D'autres sont victimes d'injustices administratives : je me souviens du cas d'un membre qui voulait demander sa retraite anticipée. Comme il avait quitté la construction peu avant son 52e anniversaire en raison de problèmes physiques, il

n'y avait plus droit. Cotiser pendant des décennies pour ne rien recevoir: ce genre de cas me fait réfléchir.

## Mon avenir

Pour beaucoup, le droit est une matière aride. Personnellement, le fait d'être en contact quotidien avec le droit du travail m'a beaucoup intéressée. C'est aussi ce qui m'a incité à m'inscrire à la Haute école de Lucerne pour suivre des études de psychologie économique. Outre les questions de droit du travail, nous nous pencherons surtout sur la motivation au travail. Comment aménager un lieu de travail où tous les employés se sentent bien et aiment aller travailler? Le salaire est certainement un facteur important, mais il n'est pas le seul. Je me vois bien travailler plus tard dans un département RH. J'aimerais contribuer à créer un climat de travail dans lequel tous les collaborateurs se sentent respectés et valorisés. Je pense que ces aspects sont souvent négligés dans le monde du travail actuel.

## Mon engagement

Pendant mon apprentissage, le président régional d'Uri, Sepp Arnold, m'a demandé si je n'avais pas envie de représenter la voix des jeunes au sein du comité en tant que présidente des jeunes. C'est ce que j'ai fait. Malheureusement, il n'y a plus autant de jeunes actifs dans le syndicat. Je pense que beaucoup de gens ne sont pas conscients de ce que les syndicats font pour les travailleurs et les travailleuses. Qu'ils profitent eux aussi des conventions collectives de travail, même sans être membres, et qu'ils ne se demandent pas ce qui se passerait s'il n'y avait plus de CN par exemple. J'espère que nous parviendrons à motiver davantage de jeunes pour les causes syndicales. Cet automne, je quitte mon poste de présidente des jeunes et me présente à la vice-présidence de la région d'Uri. Je serais très heureuse d'être élue et j'ai hâte de relever les défis à venir.

## Michael Steinke

Collaborateur communication  
michael.steinke@syna.ch



Elezioni 2023

# Léonore Porchet, la voce di Syna a Berna

Léonore Porchet, verde vodese di 34 anni e vicepresidente di Travail.Suisse, è consigliera nazionale dal 2019. A colloquio con Véronique Rebetez, responsabile per la parità presso Syna, ci spiega come il suo lavoro a Berna permetta di dare voce alle preoccupazioni dei sindacati.

**Véronique: Léonore, sei entrata in Consiglio nazionale nel 2019, un anno segnato dallo sciopero femminista, al quale hai partecipato anche tu. In Parlamento sei molto impegnata sui temi che riguardano la parità. Quale bilancio puoi trarre, dopo quattro anni?**

Léonore: Per quanto riguarda le pensioni, prendo soprattutto atto che l'età di pensionamento delle donne è stata innalzata senza parità di retribuzione o rendite più elevate in contropartita. Per quanto riguarda la previdenza sociale, la maggioranza borghese in Parlamento sta spingendo con tutto il proprio peso politico per ridurre le prestazioni di solidarietà del 1° e del 2° pilastro e per favorire il 3° pilastro, che interessa soprattutto le fasce più ricche della popolazione.

Abbiamo comunque ottenuto alcuni miglioramenti, in particolare l'introduzione di una rendita transitoria per le lavoratrici e i lavoratori più anziani e la possibilità per le assicurate e gli assicurati prossimi alla pensione di rimanere affiliati al 2° pilastro in caso di disoccupazione.

Mi rallegro anche di alcuni successi su altre questioni legate alla parità, come la revisione del diritto penale in materia sessuale, i progressi nella lotta contro la violenza domestica o il matrimonio per tutti. Gli scioperi hanno chiaramente contribuito a dare visibilità a questi temi, in precedenza ampiamente ignorati.

