

# syna MAGAZINE

N° 5 | OCTOBRE 2022 | SUISSE ROMANDE

## Centre de compétences Exécution

Pour l'application des conventions collectives de travail.  
**Page 10**

## 5ª Ronda de negociações

Os dias de 12 horas colocam em risco a saúde dos trabalhadores de construção. **Página 15**



Éclairage sur la crise de l'énergie

# Préserver le pouvoir d'achat et les emplois

Travail.Suisse et Johann Tscherrig se positionnent sur la crise de l'énergie. **Pages 6 et 7**

# CONTENU

## BRANCHES

- 8 Santé**  
Cinq mesures immédiates exigées
- 9 Chimie-Pharma**  
Novartis supprime 8000 emplois
- 9 Coiffure**  
Les salaires doivent augmenter
- 9 Industrie graphique**  
La CCT prolongée de deux ans

## SYNDICAT

- 10 Centre de compétences Exécution**  
Pour que la CCT soit respectée

## PERSONNALITÉS

- 3 Le commentaire**  
Regula Thommen
- 12 Mon travail et moi**  
Pierre Bebié «Nous travaillons déjà assez dur!»

## SERVICE

- 11 Ton droit**  
Congé paternité
- 11 Emma explique!**  
Association faitière
- 11 Formation continue/cours**
- 16 Régions**  
Romandie

## LANGUES

- 13 ITALIANO**  
Emorragia di operatori sanitari
- 14 ESPAÑOL**  
Crisis energética en la Industria
- 15 PORTUGUÊS**  
5ª Ronda de negociações para renovar o CNT



## BRANCHES

### 5<sup>e</sup> ronde de négociations de la CN

Les patrons veulent plus de flexibilité dans les horaires de travail. Nous leur disons «non»!



## POLITIQUE

### Crise de l'énergie

Travail.Suisse et Johann Tscherrig présentent leur appréciation de la crise énergétique.

## IMPRESSUM

**Syna Magazine** Journal officiel de publications pour les membres Syna | **Parutions** 7 éditions par année | **Tirage** 6943 exemplaires (REMP 2021)  
**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** 25 novembre 2022 | **Clôture de la rédaction** 7 novembre 2022, 12h00 | **Crédits photographiques** Adobe Stock (p. 1, p. 3, p. 4/5, p. 6/7, p. 13, p. 14, p. 15, p. 17), Syna (p. 2 en haut, p. 3, p. 7 en haut, p. 10, p. 12, p. 16, p.19) Hôpital cantonal fribourgeois. Source: HFR/Charly Rappo : (p. 18)

# Un avenir incertain



Pendant des années, le vent de l'économie a soufflé dans le même sens: celui de la croissance et de l'augmentation de la valeur. Il y a presque deux ans, on a entendu parler pour la première fois d'un virus, en Chine lointaine. C'était à l'autre bout du monde, et cela n'a pas empêché l'Europe de célébrer en toute décontraction le début de la nouvelle décennie. Peu de temps après, nous avons compris que le coronavirus allait aussi influencer la vie en Suisse. Pour toutes et tous, il s'agissait d'une situation nouvelle qui exigeait de nouvelles solutions. De manière générale, la Suisse a su relever ce défi et apporter un soutien ciblé à l'économie. En mars de cette année, l'obligation du certificat et du port du masque a enfin pu être levée. Les restrictions de voyage ont disparu, planifier ses vacances est redevenu possible.

Mais soudain, le 24 février, la guerre est arrivée en Europe! La solidarité qui s'en est suivie a été sans précédent, l'Europe et l'OTAN faisant front commun pour soutenir l'Ukraine. L'été 2022 a été exceptionnel sur le plan météorologique. Pendant que certains se laissaient glisser dans l'Aar tous les jours avec insouciance pour se rafraîchir, l'agriculture a dû affronter la sécheresse et les glaciers ont fondu plus vite que jamais. Puis un nouveau problème a surgi: une pénurie d'électricité, synonyme d'augmentations des prix. Les particuliers, mais aussi les entreprises, doivent faire face à des coûts énergétiques élevés et essaient de limiter au maximum leur consommation.

Le chômage est à son plus bas niveau depuis des années et de nombreux secteurs manquent même de personnel qualifié. Il est souvent difficile de trouver la personne adéquate pour un poste vacant et, pendant la période de transition, le personnel déjà dans l'entreprise doit mettre les bouchées doubles.

Jamais depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale autant de facteurs d'insécurité ne sont apparus simultanément. La pression sur les travailleurs et travailleuses n'a cessé d'augmenter ces derniers mois. Le 25 septembre 2022, il a suffi d'un petit oui (plus 33 000 = 50,6%) pour que l'âge de la retraite des femmes soit relevé pour la première fois depuis 25 ans. Les syndicats s'y opposent clairement, car la population féminine est moins bien lotie à l'âge de la retraite et risque de tomber dans la pauvreté. Nous sommes malheureusement encore loin de l'égalité. Apporter des adaptations favorables aux femmes dans les caisses de pension est donc plus important que jamais.

Syna lutte également contre la dégradation des conditions de travail dans les secteurs de la construction et de la santé et s'engage pour une hausse générale des salaires. Pour la première fois depuis des années, le renchérissement est supérieur à un pour cent. Avec une inflation de 3,5%, nous sommes toutefois encore bien lotis en comparaison internationale. Pour la première fois depuis l'introduction de l'euro sous forme d'argent liquide (2002 = 1,47), sa valeur est inférieure à celle du franc suisse, ce qui entraîne également des conséquences sur les importations et les exportations de notre industrie. Heureusement, la Banque nationale suisse a décidé le 22 septembre de supprimer les taux d'intérêt négatifs.

Syna a plus que jamais sa raison d'être! Ensemble, nous sommes forts et nous luttons contre ces détériorations et incertitudes croissantes dans la vie professionnelle, qui se répercutent également sur le moral de la population.

Cela fait quatre mois que je travaille pour Syna et mes débuts ont coïncidé avec une période de turbulences et de nombreuses incertitudes externes, mais aussi internes. Avec la direction ad interim, nous nous attaquons ensemble et avec énergie aux problèmes qui se posent et nous sommes confiants de pouvoir bientôt ramener notre syndicat dans des eaux plus calmes.

**Regula Thommen**

Responsable finances et administration

Renouvellement de la CN: 5<sup>e</sup> ronde de négociations

# Journées de 12 heures: un danger pour la santé des ouvriers du bâtiment

Le renouvellement de la convention nationale (CN) a fait l'objet d'une 5<sup>e</sup> ronde de discussion. Malgré la pression croissante sur les chantiers et un été caniculaire, la Société suisse des entrepreneurs veut rallonger les journées de travail. Les journées de 12 heures et les semaines de 58 heures pourraient bientôt faire partie du quotidien.

Lors de la 5<sup>e</sup> ronde de négociations pour le renouvellement de la Convention nationale (CN) du 16 septembre, les entrepreneurs ont présenté leur conception de l'aménagement du temps de travail. Elle est irresponsable: les supérieurs hiérarchiques devraient à l'avenir pouvoir décider à court terme quand, où et combien de temps il faut travailler. Impossible donc pour les travailleurs de connaître à l'avance leurs horaires. Il est même prévu d'autoriser des journées de travail de 12 heures et des semaines pouvant atteindre 58 heures de travail et de déplacement. Cette charge de travail, qui entraverait fortement l'organisation de la vie familiale et sociale des travailleurs et travailleuses, constituerait un handicap supplémentaire pour cette profession, qui peine déjà à recruter. C'est justement en été, lorsqu'il fait très chaud, que les journées et les semaines de travail pourraient s'allonger, en violation flagrante avec le droit du travail et la protection de la santé des ouvriers du bâtiment.

## Une offre indécente

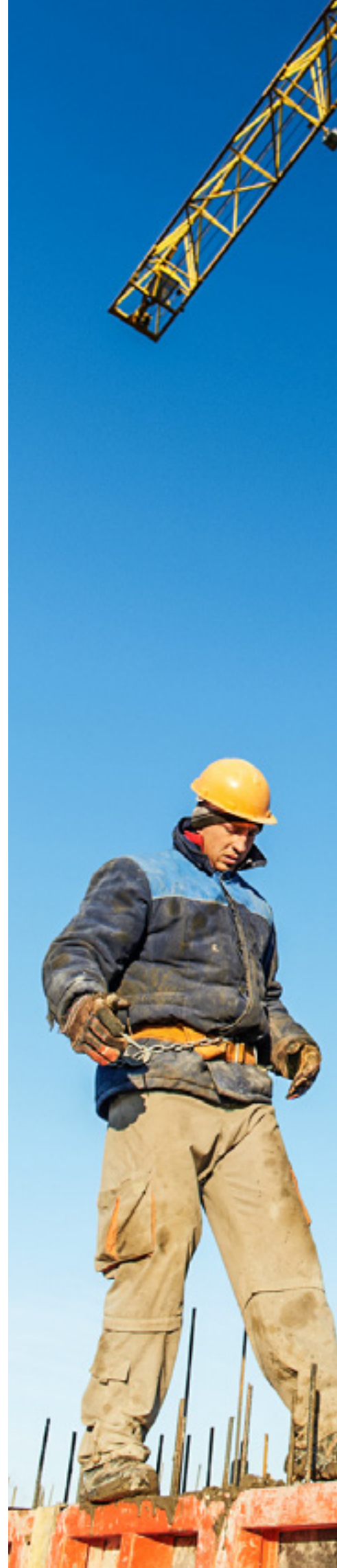
Accepter des détériorations conséquentes des conditions de travail en échange d'une modeste augmentation des salaires réels – telle est l'offre effrontée des entrepreneurs. En effet, ces derniers lient une éventuelle augmentation du salaire réel à des condi-

tions de travail moins bonnes. Une honte au vu de la bonne conjoncture dans la construction et des carnets de commande pleins des entrepreneurs. Pour Johann Tscherrig, secrétaire central de Syna pour le secteur principal de la construction, les choses sont claires: «La santé des ouvriers n'est pas à vendre. Nous n'accepterons pas que des augmentations de salaire justifiées soient compensées par un modèle de temps de travail irréaliste.»

