

# syna MAGAZINE

N° 6 | NOVEMBRE 2023 | SUISSE ROMANDE

## Le document du congrès

Ces quatre prochaines années, Syna placera «l'humain au cœur de nos préoccupations».

**Pages 4 et 5**

## Tecnologia de edifícios e elétrico

Mais de 1200 exigem salários mais altos, menos pressão e reforma antecipada já!

**Página 15**



Congrès Syna 2023

## Yvonne Feri est notre nouvelle présidente

À une large majorité, les déléguées et délégués ont élu Yvonne Feri, 57 ans, en tant que nouvelle présidente de Syna. Nous avons discuté avec elle de ses objectifs et de ses motivations. **Pages 6 et 7**

# CONTENU

## SYNDICAT

### 8 Notre direction

Portrait succinct de la direction.

## POLITIQUE

### 9 Travail le dimanche

Le Conseil fédéral et le Parlement multiplient les initiatives contre le dimanche chôme

### 10 RESPECT8-3.CH

Les entreprises n'informent pas suffisamment

## BRANCHES

### 10 Technique du bâtiment et électricité

1200 réclament de meilleures conditions de travail

## PERSONNALITÉS

### 3 Commentaire

Yvonne Feri

### 12 «Mon syndicat et moi»

Les délégués donnent leurs impressions

## SERVICE

### 11 Tes droits

Jours de vacances non utilisés

### 11 Emma explique

Législature

### 20 Impressions du congrès Syna



## SYNDICAT

### «L'humain est au cœur de nos préoccupations»

Le document du congrès a été adopté par les délégués et définit nos objectifs politiques pour les quatre prochaines années. Un aperçu.

## SPRACHEN

### 13 ITALIANO

La persona al centro

### 14 ESPAÑOL

Entrevista con Yvonne Feri

### 15 PORTUGUÊS

Tecnologia de edificios e setor elétrico



## SYNDICAT

### Yvonne Feri en interview

Nous avons parlé avec notre nouvelle présidente de son intérêt pour le travail syndical et de ses objectifs avec Syna.

## 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** 15 décembre 2023 | **Clôture de la rédaction** 27 novembre 2023, 12h00 | **Crédits photographiques**

Adobe (p.9, p.11, p.18 en bas, p.16, p.18/19, Syna (p.1, p.2 en haut, p.4/5, p.8, p.10, p.12, p.20), MAD (p.2 en bas, p.3, p.6, p.14)

# L'Humain avant l'argent

Je tiens à vous exprimer mes sincères remerciements pour votre confiance et votre soutien lors de mon élection à la présidence de notre syndicat. C'est un grand honneur pour moi d'occuper ce poste à responsabilité et de représenter vos intérêts. Je vous promets de faire de mon mieux pour protéger vos droits, pour faire grandir et prospérer Syna.



Un monde du travail sain signifie que nous sommes payés correctement et que nos droits en tant que travailleuses et travailleurs sont respectés. Nous nous engageons pour des salaires justes, des prestations sociales adéquates et des conditions de travail sûres. Nul ne doit être contraint de travailler dans des conditions inacceptables ou de mettre sa santé en danger.

Pour de nombreuses entreprises, le profit prime sur le bien-être des travailleuses et travailleurs, ce qui entraîne des conséquences désastreuses sur leur santé. Pour y remédier, il est essentiel de ne pas perdre de vue l'être humain. Nous devons être conscients que ce sont les individus qui constituent notre société, qui développent des idées, qui innovent et qui construisent des communautés.

Placer l'humain au cœur de nos préoccupations, c'est être à l'écoute des besoins de celles et ceux qui ont le plus besoin de soutien. Nous devons prendre soin de celles et ceux qui vivent dans la pauvreté, qui sont malades ou défavorisés. Il est de notre responsabilité de créer une société dans laquelle personne n'est laissé pour compte.