**Sei, in pratica, la nostra voce in Parlamento. Come ti assicuri che le nostre preoccupazioni e quelle dei nostri soci trovino ascolto?**

Innanzitutto, come parlamentare posso presentare alla Camera interpellanze, postulati o mozioni. È quello che ho fatto con successo, ad esempio, per accelerare l'attuazione delle misure adottate dal Parlamento a favore dei familiari assistenti. C'è poi tutto il lavoro svolto in seno alla Commissione della sicurezza sociale e della sanità, di cui faccio

parte. Anche in questo caso, posso presentare delle proposte. Se vengono accettate dalla maggioranza della commissione, vengono trasmesse al Parlamento. Un esempio è l'indennità del 100% del salario anziché l'80% durante il blocco del lavoro del 2020. I rappresentanti dei sindacati avevano presentato la proposta iniziale; a mia volta ho sottoposto una domanda di estensione di queste misure, che è stata accolta. Infine, in questa commissione posso anche interpellare direttamente il consigliere federale in carica – Alain Berset – e la sua amministrazione, cosa che ho fatto più volte durante la pandemia su questioni di protezione della salute sul posto di lavoro, ri-

portando le preoccupazioni di Travail.Suisse e Syna. In breve, il mio ruolo di parlamentare mi permette di fungere da collegamento diretto tra i sindacati e i loro soci da un canto e le autorità politiche dall'altro.

**Questa legislatura si sta concludendo e le elezioni per il quadriennio 2023-2027 sono alle porte. Come candidata, quali progetti vorresti vedere realizzati nei prossimi anni?**

Vorrei mettere a frutto il mio impegno per vedere finalmente raggiunta la parità salariale. Vorrei anche proseguire la lotta per l'introduzione di un salario minimo nazionale, idealmente 25 franchi l'ora in tutti i settori. Tra le mie priorità ci sono anche il rafforzamento dell'AVS, l'adeguamento dei premi dell'assicurazione malattie al reddito (sul modello vodese), l'attuazione della parte «retribuzione e condizioni di lavoro» dell'iniziativa sulle cure infermieristiche e l'introduzione di un vero congedo parentale.

**Tania Severin**

Redattrice per le regioni della Romandia  
tania.severin@syna.ch

## Sulla persona

Consigliera nazionale dal 2019, Léonore Porchet è la voce dei sindacati a Berna. Nel 2023 è candidata con la lista dei Verdi nel Cantone di Vaud.



## Demandas salariales

# Más poder adquisitivo – repartir las ganancias equitativamente

**La economía suiza va bien. El desempleo es bajo y en muchos trabajos hay una escasez de mano de obra cualificada. A pesar de esto, los trabajadores no ven reflejada esta bonanza en sus bolsillos. Al contrario, el aumento del coste de la vida ha provocado una pérdida de poder adquisitivo en los dos últimos años. Es la hora de los aumentos salariales reales. Syna exige entre un 3,5% y un 4,5%, según el sector.**

## Oficios de acabado en la construcción

Pintores, carpinteros, escayolistas y otros profesionales del acabado tienen mucha demanda. Las carteras de pedidos están llenas, el volumen de negocios aumenta sin cesar y los precios altos de los materiales lo terminan pagando los clientes. Es momento de que los trabajadores también obtengan beneficios.

### Exigencias de Syna:

- ▷ En los sectores en los que la pérdida de poder adquisitivo se ajustó en 2022, compensación de la inflación para 2023 más aumentos salariales de al menos el 1%.
- ▷ En los sectores en los que la pérdida de poder adquisitivo no se ajustó en 2022, compensación de la inflación en 2022 y 2023 más aumentos salariales reales de al menos el 1%.
- ▷ Aumento del salario mínimo general en un 2,5%.

## Sanidad

El sector sanitario sigue estando sometido a una gran presión. La escasez de personal cualificado, el exceso de trabajo y los horarios insufribles están consumiendo a los trabajadores. Es necesario tomar medidas para evitar la fuga de personal cualificado. Además de aumentos salariales, las condiciones laborales deben mejorar ya. El pueblo ha enviado una señal clara al aceptar la Iniciativa de Enfermería.