## Ne pas céder aux patrons

Lors de la négociation du 16 septembre, les syndicats ont clairement indiqué la nécessité d'introduire des journées plus courtes – et non plus longues – sur les chantiers. La menace d'un allongement des horaires de travail, la forte pression et la chaleur intense rendent le bâtiment moins attrayant en tant que lieu de travail, et augmentent le risque d'accidents. Selon les derniers chiffres de la Suva, plus de 50 000 accidents du travail se produisent d'ailleurs déjà chaque année dans le secteur principal de la construction et du second œuvre.

Syna et les ouvriers du bâtiment exigent plus de protection sur leur lieu de travail, la fin des heures non payées pour les déplacements et une augmentation garan-





tie des salaires réels, y compris la compensation du renchérissement, de 260 francs en moyenne – ce qui correspond à la compensation du renchérissement plus un pour cent d'augmentation des salaires réels. La construction souffre d'une grave pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Ces améliorations sont donc urgentes.

#### **Prêts à se battre**

Nous ne resterons pas les bras croisés face aux attaques des entrepreneurs contre la santé et les conditions de travail. C'est pourquoi nous menons actuellement un grand sondage pour une grève sur les chantiers de toute la Suisse. En fonction des résultats obtenus, différentes actions seront planifiées dans tout le pays. Les ouvriers du bâtiment se défendront et feront comprendre aux maîtres d'ouvrage que pour assurer l'avenir de la branche, il faut des solutions justes et pertinentes en lieu et place de plus de pression et de stress.



**Johann Tscherrig**

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

## Crise de l'énergie

# Maintenir le pouvoir d'achat et préserver les emplois

**Pour les travailleurs et travailleuses, la crise énergétique signifie avant tout des coûts plus élevés dans tous les domaines du quotidien et une précarisation de l'emploi. Notre organisation faïtière, Travail.Suisse, propose différentes mesures pour maintenir le pouvoir d'achat et préserver les emplois.**

Avec la reprise économique qui a suivi la pandémie de coronavirus et l'invasion de l'Ukraine par les troupes russes, les prix de l'énergie ont augmenté en flèche. Si les conséquences ont été immédiates au niveau de l'essence, elles ne sont apparues que lentement, mais avec d'autant plus de force, s'agissant des charges locatives. Et comme la hausse des coûts de l'énergie se répercute à terme sur les coûts de production de pratiquement tous les autres biens, les prix des produits alimentaires, des vêtements ou d'autres biens de consommation augmentent désormais également.

## Une crise du pouvoir d'achat

En août 2022, une personne seule devait payer environ 200 à 250 francs de plus par mois pour les mêmes achats que douze mois auparavant. Pour une famille, les augmentations de prix devraient atteindre 350 à 400 francs par mois. Et on sait déjà qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les prix de l'électricité et les primes d'assurance maladie seront également nettement plus élevés. En bref, le coût de la vie va encore augmenter dans les mois à venir. Nous nous trouvons ainsi au cœur d'une crise du pouvoir d'achat. Et alors que le Conseil fédéral lance une campagne pour économiser l'énergie, de nombreux ménages n'auront pas d'autre choix, pour des raisons purement financières, que de baisser considérablement leur chauffage cet hiver.

## Augmentation des salaires, des rentes et des subventions directes

De nombreuses personnes ont épuisé toute leur marge de manœuvre. En conséquence, pour préserver leur pouvoir d'achat, des me-

sures plus larges que des augmentations de salaire et une adaptation des retraites sont aujourd'hui nécessaires. En effet, la hausse des coûts de cinq à sept pour cent attendue à partir de début 2023 ne pourra fort probablement pas être compensée uniquement par des augmentations de salaire. C'est pourquoi Travail.Suisse propose des subventions directes pour les ménages à bas et moyens revenus. Ces subventions, qui permettraient d'apporter un soutien rapide à ces ménages, pourraient être introduites par le biais de la réduction des primes d'assurance maladie ou d'un remboursement analogue à celui de la taxe sur le CO<sub>2</sub>.

## Ne pas détériorer les conditions de travail

Comme toujours, l'une des premières revendications du patronat pour lutter contre la crise a été de demander une libéralisation du droit du travail. Travail.Suisse s'oppose fermement à cette exigence. La Suisse a déjà l'une des lois sur le travail les plus libérales d'Europe. Il faut s'opposer avec force, même en temps de crise, à une nouvelle libéralisation qui entraînerait une augmentation du travail du dimanche et de nuit ou une réduction des périodes de repos. Travail.Suisse soutient en revanche différentes mesures de nature à améliorer la situation des entreprises particulièrement touchées, comme le lissage des prix de l'électricité par le biais d'une réduction des taxes ou le renoncement aux dividendes pour les entreprises d'électricité. De plus, des crédits pour cas de rigueur doivent pouvoir être accordés, car dans la situation qui prévaut actuellement, l'instrument du chômage partiel ne peut protéger les emplois que de manière très limitée.

## Apprendre de la crise

La crise énergétique actuelle montre avant tout une chose: les coûts et l'approvisionnement en électricité ne peuvent pas être entièrement confiés au marché. En effet, les fortes fluctuations de prix, telles qu'elles sont provoquées par le marché, ont des consé-

quences importantes pour la place industrielle, les revenus et la sécurité de l'emploi. Dans ce domaine, les prix ne doivent donc pas être dictés par les mécanismes du marché. Au contraire, un approvisionnement régulé en électricité doit être garanti en tant que service public. À cette fin, il faut mettre un terme aux projets d'ouverture complète du marché de l'électricité.

## Thomas Bauer

Responsable de la politique économique  
bauer@travailsuisse.ch

## Plus d'infos:



Crise énergétique dans l'industrie

# «Il faut soulager les travailleuses et travailleurs»



**La crainte d'une pénurie d'électricité grandit, et avec elle, l'inquiétude que les travailleurs soient les premiers à en payer le prix. «Inadmissible», s'insurge Johann Tscherrig, responsable de la politique des intérêts et des CCT chez Syna.**

**Syna: Pendant longtemps, cela paraissait inimaginable, et pourtant: des pénuries d'électricité et des mesures drastiques d'économies d'énergie pourraient aujourd'hui devenir réalité. En quoi les syndicats sont-ils concernés?**

Johann Tscherrig: Nous sommes membres d'une alliance créée à l'initiative de Swissmem, dans laquelle siègent de nombreuses organisations de travailleuses et travailleurs. Elle s'est donné pour objectif d'une part d'économiser de l'électricité sur une base volontaire, et d'autre part de faire pression sur les politiques pour que la sécurité énergétique soit également garantie en hiver. C'est cet aspect que Syna soutient.

**Et l'autre volet?**

Nous ne sommes pas d'accord de faire payer aux travailleurs le prix de l'échec du Conseil fédéral à éviter une pénurie d'énergie. Si, en raison de cet échec, les entreprises doivent limiter leur production et ordonnent le chômage partiel – voire des licenciements – cela se fera une fois de plus sur le dos des travailleurs, qui souffrent déjà financièrement en raison de la hausse des prix. Et en plus, le chômage ne leur verserait plus que 80 % de leur salaire normal? On ne peut pas en arriver là! Il faut des mesures pour les cas de rigueur.

**Comme en Allemagne, où il existe un paquet de mesures de plusieurs milliards?**

Notre État aurait dû veiller à prévenir les pénuries d'électricité. L'État, mais aussi les patrons, ont donc désormais des obligations envers leur personnel.

Pour nous faire entendre, nous devons également communiquer au plus haut niveau avec le Conseil fédéral afin de défendre nos intérêts. Pour ce faire, nous travaillons notamment en étroite collaboration avec notre organisation faîtière Travail.Suisse. Notre objectif à long terme doit être de créer de la sécurité, car on ne peut pas non plus continuer d'attiser la panique chaque automne, comme au temps de la pandémie.