L'être humain n'était pas seulement au centre du congrès de cette année, il l'est aussi dans mon travail. Placer l'être humain au cœur de nos décisions signifie respecter ses besoins, ses droits et sa dignité et veiller à ce que personne ne soit désavantagé dans le monde du travail en raison de son sexe, de son origine ou de son statut social. Nous devons nous engager pour des conditions de travail équitables, où chaque personne est rémunérée de manière juste et où chaque travail est valorisé.

Travaillons ensemble pour placer l'humain au cœur de nos décisions. Construisons une société dans laquelle nous avons toutes et tous la possibilité de réaliser notre potentiel et de mener une vie épanouie. Ensemble, nous pourrions faire avancer les choses; ensemble, nous pourrions provoquer des changements. En tant que syndicat, nous avons le pouvoir d'unir nos voix et de défendre nos droits.

Nous nous battons pour que les heures supplémentaires soient correctement rémunérées et que des modèles de travail flexibles soient mis en place pour nous permettre de mieux concilier notre travail et nos obligations personnelles. Nous demandons des horaires de travail réguliers ou planifiables, pour pouvoir recharger nos batteries et de nous reposer régulièrement.

En grec, Syna signifie «ensemble», «avec»: il me tient à cœur que nous travaillions ensemble de manière respectueuse, critique et constructive, que nous fassions preuve de loyauté les uns envers les autres et que nous puissions faire valoir nos propres opinions. C'est en restant unis que nous parviendrons à relever les défis actuels du monde du travail et à les maîtriser. Je me réjouis qu'ensemble, nous puissions faire avancer notre syndicat.

**Yvonne Feri**  
Présidente de Syna

# «L'humain est au cœur de nos préoccupations»

Outre l'élection de la présidence, l'adoption du document du congrès constitue le moment fort du congrès de Syna. Ce document, élaboré par les membres du comité au cours des derniers mois, définit l'orientation politique de Syna pour les quatre prochaines années. Intitulé «L'humain est au cœur de nos préoccupations», il a été approuvé à une large majorité dans la Halle d'exposition de Lucerne. Voici un aperçu des six champs d'action qu'il définit pour Syna.



## Sécurité sociale

Les problématiques liées à la sécurité sociale sont multiples. Les assurances sociales ne couvrent plus tous les risques et les réalités de vie des personnes en Suisse; elles présentent des lacunes et leur système est peu fiable. Le stress et la pression accrue sur la productivité avec des salaires qui stagnent exposent les travailleuses et les travailleurs à des risques psychosociaux plus élevés. Comme par le passé, une part importante des travailleuses et travailleurs, dont environ deux fois plus de femmes que d'hommes, perçoivent de très bas salaires. La sécurité sociale en Suisse doit à nouveau être renforcée et développée!



## Digitalisation et droit à la formation continue

La digitalisation est une réalité et elle signifie un changement fondamental des structures dans de nombreuses branches. Les travaux à la chaîne et les processus simples et répétitifs sont externalisés et des spécialistes sont engagés pour le contrôle des processus. Pour ces nouvelles tâches, on se contente actuellement très souvent de former les travailleuses et travailleurs à l'interne. Des formations de base et continues doivent être soutenues et financées toutes branches confondues. Avec le droit à la formation continue, nous renforçons les travailleuses et travailleurs et ainsi la place industrielle suisse également.





### Égalité des chances

L'égalité des chances signifie que toutes les travailleuses et tous les travailleurs bénéficient des mêmes conditions dans le monde du travail, indépendamment de leur genre, origine, âge ou orientation sexuelle. Malheureusement, cela n'est pas encore réalité. Le genre détermine le montant du salaire, l'accès à une formation continue payée ainsi que la possibilité de travailler à temps partiel et de faire carrière. Les personnes issues de la migration sont confrontées à la discrimination et ont moins de chances sur le marché du travail. Il est plus difficile pour les travailleuses et travailleurs plus âgés de trouver du travail en raison des contributions plus élevées au 2<sup>e</sup> pilier. L'égalité des chances et des salaires doit être établie activement et garantie par l'État et les employeurs.