### Exigencias de Syna:

- ▷ Ajuste de acuerdo a la inflación de alrededor del 2,5% en todo el sector.
- ▷ Aumento salarial real general del 2%.
- ▷ Cobertura al cien por cien con los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) en el sector sanitario.

## Industria

La incertidumbre causada por el coronavirus, la guerra de Ucrania y la crisis energética parecen no haber afectado mucho a esta industria. Es la hora del aumento salarial. Las negociaciones para 2022 han sido fructuosas en la mayoría de los casos: Aumentos salariales de entre el 2 y el 2,8%. Por primera vez en años, empresarios del sector han vuelto a escoger aumentos salariales generales, al menos en parte. Este planteamiento es conveniente y significativo, ya que se mantiene el poder adquisitivo de forma equitativa. En el caso de las empresas con mayor solidez financiera, ahora son posibles aumentos salariales más significativos.

### Syna exige:

- ▷ Un aumento salarial general de un total del 3,5 al 4%.

## Comercio minorista

Tras no llegar a un acuerdo durante el 2022, Syna exige a Coop un reajuste por la inflación de 2022 y 2023 más un aumento salarial real de al menos un 1%. El resultado es un aumento salarial total de entre el 4 y el 5%. Lidl, por su parte, ha actuado de mejor forma. Aquí exigimos un reajuste por la inflación total.

## Sector de la seguridad

Las negociaciones sobre el contrato colectivo de trabajo para el sector de la seguridad siguen. Los horarios de trabajo irregulares

y los lugares de trabajo transitorios forman parte de la vida cotidiana en las profesiones de seguridad. Simultáneamente, los desafíos en el sector de la seguridad no han dejado de aumentar, por lo que los ajustes de este contrato colectivo son necesarios desde hace tiempo. Syna reclama un aumento del salario mínimo hasta al menos 4500 francos suizos (incluido el sueldo del 13º mes).

## Industria relojera

En el sector de la relojería, Syna exige un reajuste por la inflación total. De acuerdo a la situación económica de cada empresa, exigiremos también un aumento salarial real de entre el uno y el dos por ciento.

## Conclusión

Las empresas obtienen excelentes ganancias y siguen buscando personal desesperadamente. Los empleados siguen en sus puestos trabajando incansablemente. Hay que reajustar los salarios de forma urgente de acuerdo a la inflación para preservar el poder adquisitivo. Los trabajadores ya no están dispuestos a renunciar a sus justos y merecidos aumentos salariales.

### Johann Tscherrig

Jefe de Política Contractual y de Intereses  
johann.tscherrig@syna.ch





Construção

# Novo projeto para cursos da construção em português

Durante mais de 40 anos, o Parifonds BAU organizou, em conjunto com centros de formação em Portugal e Espanha, cursos para trabalhadores portugueses e espanhóis a trabalhar na construção na Suíça. Nas cerca de 8 semanas que o curso durava, os formandos podiam aprender, na sua própria língua, diferentes técnicas e princípios básicos do trabalho na construção. Quem frequentava o curso com sucesso, passava para a classe salarial A, como «trabalhador da construção especializado».

Nos últimos anos, havia, no entanto, cada vez menos trabalhadores a querer frequentar os cursos. Por esse motivo, já há alguns anos que os cursos em Lisboa e Santiago de Compostela fecharam. E um inquérito junto dos formandos mostrou que, para eles, uma formação em português era muito importante, mas que muitos preferiam poder frequentar o curso na Suíça, porque têm aqui a família e teriam menos custos.