**Quelles sont les revendications de Syna?**

Sur le fond, nous demandons que l'énergie soit utilisée avec parcimonie. Il est possible de faire des économies sur les illuminations de Noël, les publicités et autres. Mais en même temps, les revendications salariales actuelles, pour lesquelles nous nous mobilisons, ne suffisent pas. Si la situation devient

critique, nous demanderons une indemnisation à 100 % de la perte de salaire pour les travailleurs. Un allègement supplémentaire des charges des ménages doit être possible par le biais des impôts. En outre, la politique doit faire en sorte d'éviter que des entreprises s'enrichissent en profitant de la situation actuelle pour pratiquer des prix exorbitants.

**Que penser des propositions d'abaisser la température dans les bureaux et les sites de production pour économiser l'électricité?**

A partir du moment où cela peut affecter la santé des travailleurs, ce n'est pas acceptable. Il ne sert à rien de faire des économies simplement pour que les machines continuent de tourner. Heureusement, grâce à la pandémie, la prise de conscience que la santé est un bien important s'est renforcée, y compris chez les employeurs.

**La pénurie d'énergie ne concerne pas seulement l'industrie, mais toutes les branches. Un salon de coiffure, par exemple, ne peut pas fonctionner sans électricité. Comment les responsables de branche de Syna travaillent-ils ensemble?**

Ils collaborent étroitement! Et cela va devenir de plus en plus important. Une bonne coordination est maintenant nécessaire. C'est d'ailleurs un thème que l'on aurait souhaité voir aborder par d'autres instances depuis longtemps.

**Qu'est-ce qui a mal tourné?**

Nous n'avons pas pris suffisamment au sérieux le thème de l'énergie et de la disponibilité de l'électricité et nous avons toujours cru que nous avions suffisamment d'énergie hydraulique en Suisse. Malheureusement, c'est une légende!

**Leo Niessner**

Collaborateur de la communication

leo.niessner@syna.ch

## Exode du personnel soignant

# Seule l'amélioration urgente des conditions de travail sauvera le système de santé

**L'affolant exode du personnel de soins appelle des réponses urgentes, sinon notre système de santé risque de s'effondrer. Syna demande cinq mesures urgentes pour pallier la lenteur de la mise en œuvre de l'initiative sur les soins infirmiers. Le personnel – et les patients – ne peuvent pas attendre la mise en œuvre complète de l'initiative sur les soins qui prendra plusieurs années encore.**

300 soignantes et soignants quittent chaque mois la profession! 14 500 places sont actuellement vacantes dans les soins, dont 7 400 parmi le personnel infirmier! Cette situation, dénoncée et combattue par Syna depuis des années, ne peut plus durer. C'est pourquoi Syna et ses partenaires SSP, ASI et Unia revendiquent auprès des employeurs et des autorités cinq mesures d'urgence :

- ▷ **Salaires/temps de travail:** une augmentation de salaire significative pour le même taux d'occupation ou une réduction du temps de travail avec maintien du salaire, ainsi que la compensation automatique du renchérissement.
- ▷ **Compensations:** une augmentation significative des compensations et crédits en temps existants et l'introduction de compensations pour les modifications à court terme des plannings.
- ▷ **Vacances:** au moins 5 semaines de vacances jusqu'à 49 ans, 6 semaines dès 50 ans et 7 semaines dès 60 ans.
- ▷ **Enregistrement et rémunération du temps de travail effectif:** notamment concernant le temps de vestiaire ou les déplacements ou temps d'attente être deux missions (soins à domicile).
- ▷ **Garde d'enfants:** des allocations pour l'accueil extra-familial des enfants.

Ces revendications de base sont complétées par deux mesures d'accompagnement: tant qu'il manque du personnel nécessaire pour des soins de qualité, des lits/services doivent être fermés et les admissions gelées dans les homes; les inspections cantonales du travail doivent impérativement contrôler l'application de la Loi sur le travail et en répondre publiquement.

## Temps politique trop lent

Un an après l'acceptation par le peuple de l'initiative sur les soins infirmiers, Syna dresse un bilan très insuffisant: certes, le premier volet portant sur un investissement dans la formation, accepté par le Conseil des États lors de la session d'automne, est en bonne voie d'entrer en vigueur. Mais pour le cœur même du problème, à savoir les conditions de travail et les salaires, la route est encore très longue: quatre ans. Visiblement, l'unité de temps des politiques n'est ni à la hauteur ni en adéquation avec la réalité du temps des soignants: l'urgence.

Pour Syna, l'investissement dans la formation ne suffira pas à répondre au défi: il est essentiel d'être attractif et surtout de maintenir les soignants dans la profession en leur offrant une vraie perspective de carrière, à la hauteur de ce qu'ils méritent.

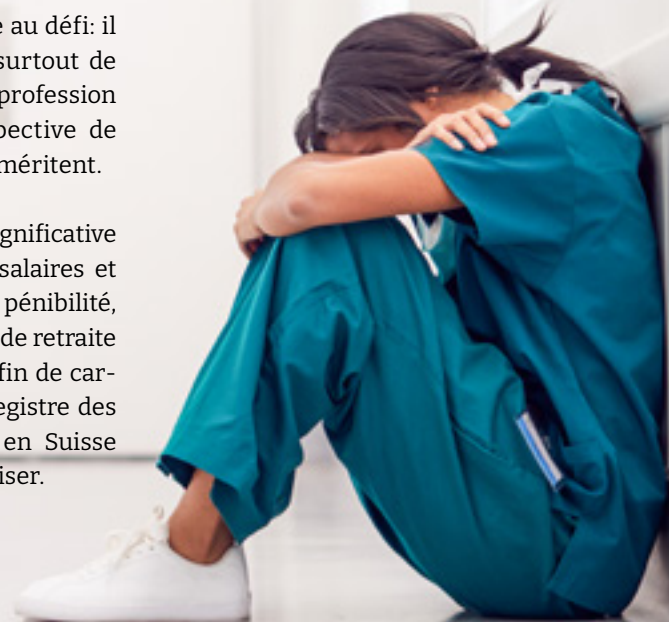
Cela passe par une amélioration significative des conditions de travail et des salaires et par la prise en compte réelle de la pénibilité, au travers/par le biais de modèles de retraite anticipée et d'aménagements de fin de carrière. Dans ce domaine Syna enregistre des succès significatifs, notamment en Suisse romande, et lutte pour les généraliser.

## À Berne le 26 novembre!

Les soignantes et les soignants ne restent pas inactifs. Pour inciter les politiques à agir, un an après l'acceptation de l'initiative sur les soins, ils et elles lanceront à nouveau un signal le 26 novembre à 14 h 30 avec une action sur la Place fédérale à Berne. Espérons que M. Berset et les parlementaires entendront le message. Dans la santé, la Berne fédérale doit agir non pas «aussi vite que possible mais aussi lentement que nécessaire», mais «plus vite que possible et plus nécessaire que jamais».

## Juan Barahona

Secrétaire central  
juan.barahona@syna.ch





## Chimie-Pharma

# Novartis licencie encore

**8000 postes seront supprimés à travers toute l'Europe. L'annonce du groupe pharmaceutique Novartis a suscité l'émoi et la consternation non seulement auprès des syndicats suisses, mais aussi au niveau européen.**

Dans toute l'Europe, 8000 postes seront supprimés chez Novartis. Et ce n'est pas dû à une crise que traverserait l'entreprise. Non, cette décision radicale a été une fois de plus motivée par une nouvelle orientation stratégique et l'objectif d'augmenter la marge bénéficiaire à 40 %, les actionnaires ne semblant pas satisfaits de l'augmentation de 3 % des bénéfices au premier trimestre 2022. Des licenciements massifs ont déjà eu lieu par le passé, dans le seul but d'augmenter ces marges.

En Suisse, les derniers licenciements collectifs remontent à 2017 et 2018. Les sites de production de Novartis avaient alors été particulièrement touchés. Aujourd'hui, le management et l'administration sont à leur tour affectés. Régulièrement, des décisions sont prises pour se désengager de la Suisse, où les salaires sont élevés, et pour engager une main-d'œuvre moins chère à l'étranger. Ceci dans le seul but de satisfaire les investisseurs et d'engranger encore plus de bénéfices. Le sort des personnes touchées et des travailleurs restants importe peu.

Afin de mettre un terme à ces pratiques, industriAll Europe a organisé un échange entre les syndicats concernés, permettant aux syndicats de toute l'Europe de discuter de la situation et des prochaines étapes. Il faut mettre un terme à l'hémorragie de main-d'œuvre qualifiée et Novartis doit enfin faire preuve de plus de transparence et accepter de dialoguer. Les travailleurs et les syndicats doivent être pleinement impliqués. Novartis ne souhaite pas que les syndicats s'assoient à la table des négociations et ne fournit pas suffisamment d'informations sur ce qui se passe en interne. Syna et ses partenaires européens s'engagent pour faire évoluer cette situation et insistent pour obtenir les informations nécessaires et participer aux négociations. Il serait souhaitable qu'à l'avenir Novartis accepte de mieux collaborer avec les partenaires sociaux. Les syndicats auraient ainsi enfin la possibilité de s'engager pleinement pour défendre les intérêts des employées et employés de Novartis, qui le méritent amplement.