### Rôle de l'État

L'État doit contribuer activement à l'amélioration des conditions de vie des personnes. Pour cela, il doit créer des structures et des instruments permettant d'équilibrer les chances. Durant ces dernières décennies, l'aménagement en faveur des employeurs a conduit à privilégier unilatéralement leurs intérêts par rapport à ceux des travailleuses et travailleurs. Il s'en suit une inégalité croissante en matière de chances en Suisse. L'État doit fixer des standards minimaux en matière de conditions de travail et de salaires, afin que les coûts sociaux des mauvaises conditions de travail ne puissent pas être répercutés sur la collectivité par les employeurs.

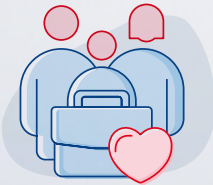


### Solidarité et organisation syndicale

Ces dernières années, de nouvelles formes de travail aux conditions souvent très précaires sont apparues. En tant que consommatrices et consommateurs, les travailleuses et les travailleurs profitent d'une part de ces nouvelles offres et services. D'autre part, ils et elles doivent se montrer solidaires avec les travailleuses et travailleurs de ces branches et soutenir leur lutte pour de meilleures conditions. Un syndicat solidaire, uni et organisé est le seul moyen d'exiger et de maintenir les droits des travailleuses et travailleurs. Faute d'organisation syndicale des travailleuses et travailleurs, il ne peut y avoir de partenariat social.

**Michael Steinke**

Collaborateur communication  
michael.steinke@syna.ch



### Compatibilité

Il est indéniable que la surflexibilisation croissante des temps de travail nuit à la santé. Un déséquilibre entre le travail et la vie privée entraîne le stress, l'isolement social et la maladie. Une flexibilisation du travail à sens unique au profit des employeurs doit être évitée. L'économie et la société doivent trouver des formes d'organisation qui garantissent que les enfants, la famille et la vie sociale n'entrent pas en concurrence avec le travail!

### Le document du congrès

Tu trouveras le document du congrès complet à télécharger ici :



Entretien avec Yvonne Feri

# «Syna et moi avons des choses importantes en commun»

Le 28 octobre, le Congrès a élu l'italo-suisse Yvonne Feri en tant que nouvelle présidente de Syna. Nous avons parlé avec elle de son parcours politique et de ses objectifs pour notre syndicat.



**Yvonne, félicitations pour ton élection! Avec ton élection, Syna a pour la première fois de son histoire une femme à sa tête. Comment te sens-tu?**

Je suis très reconnaissante aux déléguées et délégués de m'avoir élue ; je perçois et j'entends aussi leurs attentes. J'ai donc le plus grand respect pour ce rôle de présidente qui m'a été confié. Être la première femme à présider Syna est une source de fierté et me donne l'espoir de pouvoir convaincre davantage de femmes de rejoindre la cause syndicale. Les femmes sont souvent bloquées dans des emplois précaires et des branches à bas salaires. C'est là que nous devons (aussi) intervenir. Je donnerai le meilleur de moi-même et j'espère que dans quelques années, je pourrai dresser le bilan d'une période fructueuse.

**D'où viennent ton intérêt et ton engagement pour les causes syndicales?**

Très tôt dans ma vie professionnelle et politique, j'ai remarqué que l'être humain est souvent oublié dans les discussions politiques. Mon travail d'entrepreneuse m'a montré que cela se produit également dans le monde du travail et de l'entreprise, parce que les chiffres et le succès y sont prioritaires, parce que le profit prime sur le bien-être et les besoins des individus. Cela m'a toujours dérangé, car cette façon de penser entraîne des problèmes de santé mentale et physique chez les gens.