Por tudo isso, o conselho administrativo do Parifonds BAU decidiu deixar de realizar também o curso no Porto, o último que ainda havia. Como alternativa, a partir de 2024 abrirão cursos equiparáveis em centros de formação na Suíça. O projeto dos cursos está a ser analisado e atualizado. O que de certeza se manterá é que os formandos que terminem o curso com sucesso continuam a ter direito à categoria salarial A. Neste momento, estão a decorrer discussões e negociações com centros de formação tanto na Suíça alemã como na Suíça francesa. Nós informá-vos-emos assim que os cursos sejam anunciados.

Se vocês já têm trabalhadores da construção interessados nos cursos, tomem nota dos contactos, para podermos contactá-los assim que soubermos da abertura dos cursos.

**Johann Tscherrig**

Secretário central da construção civil  
johann.tscherrig@syna.ch

Secteur principal de la construction

## Nouveau concept de cours de formation continue en portugais

Pendant de nombreuses années, le Parifonds Bau a organisé, en collaboration avec des centres de formation professionnelle au Portugal et en Espagne, des cours de formation continue pour des ouvriers du bâtiment portugais et espagnols ayant une expérience professionnelle en Suisse. Durant ces cours d'environ huit semaines, les participants ont reçu un enseignement dans leur première langue et ont appris différentes techniques et bases de l'artisanat du bâtiment. Ceux qui ont suivi le cours avec succès ont été classés à l'avenir dans la classe de salaire A en tant qu'«ouvriers qualifiés du bâtiment».

Ces dernières années, la demande de cours a fortement diminué. Les cours proposés à Lisbonne et à Santiago ont donc été supprimés. Un sondage auprès des participants a en outre montré que si la tenue de la formation continue en portugais était très appréciée, beaucoup auraient en fait préféré suivre le cours en Suisse.

Le comité directeur du Parifonds Bau a maintenant décidé de ne plus organiser le cours à Porto l'année prochaine. En guise d'alternative, des cours équivalents en langue portugaise seront proposés à partir de 2024 par des centres de formation professionnelle en Suisse. Le concept actuel sera réexaminé et actualisé. Ce qui reste inchangé, c'est que les diplômés auront droit, à l'avenir également, à une promotion dans la classe de salaire A. Les clarifications correspondantes avec des écoles en Suisse alémanique et en Suisse romande sont encore en cours. Nous vous informerons dès que les nouveaux cours seront publiés.

**Johann Tscherrig**

Secrétaire central-e du secteur principal de la construction  
johann.tscherrig@syna.ch





## FRIBOURG

# Salaire minimal: ... C'est maintenant!

Alors que la récolte de signatures en vue de l'introduction d'un salaire minimal dans le canton de Vaud a débuté à la fin du printemps, une démarche similaire a désormais été lancée sur Fribourg.

Dans un pays réputé pour son coût élevé de la vie, il est compréhensible que notre syndicat s'inquiète de la capacité des travailleurs et travailleuses à subvenir à leurs besoins les plus fondamentaux. La Suisse n'a pas de salaire minimum national, c'est aussi pour cela que Syna s'engage systématiquement dans la signature des Conventions Collectives de Travail (CCT) afin de garantir à nos membres des conditions d'engagement dignes.

### Importantes disparités salariales

Cette absence de salaire minimal au niveau national a conduit à une grande disparité des rémunérations à travers le pays. Dans certains secteurs, comme celui de la construction, les travailleurs bénéficient de salaires

minimaux qui ne sont pas la panacée, mais qui nous permettent d'avoir un point de départ que nous essayons quotidiennement d'améliorer. Cependant, dans d'autres secteurs, comme celui de la restauration ou du commerce de détail, les salaires minimaux sont souvent beaucoup plus bas et dans les secteurs non conventionnés, c'est souvent encore le far West.