**Corina Thomann**

Secrétaire centrale de l'industrie  
corina.thomann@syna.ch

## Coiffure

# Salaires insuffisants

**Il y a presque un an, nous avons lancé la pétition pour un treizième salaire. Les réactions ont été extraordinaires, et l'association patronale a compris le message: les bas salaires perçus aujourd'hui ne permettent pas aux coiffeuses et coiffeurs de survivre.**

Leur profession mérite d'être reconnue et, en conséquence, rémunérée à sa juste valeur. Selon les salaires minimaux de la CCT, une coiffeuse gagne à peine 4030 francs après cinq ans de travail, ou, si l'on tient compte de son apprentissage, après huit années de travail. Et le principal problème de la branche est que le personnel stagne souvent à ce niveau de salaire. Nous avons chez nous des membres qui comptent parmi les meilleures coiffeuses, avec plus de dix ans d'expérience, et qui pourtant ne dépassent guère ces 4000 francs. Est-il encore possible de nos jours de financer une qualité de vie décente en Suisse avec environ 3500 francs nets? Et lorsqu'il faut, en plus, nourrir des enfants? Nous estimons que ces salaires doivent être sensiblement augmentés, non seulement pour tenir compte du savoir-faire des professionnels de la coiffure, mais aussi pour éviter qu'une CCT ne fixe des salaires socialement inacceptables, qui favorisent la pauvreté des travailleuses et travailleurs qui y sont soumis. A compter de 2023, tous les salaires minimaux augmenteront de 50 francs. Les négociations avec l'association patronale ont récemment repris et les revendications de Syna pour la CCT qui entrera en vigueur en 2024 sont claires: il faut un 13<sup>e</sup> salaire ou une augmentation significative des salaires minimaux correspondant à un salaire supplémentaire.

**Migmar Dhakyel**

Co-secrétaire centrale de la branche de la coiffure  
migmar.dhakyel@syna.ch

## l'industrie graphique

# La CCT est prolongée

**Depuis deux décennies, le secteur de l'imprimerie traverse une crise existentielle. Celle-ci n'est pas seulement due à la mutation numérique, mais aussi à la politique de profit à court terme, qui a eu pour principal effet que la majorité des commandes, et donc des emplois, ont été délocalisés à l'étranger.**

Dans cette période d'incertitude, il est essentiel de donner des garanties de stabilité aux imprimeries suisses et à leur personnel. C'est pourquoi la CCT de l'industrie graphique a été reconduite pour deux ans (jusqu'en 2025), pratiquement sans changement. S'agissant du congé de paternité, l'employeur prend en charge la totalité du salaire pendant deux semaines. Même si la CCT n'a pas de force obligatoire et qu'elle ne s'applique en conséquence qu'aux membres de l'association, elle fait figure de modèle pour la branche et est appliquée par de nombreuses entreprises.

**Migmar Dhakyel**

Secrétaire centrale de l'industrie graphique  
migmar.dhakyel@syna.ch

Pour que la CCT soit respectée

# Centre de compétences Exécution

**Les conventions collectives de travail (CCT) réglementent les salaires, le temps de travail, les vacances et les jours de congé. On ignore toutefois souvent qu'elles définissent aussi les conditions de leur mise en œuvre – aussi appelée exécution. Ces chapitres indiquent comment le respect de la CCT doit être contrôlé.**



L'exécution des CCT, c'est l'affaire de Danilo Ronzani depuis près de 30 ans maintenant. C'est le temps qu'il a passé chez Syna à scruter les faits et gestes des entreprises. Durant cette période, beaucoup de choses ont changé, explique Danilo Ronzani: «Avant, on allait dans une entreprise, parfois on téléphoniait au préalable, on se faisait montrer certaines choses et on discutait. Le contrôle, c'était ça.» Aujourd'hui, tout est beaucoup plus organisé et professionnel.

## Un concentré de compétences

«Pour faire ce travail, il faut être très structuré», confirme Danilo, qui dirige le nouveau centre de compétences Exécution chez Syna. Auparavant, toutes les régions s'occupaient seules de l'exécution. La mise sur pied de notre nouveau centre de compétences a permis de restructurer cette activité au sein de Syna. Ce n'est pas un centre

au sens d'un site, les collaborateurs restent répartis dans toute la Suisse. Mais la nouvelle structure permet une collaboration plus étroite et spécifique: «Nous avons ainsi une meilleure vue d'ensemble et pouvons apporter des conseils plus pointus aux commissions paritaires.» Ces dernières, responsables de l'exécution des CCT, sont les mandantes du centre de compétences.

## De la CCT à son exécution

Mais reprenons les choses dans l'ordre: tout commence toujours par une CCT. Celle-ci est négociée conjointement par les partenaires sociaux (syndicats et associations patronales). La CCT régit les conditions de travail, du temps de travail aux vacances en passant par le salaire. Une CCT peut s'appliquer à toute la Suisse ou seulement à certaines régions ou cantons, ou encore à une partie seulement du personnel (exclusion

partielle des apprentis ou du personnel administratif par exemple). De plus, la CCT ne s'applique qu'aux entreprises membres de l'association patronale, sauf si elle est déclarée de force obligatoire: «dans ce cas, elle s'applique à toutes les entreprises et à tous les employés d'une branche», explique Danilo Ronzani, en précisant que «c'est en fait toujours notre objectif».

Enfin, une partie de la CCT règle toujours son exécution. Ce chapitre indique s'il y a une commission paritaire, qui est alors composée à parts égales de représentants des employeurs et des travailleurs. Elle décide quand et où un contrôle doit être effectué. La plupart du temps, il s'agit de contrôles de la comptabilité salariale. Parfois, des contrôles sont aussi réalisés sur la base de soupçons.

## Des contrôles utiles

La commission paritaire charge alors le secrétariat de faire procéder à ce contrôle. «Et c'est là que nous intervenons», explique Danilo. «Le centre de compétence Exécution de Syna gère plusieurs de ces secrétariats». En règle générale, les contrôles ne sont pas effectués par le secrétariat lui-même, mais toute la communication avec les entreprises se fait par son intermédiaire. Cela demande beaucoup de tact. L'idéal est que l'employeur accepte le contrôle. Dans le cas contraire, la situation devient plus délicate. Mais un refus de l'employeur n'est pas possible: «nous pouvons imposer n'importe quel contrôle. S'il le faut, même par voie juridique».

Il y a de bonnes raisons de faire respecter ces contrôles: «c'est qu'il y a énormément de tricherie», explique Danilo. Selon son expérience, environ un tiers des infractions sont volontaires. Environ une fois sur trois, tout est en ordre. Et le dernier tiers concerne des erreurs dues à l'ignorance. De nombreuses incohérences sont identifiées, surtout s'agissant des temps de travail. «Il est donc important que les salariés contrôlent chaque mois le relevé de leurs heures de travail. Et, qu'en cas d'incohérences, ils fassent appel à Syna.»

## Melanie Nobs

Responsable de la communication  
melanie.nobs@syna.ch

## Ton droit

# Le congé paternité

**Le congé paternité indemnifié est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Mode d'emploi.**

## Qui y a droit?

Le congé paternité payé s'adresse à tous les salariés, les indépendants ou les personnes au chômage. Pour y avoir droit, il faut être le père légal de l'enfant au moment de sa naissance ou le devenir par reconnaissance ou jugement; avoir été assuré à l'AVS pendant les neuf mois précédant la naissance; ou avoir travaillé ou reçu une allocation pour perte de gain pendant au moins cinq mois durant la grossesse de la mère.

## Quelle est la durée du congé paternité?

La durée du congé est de deux semaines pour un total de 14 indemnités journalières. Le droit à l'allocation de paternité commence le jour de la naissance de l'enfant et doit être pris dans les six mois qui suivent l'accouchement, d'un bloc ou par jours séparés.

## A combien s'élève l'allocation de paternité?

L'allocation de paternité s'élève à 80% du revenu de l'activité lucrative d'avant la naissance, avec un plafond fixé à 196 francs par jour. Elle est versée lorsque le dernier jour de congé paternité a été pris.

## À qui l'allocation de paternité est-elle versée?

La demande d'allocations de paternité peut être faite aussi bien par l'employeur que par l'employé, auprès de la caisse de compensation.

Si l'employeur continue de verser le salaire pendant le congé paternité, alors la caisse de compensation lui versera directement l'allocation de paternité. En cas de situation conflictuelle, le salarié peut néanmoins s'adresser à la caisse de compensation pour un versement direct. Enfin, l'employé qui n'assume pas l'obligation d'entretien ou d'assistance peut demander que l'allocation soit versée à la personne qui assume ces obligations.

## Où obtenir des informations complémentaires?

Nos secrétaires syndicaux et nos services juridiques se feront un plaisir de répondre à toutes vos questions relatives au congé paternité et à l'allocation de paternité.