**Pourquoi Syna, qu'est-ce qui rend Syna si particulier pour toi?**

Syna et moi avons des choses importantes en commun: nous plaçons l'être humain au cœur de nos préoccupations, nous sommes à l'écoute les uns des autres, nous cherchons des compromis, nous sommes tenaces et persévérants dans la poursuite de nos objectifs. C'est la base d'une bonne collaboration, et c'est pourquoi je suis convaincue que nous réussissons.

**Après douze ans au Conseil national, tu as décidé de quitter le Parlement à la fin de cette législature. Pourquoi cette décision?**

J'ai décidé de ne pas me représenter pour plusieurs raisons: j'ai fait de la politique pendant 30 ans, ce qui est très long. J'ai un âge où j'ose me lancer un nouveau défi – dans quatre ans, ce serait déjà plus difficile. Au cours de ces douze années en tant que conseillère nationale, j'ai beaucoup appris, apporté ma contribution, et surmonté bien des crises. Le travail politique s'est également accéléré et complexifié, et les différents canaux des réseaux sociaux sont devenus très exigeants. Le système de milice atteint ses limites. Toutes ces considérations, ainsi que la limitation de la durée du mandat du PS argovien, m'ont incitée à prendre cette décision.

**De cette période, qu'emporteras-tu chez Syna?**

Certainement mon réseau politique, professionnel et privé, ainsi que mes compétences en matière de gestion et de négociation. L'envie de travailler de manière stratégique, de diriger des équipes, de proposer des idées. Je me réjouis aussi de rencontrer les gens chez Syna pour construire l'avenir avec eux – comme en politique.

**Le prochain congrès de Syna aura lieu dans quatre ans. Quelles sont les priorités que tu souhaites développer d'ici là au sein du syndicat?**

Les thèmes auxquels je souhaite me consacrer plus particulièrement sont les working poors et la pauvreté, la devise «à travail égal, salaire égal», la conciliation entre vie professionnelle et familiale, la protection de la santé ainsi que la santé mentale et le stress. Dans un monde dominé par la technologie et la numérisation, il est essentiel que nous ne perdions pas de vue l'être humain. La solidarité et la justice sont mes priorités et je m'engagerai pour que nos préoccupations syndicales soient prises en compte dans la politique. Et bien sûr, nous allons toutes et tous continuer à travailler sur les thèmes du congrès.

**Michael Steinke**

Collaborateur communication  
michael.steinke@syna.ch

## Parcours

**Yvonne Feri**, âgée de 57 ans, vit depuis plus de 25 ans à Wettingen, en Argovie. Elle a élevé seule ses deux enfants et est entrée en politique en 1993, par le biais de la commission scolaire de Neuenhof. Entre 1998 et 2008, elle a été membre du Grand Conseil du canton d'Argovie et a dirigé le département des affaires sociales et familiales du conseil municipal de Wettingen de 2006 à 2016. Yvonne Feri a été élue au Conseil national pour le PS en 2011, une élection à laquelle elle ne se représentera pas cette année. De double nationalité suisse et italienne, elle dirige sa propre entreprise FERI Mit-Wirkung, spécialisée dans la gestion d'entreprise, le conseil politique, le coaching et la formation continue. Étant par ailleurs active dans différentes organisations et fondations, elle apporte à Syna sa riche expérience des associations.

## Notre direction

## Un savoir-faire précieux en interne

Von links nach rechts:  
Antonella Maio,  
Nora Picchi, Yvonne Feri,  
Johann Tscherrig,  
Véronique Rebetez,  
Diana Gugliotta  
und Susanne Küng



**Après les décisions prises lors de l'assemblée des déléguées et délégués fin juin 2023, le Comité central a entrepris de pourvoir la direction ainsi que la présidence et les postes ont été mis au concours. Les membres de la direction ont ensuite été nommés lors de la réunion du Comité du 19 octobre. Tous les postes ont pu être pourvus en interne, et toutes les personnes nommées partagent la mission de faire de Syna un partenaire social encore plus fort et plus important.**