### Coalition fribourgeoise

Dans le canton de Fribourg, nous avons créé une coalition composée de plusieurs organisations syndicales, partis politiques et associations, afin de lancer une initiative pour un salaire minimum. Pour nous, les réussites de nos cantons voisins et les bilans po-

sitifs qu'ils tirent de leurs initiatives pour un salaire minimal sont une source d'encouragement. Nous constatons en outre que les craintes patronales ne sont pas fondées:

- Risques de licenciements et de fermetures d'entreprises = **Non valable**
- Le salaire minimum devient le salaire de référence et tire tous les salaires vers le bas = **Non valable**
- Augmentation du travail au noir = **Non valable**
- Réduit les possibilités de négocier = **Non valable**

L'évolution du chômage est restée inchangée dans les cantons qui ont introduit un salaire minimal, l'évolution de la masse salariale ne s'est pas effondrée et l'indice de l'emploi s'est même amélioré. Tous ces données économiques nous ont encouragés à propulser notre canton vers l'avenir et vers une société plus juste garantissant une rémunération décente pour toutes et tous en évitant les inégalités salariales. Les bien connus working poors ne peuvent pas devenir une constante dans ce beau pays qui est montré comme exemple aux quatre coins de la planète.

En 2023, CHF 23.- sont plus que jamais nécessaires; le coût de la vie en Suisse est très élevé, une évidence que nous constatons toutes et tous jour après jour. Comme syndicat, ce combat est pour nous fondamental, il touche l'essence même de toutes nos mobilisations.

Le 21 août 2023, nous avons présenté notre initiative à la chancellerie d'État à Fribourg. Dans notre canton, pour que l'initiative aboutisse, elle doit recueillir les signatures de 6000 personnes habilitées à voter sur le plan cantonal, dans un délai de 90 jours. Le délai est maintenant fixé et court du 1er septembre 2023 au 30 novembre 2023 (art 115 LEDP).

Les petits ruisseaux font les grandes rivières disait Antoine Furetière; notre démarche est certes cantonale, mais elle vise une dimension fédérale. Nous savons que le débat sur l'instauration d'un salaire minimal national continue de faire rage et il est probable que cette question sera discutée en profondeur dans les années à venir. Le rendez-vous est pris, et il est clair qu'ensemble nous sommes plus forts, et que nous devons le démontrer aujourd'hui plus que jamais.

Ernesto Suarez

Responsable Syna Fribourg-Neuchâtel  
ernesto.suarez@syna.ch



JURA

# Marchés publics: les CCT doivent être respectées!

Lors de la révision de la loi sur les marchés publics du canton du Jura, Syna a identifié des lacunes en termes de respect des CCT. À la suite de sa remarque, le projet a été amendé.

Les procédures d'adjudication des marchés publics sont définies par la Loi, qui définit notamment les critères que doivent remplir les soumissionnaires. Parmi ces critères, on compte en principe l'obligation des soumissionnaires de respecter les dispositions des conventions collectives de travail (CCT).

Ainsi, pour veiller à la bonne application des CCT par les entreprises et les travailleurs, les partenaires sociaux ont mis en place des organes de contrôle: les commissions paritaires.

Pour s'assurer que les dispositions des CCT sont respectées, la commission est habilitée à organiser des contrôles. Les entreprises assujetties à la CCT doivent y participer et collaborer en fournissant notamment tous les documents idoines permettant de vérifier le bon respect des différentes dispositions. Ensuite, si le contrôle réalisé n'a pas mis en évidence de violations de la CCT, la commission paritaire remettra une attestation à l'entreprise indiquant que le contrôle n'a pas relevé d'irrégularité.

## Montrer patte blanche

Lors de la révision de la loi sur les marchés publics du canton du Jura, le syndicat Syna a constaté que le projet de loi était quelque peu lacunaire en termes de respect des CCT. C'est pourquoi, durant la consultation, Syna Jura a demandé à l'administration cantonale d'exiger systématiquement à chaque soumissionnaire soumis à une CCT de fournir une attestation de respect de la CCT fournie par la commission paritaire compétente.