### Alejandro Follonier

collaborateur juridique  
Alejandro.follonier@syna.ch

## LA FORMATION CONTINUE

## Journée Nationale : Conseil de jeunesse (Jeunesse.Suisse)

**Samedi 26 novembre, 10 h 00 à 19 h 00, Lucerne**

Le Conseil des jeunes est le parlement de Jeunesse.Suisse, auquel peuvent participer tous les jeunes qui n'ont pas encore 25 ans et sont membres des fédérations affiliées à Travail.Suisse. Le Conseil de jeunesse élit les membres de la Commission des jeunes (20 personnes issues de l'assemblée) et le Président. Ceci représente la partie formelle du week-end, car le Conseil des jeunes décide aussi des priorités politiques et stratégiques de la prochaine année de Jeunesse.Suisse.

## PowerPoint: Un bon outil pour postuler et mettre mes activités en évidence

**Vendredi 4 novembre, de 9 h 00 à 17 h 00, Yverdon-les-Bains**

Cette formation permettra aux participantes et participants d'apprendre à utiliser efficacement le logiciel PowerPoint; et à créer leur propre diaporama.

## Renforcer sa capacité à prévenir et gérer ses conflits

**Lundi 14 et mardi 15 novembre 2022, de 9 h 00 à 17 h 00, avec nuitée, Jongny**

Les conflits font partie intégrante des relations humaines. Cette formation permet de prendre de la distance et de réfléchir à sa manière d'appréhender les situations conflictuelles et, à partir de là, de développer des approches pertinentes et constructives pour mieux y faire face.

## formation-ARC.Suisse

Informations et inscription  
Institut de formation ARC

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

## Emma explique!

# Association faïtière

**Dans chaque édition du Syna Magazine, nous publions un article de notre organisation faïtière Travail.Suisse. Que fait exactement cette association faïtière et dans quelle mesure Syna en bénéficie-t-elle?**

De manière générale, une organisation faïtière est une organisation composée de plusieurs sous-organisations. On peut peut-être se représenter les choses un peu comme une colocation. Neuf autres organisations membres vivent avec Syna sous le toit de Travail.Suisse. Chacun a sa propre chambre où il s'occupe de ses affaires et fait ses devoirs. Mais certaines choses sont plus faciles à organiser et à faire ensemble. En effet, regrouper les forces permet de défendre certaines causes avec plus d'efficacité et de force. Et c'est

précisément ce à quoi sert notre association faïtière. Au niveau national, Travail.Suisse défend les intérêts de Syna et des autres associations membres. Travail.Suisse siège dans des groupes d'experts et des commissions extraparlamentaires. Et grâce à la puissance concentrée de toutes ses associations membres, Travail.Suisse a, en tant qu'organisation faïtière, le potentiel de lancer des initiatives et des référendums et a donc plus de poids que si chaque sous-organisation défendait individuellement ses revendications.



Emma

## Mon travail et moi

# «Nous travaillons déjà assez dur!»

**Pierre Bebié a effectué toute sa carrière dans le bâtiment. Le travail lui plaît, mais il ne veut pas de nouvelles flexibilisations.**



«Je ne connais personne qui soit encore en forme à l'âge de la retraite et qui n'ait mal nulle part, à part les patrons».

Pierre Bebié

## Mon travail

Depuis deux semaines, je suis à nouveau tous les jours sur le chantier. Le trajet pour aller travailler est long – je prends le train à cinq heures moins deux le matin et je ne rentre qu'à dix-neuf heures trente. Mais ça me plaît. Et malgré les longues journées, c'est moins stressant que dans mon dernier emploi. Nous travaillons souvent sur plusieurs chantiers dans la même journée – et faisons pour cela le trajet de Zoug à Zurich et à Saint-Gall. A peine arrivés sur un chantier, nous aurions dû être sur le suivant. C'était du stress à l'état pur jour après jour. Maintenant, sur ce grand chantier, c'est plus calme. Je touche à tout, du coffrage au bétonnage. Cela me plaît.

## Ma santé

Récemment, j'ai dû faire une longue pause pour des raisons de santé. Pendant six mois, je n'ai pas pu travailler. Par moments, je pouvais à peine marcher 100 mètres, et même monter un petit escalier était impensable. Ma circulation sanguine était coupée à cause d'une occlusion veineuse. Il était minuit moins cinq, dans le pire des cas, j'aurais pu perdre mes jambes. Comme si cela ne suffisait pas, mon patron ne m'a pas versé mes indemnités journalières de maladie. Il a tout empêché! C'était un stress énorme et cela a eu un impact supplémentaire sur ma santé. Mon cœur battait à 160 – jour et nuit.

## Mon syndicat

J'ai alors téléphoné à l'assurance pour leur demander de me verser directement l'argent. Après cela, j'ai tout de suite appelé Syna. Mon ex-patron m'avait affirmé qu'il était en faillite et insolvable. Comme je suis toujours en contact avec mes anciens collègues, je sais que ce n'est pas vrai – en tout cas, il avait beaucoup de travail. Syna m'a alors aidé à lui écrire plusieurs fois et – comme il n'a jamais répondu – à le poursuivre. Il n'est même pas allé chercher sa poursuite! Il a fallu l'intervention de la police pour qu'il se manifeste. La prochaine étape est d'aller devant le juge de paix, et si cela ne fonctionne pas, devant le tribunal des prud'hommes. Cela peut prendre encore six à huit mois, et il me doit beaucoup d'argent. Des montants que personne ne va m'avancer!

Syna a découvert qu'il ne me versait pas non plus toujours l'intégralité de mon salaire. Et nous essayons maintenant de vérifier s'il a payé les cotisations à la caisse de pension et à l'AVS. Il est bien capable de ne pas l'avoir fait – ce ne serait pas la première fois qu'il met une entreprise en faillite. Je suis très content d'être chez Syna. Si j'avais été seul, je n'aurais pas su quoi faire. On a de la chance d'avoir quelqu'un pour nous aider. Sans ces connaissances juridiques, je n'aurais eu aucune chance.

## Ma branche

J'ai appris l'existence des négociations actuelles sur la CN par le biais du Syna Magazine. Nous travaillons déjà assez dur! Nous avons de moins en moins de temps, tout doit toujours aller vite. Je ne suis pas favorable à une plus grande flexibilisation. Mieux vaut travailler régulièrement toute l'année que dix à douze heures par jour en été. C'est comme ça qu'on pousse les gens à bout! Et la performance n'est pas la même non plus. En été, après neuf heures passées en plein soleil, on est crevé! Je ne connais personne qui soit encore en forme à l'âge de la retraite et qui n'ait mal nulle part. A part les patrons.

## Melanie Nobs

Responsable de la communication  
melanie.nobs@syna.ch

## Emorragia di personale

# Per salvare il sistema sanitario urge migliorare le condizioni di lavoro

**L'allarmante esodo di personale infermieristico richiede risposte urgenti o il nostro sistema sanitario rischia di collassare. Mentre le autorità federali e cantonali si rimpallano le responsabilità, Syna e i suoi partner agiscono e chiedono cinque misure urgenti. Perché il personale – e i pazienti – non possono aspettare ancora degli anni prima che venga attuata l'iniziativa sulle cure infermieristiche.**

300 infermiere e infermieri abbandonano la professione ogni mese! Nel settore delle cure 14500 impieghi sono vacanti – 7400 tra il personale infermieristico! Questa situazione, che Syna denuncia e combatte da anni, non può più continuare. Insieme ai suoi partner VPOD, ASI e Unia, Syna chiede ai datori di lavoro e alle autorità cinque misure urgenti:

- ▷ **rimunerazione e orari di lavoro:** aumento congruo dei salari senza variazione del grado d'occupazione (o una riduzione dell'orario di lavoro senza variazione del salario) e compensazione automatica del rincaro;
- ▷ **indennità di compensazione:** robusto aumento delle indennità di compensazione e degli accrediti di tempo attuali e introduzione di indennità di compensazione in caso di modifica a breve termine dei turni;
- ▷ **vacanze:** almeno 5 settimane di ferie fino a 49 anni, 6 settimane dai 50 anni e 7 settimane dai 60 anni;
- ▷ **registrazione e compensazione della durata effettiva del lavoro:** in particolare per quanto riguarda il tempo necessario per cambiarsi e i tempi di spostamento e di attesa tra due incarichi (assistenza a domicilio);
- ▷ **cura dei figli:** indennità per l'accudimento dei figli al di fuori della famiglia.

Queste richieste basilari vanno integrate con due misure di accompagnamento: finché mancherà il personale necessario a garantire un'assistenza di qualità, i letti/reparti delle case di riposo dovranno essere chiusi e le nuove ammissioni congelate. Inoltre,

gli ispettorati cantonali del lavoro dovranno monitorare l'applicazione della legge sul lavoro e rendicontarla pubblicamente.