#### Finances et administration

Susanne Küng et Diana Gugliotta se partagent la direction de ce poste. Susanne Küng est responsable des finances et de la caisse de chômage. En avril 2018, cette agente d'exploitation ferroviaire de formation, titulaire d'un diplôme de spécialiste en finance et comptabilité, a repris la responsabilité de la comptabilité de la caisse de chômage de Syna. En octobre 2022, elle a rejoint le syndicat dans la même fonction. Dans son nouveau rôle, Susanne Küng souhaite améliorer la situation financière du syndicat et atteindre l'équilibre au niveau opérationnel. Par ailleurs, l'introduction du programme ASAL 2.0 doit permettre de réduire les frais administratifs de la caisse de chômage.

Diana Gugliotta prend pour sa part la direction de l'administration. Cette employée de commerce de formation, titulaire d'un diplôme post-grade de gestion d'entreprise, travaille chez Syna depuis 2011. Elle a débuté en tant que collaboratrice administrative en charge de la gestion des membres, un secteur dont elle a ensuite repris la direction. Diana Gugliotta a également œuvré au sein de la représentation du personnel pendant sept ans. Ses défis principaux résident dans la relance du programme Backoffice OM ainsi que dans le passage à un nouvel environnement informatique.

#### Resources humaines

Antonella Maio a été confirmée dans ses fonctions. Depuis 2017, elle est responsable du département RH et, depuis l'année dernière, membre de la direction par intérim. Antonella Maio travaille dans les RH depuis 1989 et a obtenu en 2001 son diplôme fédéral de spécialiste en ressources humaines à la Haute école spécialisée d'Olten.

#### Politique sociale, droit et application de la loi

Au sein de la direction, Nora Picchi est responsable des domaines de la politique sociale, du droit et de l'exécution. Autant de domaines exposés à de multiples défis. «Dans de nombreuses branches, les négociations s'avèrent difficiles, qu'il s'agisse de CCT ou de négociations salariales», explique cette juriste de formation, qui ajoute «des tâches difficiles nous attendent également dans le domaine de l'exécution. Par exemple, les nouvelles exigences de l'ISAB doivent être mises en œuvre. À cela s'ajoutent les exigences du Seco concernant les contrôles basés sur les risques dont doivent faire l'objet les entreprises détachant des travailleurs. En raison de ces exigences, les commissions professionnelles paritaires ont des difficultés à effectuer le nombre de contrôles convenus».

#### Politique sociale et services spécialisés

Véronique Rebetez a étudié l'histoire contemporaine, la sociologie et la pédagogie à l'Université de Fribourg. Elle travaille chez Syna depuis 2005 déjà, d'abord au secrétariat à Fribourg, puis comme responsable régionale de la région Fribourg Neuchâtel. En 2023, elle a repris le service de l'égalité ainsi que le Mouvement 60+. «Syna est la voix des travailleurs et des travailleuses. En offrant à la fois un service de proximité de qualité dans nos secrétariats régionaux et une voix contre les attaques libérales au niveau fédéral, nous défendons nos membres et offrons une alternative forte», souligne Véronique Rebetez avec fougue.

#### Président de la direction

La direction est présidée par Johann Tscherrig, un véritable vétéran chez Syna. Au sein de Syna, Johann Tscherrig a occupé les postes de secrétaire régional, responsable régional, secrétaire central et, en dernier lieu, responsable de la politique d'intérêts et CCT de Syna. «Au vu de cette nouvelle organisation, l'une de mes tâches principales sera certainement de veiller au bon fonctionnement de la collaboration entre le Comité et la direction», résume le Valaisan. Il souhaite également intensifier la collaboration avec les régions et les associations partenaires OCST et SCIV.