L'administration cantonale, à la suite de notre prise de position, a relevé la pertinence de cette remarque et a modifié son projet de Loi en conséquence. Il revient dorénavant au Parlement jurassien, autorité législative de notre coin de pays, de valider formellement le projet de loi qui contiendra un contrôle objectif et sérieux des dispositions des CCT lors de l'adjudication des marchés publics. Une fois l'étape cantonale passée, Syna Jura, en partenariat avec l'État jurassien, se donne pour objectif de sensibiliser l'ensemble des administrations communales jurassiennes.

## Laurent Crevoisier

Responsable Syna Jura  
laurent.crevoisier@syna.ch





# Alerte canicule sur les chantiers

La première quinzaine du mois de juillet a été marquée par de grosses chaleurs. Or en Suisse, les congés canicules, rémunérés ou non, n'existent pas. En revanche, les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé des travailleurs et travailleuses.

«Le travail aura ta peau, protège-toi avec Syna!» Dans un souci de prévention et de sensibilisation, les équipes de Syna Genève se sont rendues sur différents chantiers le 11 juillet, alors qu'il faisait plus de 30 degrés, et ont distribué de la crème solaire aux ouvriers présents. «Pour nous », témoigne Fabrice Chaperon, responsable de Syna Genève, «ces visites sont importantes. Elles ont entre autres été l'occasion de rappeler aux ouvriers rencontrés que leur employeur a des obligations». Parmi les mesures que les patrons peuvent prendre, il y a la mise à disposition de parasols, de tentes de protection, de protège-nuque ou encore d'eau en suffi-

sance. Il y a également la possibilité d'adapter les processus de travail. «Nos visites permettent néanmoins aussi de rappeler aux ouvrières et ouvriers rencontrés qu'ils sont eux-aussi tenus de suivre les instructions de leur patron et de respecter les mesures prises pour protéger leur santé de la canicule. Car la santé, c'est l'affaire de toutes et de tous...», conclut Fabrice Chaperon.

—  
**Tania Severin**

Rédactrice régions romandes  
tania.severin@syna.ch



Distribution de crème solaire lors d'une tournée sur les chantiers genevois afin de sensibiliser les ouvriers et ouvrières sur les canicules.

# En forme au travail avec Syna

Avec le retour des beaux jours, l'équipe de Syna Genève a opté pour un mode de déplacement durable et se déplace désormais volontiers en vélo électrique.

Ce printemps, l'équipe de Syna Genève a décidé de franchir le pas et d'investir dans l'achat d'un vélo électrique aux couleurs du syndicat. En effet, que ce soit pour aller à la

rencontre des membres sur leur lieu de travail, pour assister à des séances de commission paritaire, ou de conciliation, ou encore pour discuter avec des partenaires: les dé-

placements font partie du quotidien des collaboratrices et collaborateurs du secrétariat. «Comme le territoire genevois est relativement petit, nous avons pensé que le vélo électrique représenterait un mode de déplacement à la fois rapide, écologique et favorable à notre santé», sourit Georgina Ramos, collaboratrice administrative. «Le succès est au rendez-vous», confirme Fabrice Chaperon, responsable de Syna Genève. «Il est même si important que nous avons dû établir un calendrier de réservation. Et nous envisageons d'acquérir un deuxième vélo l'an prochain, car toute l'équipe apprécie. Et ce sont autant de kilomètres que nous ne parcourons pas en voiture...». Le secrétariat de Syna Genève espère que son action inspirera d'autres secrétariats régionaux et d'autres partenaires à suivre cette voie durable...



Georgina Ramos,  
Syna Genève

—  
**Tania Severin**

Rédactrice régions romandes  
tania.severin@syna.ch



GENÈVE

# Bien gérer ses comptes de libre passage

Un compte de libre passage, qu'est-ce que c'est exactement? Peter Rupf, secrétaire général du Groupement des associations patronales de la construction (GAP) à Genève, nous a accordé un entretien dans lequel il nous explique la finalité des comptes de libre passage et nous présente le modèle novateur que son groupement a mis en place.