## La politica reagisce troppo lentamente

A un anno dall'approvazione dell'iniziativa per cure infermieristiche forti, Syna traccia un bilancio a tinte fosche: la prima parte dell'iniziativa, che chiede maggiori investimenti nella formazione, è sulla buona strada – è stata infatti adottata dal Consiglio degli Stati nella sessione autunnale. Ma gli investimenti nella formazione non sono sufficienti per affrontare le sfide del settore. Il vero

nociolo del problema sono le cattive condizioni di lavoro e i salari bassi. È fondamentale essere attrattivi e riuscire a mantenere le infermiere e gli infermieri nella professione offrendo loro prospettive reali.

Ciò richiede un miglioramento tangibile delle condizioni di lavoro e dei salari. Inoltre, i requisiti per il periodo successivo alla carriera professionale devono migliorare e i casi di rigore vanno tenuti in debita considerazione attraverso misure di prepensionamento. In tal senso Syna sta registrando successi significativi, soprattutto nella Svizzera occidentale, e si batte affinché siano estesi a tutta la Svizzera.

## Tutti a Berna il 26 novembre!

Le operatrici e gli operatori sanitari non rimangono certo con le mani in mano. Per indurre i politici ad agire un anno dopo l'adozione dell'iniziativa sulle cure infermieristiche, il 26 novembre si riuniranno alle 14.30 su Piazza federale per inviare un altro segnale forte. Speriamo che Berset e i parlamentari recepiscano il messaggio ... Nella sanità, la Berna federale non può agire «il più rapidamente possibile, ma con la necessaria lentezza»: è più che mai necessario agire con la maggiore rapidità possibile!

**Juan Barahona**

Segretario centrale

[juan.barahona@syna.ch](mailto:juan.barahona@syna.ch)



## Crisis energética en la Industria

# «Se necesitan medidas que alivien la carga de los trabajadores»

**El temor ante la posible escasez de electricidad crece. Y también las preocupaciones de que sus consecuencias sean pagadas por los trabajadores. No permitiremos que esto ocurra, dice Johann Tscherrig, Director de Política de Intereses y Contratos de Syna.**

Syna: Lo que nadie imaginaba probablemente terminara convirtiéndose en una realidad, es decir, nos veremos enfrentados a un escenario de escasez energética junto a drásticas medidas de ahorro. ¿Cómo impactará esto en los sindicatos y sus afiliados?

Johann Tscherrig: Somos partícipes de una alianza fundada bajo la iniciativa de Swissmem, en la cual colaboran numerosas organizaciones laborales. El propósito de esta alianza es contribuir al ahorro voluntario de energía, al mismo tiempo que busca presionar a los políticos para garantizar la seguridad energética este invierno. Es una idea que también comparte Syna.

## ¿Pero por otro lado...?

No permitiremos que sean los trabajadores quienes paguen por la incapacidad del Consejo Federal de evitar una crisis energética. Si las fábricas y empresas no pueden seguir funcionando de forma normal y acortan la jornada laboral e incluso comienzan a despedir personal, todo esto lo terminarán pagando los propios empleados. Ya están siendo dura-

mente golpeados por la subida de los precios, ¿y ahora se supone que solo recibirán el 80% de su sueldo a través del seguro de desempleo? ¡Claro que no! Es imprescindible tomar medidas drásticas ahora.

## ¿Cómo en Alemania, donde se adoptó un paquete de medidas de miles de millones de euros?

Una de las tareas de nuestro Estado es asegurar el suministro energético. Así que ahora, tanto el Estado como los empresarios tienen una obligación para con los trabajadores. Para velar por los intereses de estos, debemos comunicarnos con el Consejo Federal a nivel político y dar a conocer nuestras preocupaciones. Para esto, colaboramos de forma muy estrecha con nuestra organización-madre Travail Suisse, entre otras. Debemos solucionar este problema con una mirada a largo plazo, no podemos enfrentarnos cada otoño a las mismas dificultades.

## ¿Cuáles son las exigencias de Syna?

Básicamente que la energía se utilice de forma inteligente. Se puede ahorrar en

las vallas publicitarias, las luces de Navidad, etc. Al mismo tiempo, nuestras reivindicaciones acerca de las mejoras salariales ya no son suficiente para cubrir los costes asociados a la crisis energética. Por lo tanto, exigimos que todos los trabajadores que pierdan su empleo debido a la crisis, reciban como indemnización el 100% de su sueldo. Paquetes de ayuda a los hogares tendrían que ser posibles a través de los impuestos. También se debe evitar que algunos empresarios se aprovechen del pánico para enriquecerse en la situación actual.

## ¿Qué piensan acerca de la exigencia de bajar las temperaturas en oficinas y fábricas para ahorrar electricidad?

Si afecta la salud de los trabajadores, no se puede aceptar. No se puede dañar la salud de los empleados solo para mantener la maquinaria en funcionamiento. Por otro lado, creo que los empresarios han comprendido, gracias a la pandemia, la importancia de este tema en el campo laboral.

## ¿La escasez energética no solo afecta la Industria, sino también a otros sectores. Por ejemplo, una peluquería no puede funcionar sin electricidad. ¿Cómo colaboran entre sí los responsables de los distintos sectores de Syna?

¡Estrechamente! Y esto tendrá cada vez más peso. Necesitamos estar coordinados. Es un tema que nos habría gustado ver en otras instancias también.

## ¿En que hemos fallado?

No nos tomamos en serio el tema «Energía» y «Disponibilidad Eléctrica» confiando en que nuestro potencial hidroeléctrico sería suficiente. Fue claramente un error.

**Leo Niessner**

Colaborador de comunicação  
leo.niessner@syna.ch



5ª Ronda de negociações para renovar o CNT

# Os dias de 12 horas colocam em risco a saúde dos trabalhadores de construção

As negociações relativamente ao contrato nacional de trabalho (CNT) continuaram na 5ª ronda. Apesar da pressão crescente nos terrenos de construções e de um verão extremamente quente, a associação dos empreiteiros da construção civil exige dias de trabalho ainda mais longos. No futuro, os dias de trabalho de 12 horas e as semanas de trabalho de 58 horas deveriam fazer parte da vida quotidiana.

Na 5ª ronda de negociações para renovar o contrato nacional de trabalho (CNT), no dia 16 de setembro, os empreiteiros apresentaram as suas ideias sobre a futura organização do horário de trabalho. São irresponsáveis: no futuro, os supervisores deveriam ser capazes de determinar a curto prazo quando, onde e por quanto tempo o trabalho será feito. Não é mais possível para os empregados planear as suas horas de trabalho de forma confiável. Mesmo os dias úteis de 12 horas e as semanas de trabalho com até 58 horas de trabalho e tempo de viagem devem ser permitidos. Estas horas de trabalho seriam fatais para os trabalhadores da construção civil e uma vida familiar ou social regular seria quase impossível. Precisamente no verão de todos os dias, os dias e semanas de trabalho mais longos ameaçam quando está extremamente quente. Isto seria uma violação flagrante das disposições da lei laboral e um ataque à saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores da construção civil.

## A oferta descarada dos empreiteiros

Aceitar as deteriorações maciças das condições laborais em troca de um pequeno aumento dos salários reais – esta é a oferta descarada dos empreiteiros. Porque estes vinculam um possível aumento real do salário às piores condições laborais. Uma troca tendo em consideração o boom no setor da construção e os livros de encomendas cheios dos empreiteiros. Para Johann Tscherrig, o secretário central do Syna para o setor principal de construção, é claro: «Nunca venderemos a saúde dos trabalhadores de



construção. Não compensaremos aumentos salariais justificados com um modelo de tempo de trabalho irrealista.»

## Não ceder aos empreiteiros

Nas negociações no dia 16 de setembro, os sindicatos deixaram claro que na construção civil precisam-se dias de trabalho mais curtos em vez de mais longos. A ameaça de tempos de trabalho mais longos, a alta pressão de trabalho e o grande calor não apenas tornam a construção civil menos atraente como local de trabalho, mas também aumentam o risco de acidentes. De acordo com os últimos dados da Suva, mais de 50 000 acidentes de trabalho ocorrem todos os anos no setor principal de construção e no ramo de acabamento.

O Syna e os trabalhadores da construção estão a exigir mais proteção no trabalho, o fim das horas não pagas durante as deslocações e um aumento salarial real garantido, incluindo uma compensação pelo custo de vida de, em média, 260 francos – isto cor-

responde à compensação pelo custo de vida acrescido a um aumento real de um por cento do salário. Há uma escassez aguda de trabalhadores qualificados na construção civil. Estas melhorias são, portanto, urgentemente necessárias.

## Pronto para lutar

Não ficaremos de braços cruzados enquanto os empreiteiros atacam a saúde e as condições laborais. Por esta razão, estamos atualmente a realizar um grande inquérito de greve nos terrenos de construções em toda a Suíça. Com base nos resultados deste inquérito, várias campanhas estão planeadas na Suíça inteira. Os trabalhadores da construção civil vão defender-se e deixar claro para os empreiteiros, que o que é necessário não é mais pressão e stress, mas sim soluções justas e boas para um setor da construção com futuro.