#### Michael Steinke

Collaborateur communication  
michael.steinke@syna.ch



## Offensive du Conseil fédéral et du Parlement

# Le dimanche ne doit pas devenir un jour ouvrable!

**En Suisse, le dimanche est en principe chômé. Le travail y reste limité aux professions indispensables à la bonne marche de la société, comme la santé, les transports publics ou encore les pompiers. Ainsi, pour 85% des travailleurs et travailleuses, le dimanche n'était jusqu'à présent pas un jour de travail. Or, le Conseil fédéral et le Parlement multiplient les initiatives contre le dimanche chômé, pourtant si important de nos jours.**

Le Conseil fédéral et le Parlement s'attaquent de plus en plus ouvertement aux temps de repos et au dimanche chômé. Ainsi, le conseiller fédéral Guy Parmelin veut attirer plus de touristes en Suisse en ouvrant des magasins de luxe dans les centres-villes. Et la Commission de l'économie du Conseil national va encore plus loin en souhaitant abroger purement et simplement la loi sur le travail pour les entreprises fondées il y a moins de cinq ans. Elle appelle cela la promotion des start-ups. Ce faisant, elle passe sous silence le fait que les entreprises artisanales et les salons de coiffure créés il y a moins de cinq ans ne seront plus non plus tenus de respecter les temps de repos et les durées maximales de travail. Et bien sûr, cela ouvrirait la porte au travail du dimanche sans autorisation.

Ces attaques contre le dimanche chômé doivent absolument être contrées. En effet, cette journée de repos revêt une importance considérable et croissante pour les actifs et les actives, mais aussi pour la société à l'heure où le travail s'accélère et s'intensifie.

- ▷ En Suisse, 40% des personnes actives sont désormais tellement épuisées après le travail qu'elles n'ont plus envie de s'occuper de leurs affaires personnelles. De plus, 70% estiment que le stress lié à la performance met leur santé en danger. Le dimanche chômé, jour de repos, prend donc de plus en plus d'importance.
- ▷ Le dimanche est le jour de l'autodétermination: notre vie professionnelle se flexibilise et les exigences des employeurs vont toujours plus loin: terminer une commande le soir par-ci, finir le montage d'une cuisine par-là, répondre à un mail le soir par-ci, prendre un tournus supplémentaire par-là, et travailler jusque tard le soir le lendemain, tout en acceptant une longue pause cet après-midi. Les jours où nous sommes libres et autonomes par rapport au travail sont d'autant plus importants. Le dimanche, la plupart des travailleurs sont injoignables

pour leur patron; ils ne sont ni opérationnels, ni productifs, ni rentables, et cela doit rester ainsi. La protection du dimanche est notre droit à ne pas être joignable, qui a été acquis de haute lutte depuis des décennies.

- ▷ Le dimanche est le jour du temps partagé: les repas pris en commun, les excursions ou les fêtes ne sont possibles que si tout le monde a congé. Le dimanche est donc important pour les familles et la cohésion sociale. Dans une société toujours plus individualiste où la solitude augmente fortement, le dimanche chômé revêt une importance critique.

Repos, autodétermination, maintien de liens sociaux: le dimanche, jour commun non travaillé, est plus important que jamais. Si les employeurs et leurs représentants au Parlement ne craignent même plus de le remettre en cause, nous devons adopter une position ferme: le dimanche ne doit pas devenir un jour ouvrable! Travail.Suisse et Syna combattront de toutes leurs forces les attaques du Conseil fédéral et du Parlement contre le dimanche chômé.

Thomas Bauer

Responsable de la politique économique,  
Travail.Suisse  
bauer@travailsuisse.ch



## Technique du bâtiment et électricité

# Plus de salaire, moins de pression et des retraites anticipées maintenant!

**1200 électriciens et techniciens du bâtiment de toute la Suisse sont descendus dans la rue le 6 octobre à Zurich pour envoyer un message fort à leurs employeurs. Seules de meilleures conditions de travail permettront de résoudre le problème de la pénurie de main-d'œuvre et de garantir la transition énergétique.**