Fabrice Chaperon, responsable de Syna Genève, et Peter Rupf, secrétaire général du GAP, au centre artisanal GAP-Moulières

**M. Rupf, pouvez-vous nous expliquer en quelques mots qui est le GAP, et quel est le rapport avec un compte de libre passage?**

Le GAP est le Groupement des associations patronales de la construction, à Genève. Il représente 30% des entreprises de la construction, soit 650 artisans et PME qui emploient environ 2500 personnes. Notre groupement dispose de sa propre caisse de prévoyance et, depuis cinq ans, de sa propre Fondation de libre passage LPP, la FLPC.

**Fondation de libre passage, comptes de libre passage, pour les travailleurs et travailleuses, ces notions sont parfois abstraites. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi il est important de bien comprendre comment cela fonctionne?**

Bien sûr. Prenons par exemple un employé qui a travaillé pendant 8 ans pour une PME. Pendant ces 8 ans, lui et son employeur alimentent chaque mois son deuxième pilier. Un jour, cet employé quitte son emploi. Sa caisse de prévoyance lui demandera alors où doit aller l'argent de son deuxième pilier. Si l'employé est devenu indépendant, ou

s'il a définitivement quitté la Suisse, l'argent pourra lui être versé directement. S'il a retrouvé un travail, le montant sera transféré à sa nouvelle caisse de prévoyance. En revanche, s'il n'a pas de nouvel emploi, l'argent devra être versé sur un compte de libre passage, jusqu'à ce qu'il ait un nouvel employeur.

**Les comptes de libre passage sont donc utilisés de manière transitoire?**

De manière générale, oui, surtout dans les cas où un employé se retrouve entre deux emplois pour une courte durée. Dans certaines situations, l'argent reste plus longtemps sur un compte de libre passage. Par exemple, dans certaines professions, lorsqu'une personne part en pré-retraite et ne veut pas toucher son 2e pilier tout de suite; lorsqu'une personne enchaîne les emplois temporaires de courte durée; ou alors fait une pause professionnelle de quelques années, par exemple pour s'occuper de ses enfants. Dans tous ces cas, l'argent doit rester sur un compte de libre passage, l'employé ne peut pas en disposer à sa guise.

**Et une personne qui quitte son emploi peut choisir où ouvrir son compte de libre passage?**

Oui, c'est exact. Les banques offrent ces prestations, la Fondation institution supplétive LPP aussi. Et, depuis cinq ans, nous la proposons également.

**Et qu'est-ce qui différencie ces différents types de comptes?**

La Fondation institution supplétive ne prélève pas de frais, mais n'offre aucun rendement. Les banques prélèvent des frais, offrent parfois un bon rendement mais ne garantissent absolument pas le capital. Cela signifie qu'en cas de très mauvaise année boursière, les pertes peuvent être importantes. Notre modèle permet pour sa part un rendement tout en offrant une protection contre le risque. Pour y parvenir, nous reversons 50% du rendement aux détenteurs des comptes, et plaçons les 50% restants dans une «réserve» pour les années baissières.

**Pourquoi est-ce si important de bien choisir son compte de libre passage?**

Sur une vie complète de cotisations au deuxième pilier, entre 20 et 30% du capital de prévoyance final vient des intérêts. Ainsi, plus un compte de libre passage est utilisé longtemps, plus l'importance de choisir un modèle qui permet un rendement devient évidente...Et n'oublions pas qu'en cas de reprise d'emploi, l'argent doit être reversé à la nouvelle caisse de prévoyance. Avec un modèle qui privilégie le rendement sans garantir le capital, un transfert au mauvais moment peut donc générer une perte assez importante. Dans tous les cas, il faut se préoccuper de son avoir de libre passage, en choisissant bien le compte où il est déposé, et en n'oubliant pas de le retransférer le moment voulu!