## Johann Tscherrig

Secretário central Setor principal de construção  
johann.tscherrig@syna.ch

# RÉGIONS

ROMANDIE

## Quelle place pour les travailleuses et travailleurs âgés?

**Dimanche, le peuple suisse s'est prononcé, à une très courte majorité, en faveur de la réforme de l'AVS. Durant cette campagne houleuse, un point qui fâche a souvent été occulté: la place des travailleuses âgées et des travailleurs âgés dans notre société. Réflexion.**

Jamais une campagne n'aura été aussi clivante que celle de la réforme de l'AVS. Clivage des genres, clivage social, clivage politique et clivage des générations. La Suisse a besoin de main-d'œuvre, mais a-t-elle vraiment besoin de travailleurs et travailleuses âgés? Et s'agissant des femmes spécifique-

ment, quid de la pénibilité de certaines professions (voir notre article «Retraite urgente dès 58 ans dans la santé» ci-contre)?

Chez Syna, nous constatons que de nombreux employés et employées atteignent leurs limites aussi bien physiques que psychiques bien avant l'âge légal de la retraite. Mais nous constatons également qu'un nombre toujours plus important de nos membres sont confrontés aux effets du libre marché: 20 ans, ou même 30 ans d'ancienneté dans une institution ou une entreprise, mais, d'un jour à l'autre, plus bons à

rien. Chaque semaine, Syna compte de nouveaux dossiers juridiques d'employées et d'employés licenciés peu avant leur retraite; souvent humiliés sur leur place de travail, car plus à la page, pas adaptés aux nouveaux processus ou nouvelles technologies ou simplement jalouxés par des collègues plus jeunes et moins expérimentés.

### Fins de carrière cahotiques

Un pépin de santé, un changement de structure; il n'en faut pas plus pour se retrouver à la case chômage. Ces personnes n'ont alors souvent plus d'enfant à charge. En conséquence, elles n'ont droit qu'à une indemnisation au chômage de 70% environ de leur dernier revenu. S'ensuivent alors les contraintes imposées par les ORP, le constat d'un monde du travail qui ne veut pas des vieux ou des vieilles, et finalement, soit un retour dans un emploi pour un revenu beaucoup plus bas, soit une fin de droit au chômage ou peut-être une retraite très anticipée avec des difficultés financières à vie.

Quel respect notre économie a-t-elle encore pour nos travailleurs et travailleuses âgés? Le peuple a voté en faveur du relèvement de l'âge de la retraite des femmes, ouvrant déjà la porte au relèvement de l'âge de la retraite pour toutes et tous. Syna s'engagera avec force contre tous les démantèlements sociaux. Une lutte qui commencera déjà au travers des négociations des conventions collectives de travail (CCT) dans le but de protéger les collaboratrices et collaborateurs et les plus âgés en encourageant les engagements de personnel expérimenté.

### Véronique Rebetez

Responsable Syna Fribourg  
Véronique.rebetez@syna.ch



En 2021 déjà, les membres de Syna manifestaient contre la perspective d'une hausse de la retraite des femmes.



ROMANDIE

# Retraite urgente dès 58 ans dans la santé

**Les soignantes et les soignants sont bien trop nombreux à quitter prématurément la profession, notamment parce que la pénibilité des métiers de la santé n'est pas suffisamment prise en compte. La généralisation des modèles de retraite anticipée flexible est une des solutions. Syna lutte pour essayer les succès déjà obtenus en la matière.**

Les chiffres sont implacables: de 2016 à 2018 (derniers chiffres disponibles), 41% des soignants ont quitté la profession. Ils ont quitté la vie active (13%), changé de métier (16%) ou changé de branche d'activité (12%). Et ces départs interviennent en moyenne après 15 ans d'exercice dans la santé. Les motifs sont clairs: conditions de travail insuffisamment attractives, salaire trop bas en comparaison avec d'autres professions, manque de reconnaissance, atteintes physiques et psychiques à la santé.

## Risques psychosociaux élevés

La moitié des actifs suisses sont exposés à au moins trois types de risques psychosociaux au travail, dont le stress, des exigences et une intensité élevées et une faible autonomie. Le stress est le risque qui a le plus augmenté ces dernières années. En 2022, il concernait 73,6% des employés et employées. Et l'indice est le plus élevé dans les branches de la gastronomie et de la santé/social.

## Surexposition aux risques physiques

Sil'on ajoute les risques physiques, le tableau s'assombrit encore. 45% des actifs suisses sont exposés à au moins trois risques dont les plus fréquents sont les mouvements répétitifs, les positions douloureuses, fatigantes, le déplacement de charges lourdes et la position debout. Or là encore, les professionnels de la santé sont particulièrement concernés.

Les conséquences d'une exposition aux risques psychosociaux (dont le stress) et physiques sont terribles: absences plus fréquentes, problèmes de santé, épuisement émotionnel et plus grande intention de démissionner.

## Aménager le temps de travail

Afin de lutter contre l'exode du personnel soignant et augmenter les chances de le maintenir plus longtemps dans la profession, il est urgent de prendre enfin en compte la pénibilité du travail dans la santé.

Au-delà de la question du financement des soins qui doit être revu, Syna revendique des mesures simples et financièrement raisonnables, comme le droit de décision (ou de codécision) dans l'organisation et l'exécution du travail; une dispense du travail de nuit dès l'âge de 50 ans; la possibilité d'aménager le temps de travail en le réduisant progressivement à partir d'un certain âge tout en maintenant le salaire; la mise en place de systèmes de retraite anticipée flexible dès 58 ans.

## Retraite six ans avant, c'est possible

Sur ce dernier point, Syna a obtenu des succès probants. Le meilleur exemple en est sans doute la rente-pont AVS, financée exclusivement par l'employeur, mise en place à l'HRC (Hôpital intercantonal Riviera-Chablais (Vaud-Valais)). Le per-

sonnel a droit, dès six ans avant l'âge légal de la retraite, à une rente pouvant atteindre 2500 francs mensuels. Un modèle similaire existe à l'Hôpital du Valais. Par ailleurs, Syna est parvenu à implanter le modèle HRC à l'Hôpital intercantonal de la Broye (Vaud-Fribourg). La mise en œuvre effective butte toutefois sur le financement qui devrait être assumé en partie par les cantons.

## Pour tous les secteurs, c'est possible

Le modèle de l'HRC a également servi de base au projet de rente-pont AVS décidé par les partenaires sociaux de la CCT Santé 21 à Neuchâtel. Cet accord représente une réussite de taille dans la mesure où tout le secteur sanitaire, et pas uniquement hospitalier, est concerné (EMS, soins à domicile). Mais, là aussi, des questions d'opérationnalisation et de financement sont encore en discussion.

## Professions féminines discriminées

Syna continue à se mobiliser pour que des modèles de retraite anticipée flexible soient mis en place dans tous les cantons et pour toutes les institutions de santé. Il est urgent que la discrimination de genre cesse: des professions dites féminines sont également pénibles et méritent autant que les métiers dits masculins un droit à une retraite anticipée paisible bien méritée.

## Juan Barahona

Secrétaire central  
Juan.Barahona@syna.ch



# Décarbonisons nos caisses de pension, maintenant!



Hôpital cantonal fribourgeois.

**Participer encore et encore au dérèglement climatique? Et si on commençait par décarboniser nos caisses de pension?**

Aujourd'hui, 12,9 millions de francs appartenant au personnel de l'État de Fribourg, le plus grand employeur du canton, sont investis dans le charbon, et de nombreux millions supplémentaires dans le pétrole. Au-

jourd'hui, ce sont donc 18 000 personnes qui participent au réchauffement climatique sans avoir leur mot à dire. L'État de Fribourg, employeur moderne et modèle pour bien des entreprises du privé, n'a pas encore pris la mesure de son influence sur l'écologie. En plus des investissements de la caisse dans les énergies fossiles, la caisse de pension de l'État de Fribourg possède 158 immeubles à travers tout le canton, mais ne semble prendre aucune mesure pour assainir ses bâtiments dont certains sont pourtant très gourmands en énergies fossiles. Là aussi, les locataires participent contre leur volonté au dérèglement climatique.

Au silence coupable, nous répondons: ça suffit! Conjointement avec le SSP, Syna Fribourg lance une vaste pétition pour exiger, d'ici à 2025, la décarbonisation de la caisse

de pension du personnel de l'État de Fribourg. Le personnel soignant, le corps enseignant, les policiers et policières, forestiers et forestières etc. sont invités à signer et à faire circuler cette pétition. Nos membres de la fonction publique ont reçu par courrier des feuilles de signature, mais toutes et tous peuvent être solidaires et apposer leur signature. Les employeurs publics doivent prendre leurs responsabilités et contribuer à améliorer la durabilité de notre planète. Les fonds investis par les caisses de pension proviennent de nos contributions, nous avons notre mot à dire. Signez et faites signer la pétition fribourgeoise pour accélérer la décarbonisation de la caisse de pension de l'État de Fribourg.