Quelque 1200 travailleurs et travailleuses de la technique du bâtiment et de l'électricité de toute la Suisse sont descendus dans les rues de Zurich le 6 octobre pour demander des améliorations de leurs conventions collectives de travail (CCT) respectives. Ce combat, ils le mènent pour eux-mêmes, mais aussi pour notre avenir à tous. En effet, ces métiers sont d'une importance cruciale pour la transition énergétique et les objectifs climatiques de la Suisse. Si l'on n'agit pas aujourd'hui pour remédier au manque criant de main-d'œuvre dans ces secteurs, la Suisse ne pourra pas atteindre ses objectifs énergétiques. C'est pourquoi l'attractivité de ces

professions doit de toute urgence être améliorée. Les experts estiment que des dizaines de milliers de nouveaux postes doivent être pourvus afin de pouvoir rénover suffisamment rapidement les bâtiments, remplacer les systèmes de chauffage et installer des panneaux solaires. Or ce besoin ne pourra pas être comblé si les augmentations salariales restent en deçà du renchérissement, si la pression du rendement sur les chantiers ne cesse d'augmenter et si la conciliation entre vie professionnelle et vie privée n'est pas mieux prise en compte.

## Améliorer les conditions de travail

Michele Aversa, responsable de la branche de l'électrotechnique du syndicat Syna, confirme cette analyse et demande «une augmentation générale des salaires d'au moins un pour cent en plus de la compensation du renchérissement». Il souligne en outre «l'urgence de trouver des solutions de retraite anticipée qui permettent aux tra-

vailleurs de terminer dignement leur carrière professionnelle, comme cela se fait déjà dans d'autres professions du secteur de la construction». Enfin, les heures supplémentaires doivent être limitées et les personnes concernées doivent avoir leur mot à dire sur le moment et la manière dont elles peuvent les compenser. Pour ce faire, les manifestants ont remis 7883 signatures aux associations d'employeurs EIT.Swiss (électricité) et Suissetec (technique du bâtiment). Il faut agir, maintenant!

### Michele Aversa

Responsable du secteur de l'électricité  
michele.aversa@syna.ch



## RESPECT8-3.CH

# Egalité salariale

**Le 1<sup>er</sup> juin, nous avons lancé la campagne RESPECT8-3.CH pour exiger la mise en œuvre de l'égalité des salaires.**

Des actions ont eu lieu dans toute la Suisse et Travail.Suisse a reçu de nombreux retours. Actuellement, nous examinons la situation des entreprises de plus de 100 employés qui ont été dénoncées. Certaines apparaîtront bientôt sur la liste noire de RESPECT8-3.CH.

Alors que nos analyses sont encore en cours, nous constatons déjà un problème de communication. En effet, il arrive souvent

qu'après avoir effectué l'analyse salariale, l'employeur n'ait pas, ou pas suffisamment, informé son personnel du résultat.

Notre campagne nationale a permis de «réveiller» quelques entreprises qui n'avaient pas encore entrepris les démarches, alors que le délai pour la fin du processus complet (analyse, rapport d'audit, communication) était fixé au 30 juin. Cette situation n'est pas acceptable, l'égalité des salaires n'est pas une option mais une obligation!

Syna poursuit son travail pour contraindre les entreprises les plus récalcitrantes à respecter l'obligation légale d'égalité des salaires. Si tu travailles dans une entreprise de plus de 100 employés et si tu ne sais pas si ton employeur a procédé à l'analyse des salaires, fais vérifier cette analyse et com-

muniquer le résultat au personnel. Tu peux également nous demander anonymement de procéder au contrôle. La campagne RESPECT8-3.CH se poursuivra tant que toutes les entreprises de plus de 100 employés n'auront pas prouvé qu'elles appliquent l'égalité des salaires.

Si tu as des questions, n'hésite pas à t'adresser à ton secrétariat régional, qui y répondra volontiers. Nous sommes là pour toi!