**Tania Severin**

Rédactrice régions romandes  
tania.severin@syna.ch

## Informations

Si tu dois ouvrir un compte de libre passage, n'hésite pas à contacter ton secrétariat Syna, qui pourra te mettre en lien avec la FLPC. Tu trouveras aussi plus d'informations ici:



# Un rôle de médiateur

En Suisse, environ un salarié sur cinq travaille dans l'industrie, qui assure 25% de la performance économique du pays. C'est donc en toute logique que l'industrie occupe également une place importante chez Syna. D'un point de vue syndical, le secteur industriel se caractérise par la mondialisation, la flexibilisation et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Les branches du meuble, de la brique, de la pierre naturelle et des produits en béton disposent d'une convention collective de travail (CCT) de force obligatoire, qui s'applique donc à tous leurs acteurs. Néanmoins, ces branches ne sont guère plus que des industries de niche. Géante de la branche, l'industrie MEM dispose certes également d'une CCT, qui n'est toutefois contraignante que pour les entreprises membres de l'association patronale Swissmem. «Une plus large couverture par des CCT serait évidemment souhaitable dans l'industrie, mais la volonté d'y parvenir était et reste plutôt faible du côté du patronat», note Kurt Regotz, président de Syna entre 2006 et 2014, qui précise: «c'est pourquoi une étroite collaboration avec les commissions d'entreprise était essentielle pour nous dans l'industrie.»

## Renforcer les commissions d'entreprise

Une commission d'entreprise se compose d'employés d'une entreprise. Elle a pour mission de représenter les intérêts des travailleurs vis-à-vis de leur employeur, de servir d'interlocuteur à l'ensemble du personnel et de mener les négociations salariales avec la direction. Pour Syna, il a toujours été très important d'entretenir de

bonnes relations avec les membres des commissions d'entreprise et de s'assurer qu'ils soient bien formés. «Nous pouvons ainsi contribuer à ce que les conditions de travail et les salaires soient les meilleurs possibles pour le personnel, même si nous ne sommes pas toujours assis directement à la table des négociations et même s'il n'y a pas de CCT», explique Kurt Regotz.

## Sollicité en cas de licenciements collectifs

Syna n'est pas uniquement sollicité pour les négociations salariales. Au cours des 25 dernières années, des licenciements collectifs, voire des fermetures de grandes entreprises, ont régulièrement frappé le secteur industriel. Syna est alors entré en lice pour élaborer un plan social approprié en collaboration avec les partenaires sociaux. C'est notamment ce qui s'est passé ce printemps lorsque British American Tobacco (BAT) a fermé son site dans le canton du Jura. «La manufacture de tabac n'est pas seulement importante pour le canton du Jura d'un point de vue financier – en tant que grand contribuable et employeur – elle fait aussi partie de l'identité de la région. Pour beaucoup d'employés, c'est bien plus qu'une perte d'emploi», explique Laurent Crevasier, secrétaire régional de Syna Jura. Dans

un tel cas, il est particulièrement important de mettre en place un plan social solide, ce qui a été fait chez BAT.

## Les défis de l'avenir

Délocalisation de la production à l'étranger, pression sur les prix, flexibilisation du temps de travail: les défis sont multiples dans l'industrie. «Le monde du travail est en constante évolution. En 2006 déjà, nous avons indiqué dans le document du congrès que la libéralisation croissante du commerce mondial nécessitait des mesures d'accompagnement au niveau social, et que nous pouvions encore beaucoup progresser dans ce domaine», se rappelle Kurt Regotz. «Charles Steck, ancien secrétaire central de Syna pour l'industrie, a été pour moi un parfait exemple du fait qu'un partenariat social d'égal à égal peut permettre d'accomplir de grandes choses. Je pense que c'est en suivant notre voie, celle d'un partenariat social basé sur le respect mutuel, que nous serons le plus à même de résoudre les problèmes».

## Michael Steinke

Collaborateur communication  
michael.steinke@syna.ch

Kurt Regotz au Congrès à Baden



1998

Aperçu de la réunion annuelle de l'industrie



2015

Juan Barahona et Laurent Crevasier présentent le plan social de BAT



2023