**Véronique Rebetez**

Responsable Syna Fribourg  
veronique.rebetez@syna.ch

## Participer

Si vous souhaitez participer à la campagne ou signer la pétition, contacter ✉ [fribourg@syna.ch](mailto:fribourg@syna.ch) ou rejoignez-nous sur la page facebook de Syna Fribourg.

# Groupe E Connect: dispositions complémentaires renouvelées

**Dans les installations électriques, Syna a toujours fait figure de pionnier, à la fois lors de la mise en place d'une CCT nationale et dans son implication au niveau régional. A Fribourg, notre syndicat travaille depuis plus de 20 ans avec le personnel de Groupe E SA pour apporter des améliorations significatives.**

Pour améliorer les conditions de travail au sein de l'entreprise Groupe E Connect SA et ainsi palier les faiblesses de la CCT Eit. Swiss, des dispositions complémentaires ont en effet été introduites d'entente avec l'entreprise. Ces dispositions devront être renégociées en même temps que la CCT Eit. Swiss, c'est-à-dire à la fin de l'année 2023.

Nous pourrions alors à nouveau apporter des améliorations par rapport à la CCT avec déclaration de force obligatoire, mettant ainsi en lumière le militantisme interne à l'entreprise, par l'intermédiaire du comité syndical, des déléguées et délégués de succursale, ou encore de la commission du personnel.

Force est toutefois de constater que, depuis quelques années, ce militantisme faiblit. Le personnel de la branche quitte le métier car trop peu valorisé. C'est pourquoi, avec le comité syndical Groupe E Connect, nous avons décidé de créer une campagne interne à l'entreprise pour toucher les 1400 personnes qui y travaillent, et ainsi recréer cette base

militante si importante. Chaque personne du comité a accepté d'assumer des tâches en lien avec cette campagne avec un objectif clair qui est de recruter 480 membres pour la section en une année. Bien que cela paraisse très difficile, les militantes et militants actuels ont l'ambition de prouver que la branche peut encore se défendre et se développer. Si cette campagne porte ses fruits, nous pourrions également mieux développer notre travail dans les autres entreprises de notre suprarégion.

**Yannick Ferrari**

Secrétaire régional  
yannick.ferrari@syna.ch

VAUD

# Les membres de Syna Vaud se retrouvent après 2 ans

**Après plus de deux ans sans assemblée, les membres de Syna Vaud ont enfin eu le plaisir de se réunir à nouveau. Tour d'horizon de quelques dossiers importants pour l'avenir.**

Comme évoqué par le président de Syna Vaud, Michel Bochud, la dernière assemblée de Syna Vaud avait eu lieu en juin 2019, les assemblées suivantes ayant été annulées en raison du Covid-19. Durant cette assemblée 2022, ce sont donc plus de deux ans d'activités qui ont été passés en revue.

Le chamboulement de toutes les activités de Syna Vaud dès mars 2020 en raison de la pandémie de coronavirus a bien entendu compté parmi les temps forts évoqués. Mi-mars 2020, les permanences impôts et syndicales avaient été brusquement interrompues, le secrétariat fermé au public, de nombreuses séances annulées puis reportées de mois en mois, de nombreuses négociations purement et simplement supprimées.

Aujourd'hui, la pandémie n'a pas disparu mais elle est contenue et les activités ont pu reprendre, même si la situation reste fragile. Néanmoins, avec l'expérience, le secrétariat a également appris à gérer le contact avec ses membres, les dossiers en cours, de manière différente.

## Suivi des dossiers individuels

Sur le plan juridique, le nombre de dossiers reste très important. Motifs principaux? Licenciements abusifs ou inopportuns, salaires impayés, heures supplémentaires, mobbing ou recours contre des décisions de l'AI ou des assurances.

## Artisanat

Dans le gros-œuvre et le second-œuvre, cette période a été marquée par l'absence d'augmentation salariale et d'améliorations. Le renouvellement des CCT est aujourd'hui compromis face aux exigences démesurées du patronat. Ainsi, l'automne 2022 sera chaud et la mobilisation devra s'intensifier si nous ne voulons pas que ce secteur, qui a souvent un rôle précurseur et qui est donc très observé par les autres branches, régresse. Sur Vaud, le secteur de l'artisanat s'est doté de-

puis de nombreuses années d'un service des contrôles des chantiers. Malheureusement, sans surprise, on constate encore beaucoup d'infractions, notamment dans la plâtrerie-peinture, la menuiserie, et la maçonnerie.

## Nettoyage

La CCT du nettoyage 2018-2021 a été prolongée en 2022, la demande de force obligatoire pour la CCT 2023 est en cours. Temps fort cette année, le lancement d'une hotline confiance pour la protection de la personnalité pour l'ensemble des collaborateurs de la branche. Autre fait réjouissant: les offres de formation se sont amplifiées à la Maison Romande de la Propreté.

## Forestiers

Les forestiers vaudois ont enfin une CCT, entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022, et la demande de Force obligatoire est en cours. La commission paritaire mise en place est prête pour la suite des travaux. Elle se penchera notamment sur le règlement, la formation, le contrôle du respect des conditions de travail.

## Santé

Dans ce secteur, la pandémie de COVID-19 a laissé des traces particulièrement importantes.

Après les remerciements et applaudissements aux balcons, la reconnaissance n'est pas encore au rendez-vous. La revalorisation promise par l'État en 2018, à savoir la bascule sur la grille de l'HRC et la convergence qui reprend concrètement les années d'expérience, est au point mort.

En 2022, les employeurs ont proposé de reprendre les négociations à zéro en se référant à la grille salariale du CHUV. Même si cette proposition est louable et rejoint notre revendication de 2017, elle a déjà une fois été jugée trop chère pour l'État. Nous restons donc septiques sur la faisabilité de cette proposition patronale, d'autant plus que notre demande de revalorisation pour 2023 a déjà été rejetée par le DSAS.

Une mobilisation forte sera nécessaire dans ce dossier!

## Vente

Les visites dans les succursales, interrompues durant les deux dernières années, reprennent progressivement. La situation dans ce secteur reste difficile même si le commerce de détail a récupéré ses parts de marché, les fermetures de commerces se poursuivent et les conditions de travail restent précaires.

## Thierry Lambelet

Responsable Syna Vaud  
Thierry.lambelet@syna.ch



Daniel Humbert (à g.) 40 ans de sociétariat et vice-président de Syna Vaud, et Thierry Lambelet (à d.), lors de l'assemblée générale de Syna Vaud.

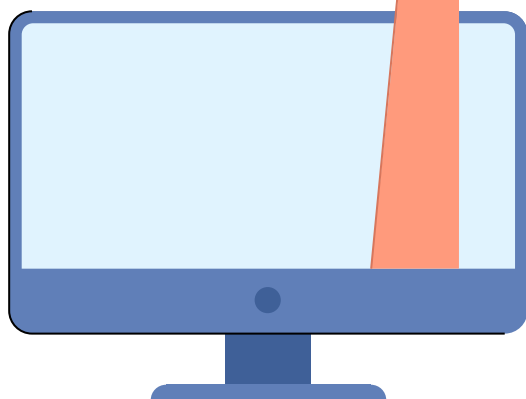
# ACTUALITÉS

22 OCTOBRE 2022

## Assemblée extraordinaire des déléguées et délégués

L'assemblée extraordinaire des déléguées et délégués de Syna aura lieu le 22 octobre 2022. Lors de cette assemblée en ligne, les déléguées et délégués déjà désignés aborderont des points qui n'ont pas pu être traités lors de l'assemblée ordinaire du 2 juillet.

Nous reviendrons sur cette assemblée dans les prochains numéros du Syna Magazine.



**BLOG ACTUEL**  
**Primes d'assurance maladie 2023**

L'année prochaine, l'augmentation moyenne des primes s'élèvera à 6,6%. Dans un billet de blog, Juan Barahoma explique la situation actuelle et demande des mesures en faveur des citoyennes et citoyens à faibles revenus.



## L'énergie est limitée. Ne la gaspillons pas.

Dans le contexte actuel, nous pouvons toutes et tous contribuer à réduire au maximum la consommation d'énergie. Il suffit pour cela d'adopter des mesures simples au quotidien, par exemple avec les appareils électriques.

### Éteindre la machine à café:

les appareils laissés en veille consomment beaucoup d'électricité. Éteignez-les après utilisation.

### Ne pas préchauffer le four:

en renonçant au préchauffage, vous économisez environ 20% d'énergie.

### Remplir entièrement les appareils:

un lave-vaisselle, un lave-linge ou un sèche-linge à moitié vide consomme autant d'électricité qu'un appareil plein. Démarrez vos appareils uniquement lorsqu'ils sont entièrement remplis, sans pour autant les surcharger. Utilisez le mode Éco.

### Régler correctement les thermostats:

la température des réfrigérateurs et congélateurs est souvent trop basse. Réglez le thermostat de votre réfrigérateur sur 7°C et celui de votre congélateur sur -18°C.