Demander un contrôle de mon employeur



### Véronique Rebetz

Responsable égalité  
veronique.rebetz@syna.ch

## Tes droits

# Jours de vacances non utilisés

Il arrive qu'en fin d'année, il nous reste des jours de vacances non utilisés. Quelques mythes circulent sur ce qu'il en advient. Je vais les décrypter pour toi.

## Mes jours de vacances non utilisés de l'année précédente sont-ils perdus après un délai de trois mois?

Non, c'est faux. Les vacances peuvent certes être prescrites, mais le délai est alors de cinq ans. Et ce, indépendamment de ce qui figure dans le règlement propre à ton entreprise. Comme à chaque fois que l'on prend des jours de vacances, ceux-ci sont déduits du solde

le plus ancien, il arrive extrêmement rarement que des jours de vacances soient prescrits. Néanmoins, lorsqu'une personne prend des vacances, l'employeur peut exiger qu'un solde plus récent soit utilisé en premier. Il doit cependant l'indiquer clairement car sinon, le solde le plus ancien est automatiquement débité.

## Mon employeur peut-il m'obliger à prendre tous les jours de vacances pour l'année civile en cours?

Oui, il le peut. La loi stipule que les vacances doivent en règle générale être prises durant l'année civile en cours. L'employeur peut imposer des vacances moyennant un préavis de trois mois. En effet, l'objectif des vacances est de garantir que les travailleuses et les travailleurs se reposent et se ressourcent régulièrement. Il est néanmoins autorisé de reporter quelques jours de vacances à l'année suivante, pour autant que l'employé et l'employeur soient d'accord.

## Puis-je également me faire payer mes jours de vacances excédentaires?

En principe, non. Les vacances doivent être prises et ne peuvent pas être payées. Il existe cependant une exception à la fin de la relation de travail. Si les jours restants ne peuvent plus être pris en raison d'un travail urgent ou si le droit aux vacances dépasse le temps restant jusqu'à la fin des rapports de travail, alors les jours de vacances non utilisés peuvent être payés.

### Daniel Zoricic

Responsable du centre de compétences juridiques pour la Suisse alémanique  
daniel.zoricic@syna.ch



## Emma explique!

# Législature

Les élections au Conseil national et au Conseil des États ont eu lieu le 22 octobre. Nous connaissons donc désormais la composition de notre Parlement. La 51<sup>e</sup> législature s'achèvera le 29 novembre et les parlementaires nouvellement élus entameront la 52<sup>e</sup> législature le 4 décembre. Mais au fait, une législature, qu'est-ce c'est?

En Suisse, une législature dure en général quatre ans, durant lesquels les membres du Parlement fédéral, composé du Conseil national et du Conseil des États, sont en fonction. Durant cette période, des décisions politiques sont prises, des lois sont votées et le gou-

vernement est élu. Une législature est la garante d'une certaine stabilité pour planifier et développer des politiques avant que les citoyennes et les citoyens n'aient à nouveau la possibilité d'élire leurs représentants et de participer ainsi à l'orientation politique du pays. Ces quatre ans de législature fédérale correspondent également à l'intervalle entre deux Congrès de Syna. Comme notre nouvelle présidente Yvonne Feri se retire du Conseil national à la fin de la législature actuelle, elle pourra se concentrer pleinement sur son travail chez Syna à partir du 29 novembre.



Emma

## Mon syndicat et moi

# «Nous devons à nouveau nous battre ensemble pour défendre nos intérêts»

Près de 250 délégué-e-s de toutes les régions ont décidé de l'orientation future de Syna lors du Congrès Syna de cette année. À cette occasion, ils ont élu notre nouvelle présidente, Yvonne Feri, et adopté le document du congrès et trois résolutions. Six délégués partagent leurs impressions sur le congrès et confient leurs attentes pour l'avenir.



## Ernst Giger, Argovie

Ernst Giger a adhéré au syndicat dès son apprentissage. À l'époque, il appartenait encore au FCOM, qui a ensuite été l'un des membres fondateurs de Syna. «Yvonne Feri apporte un nouveau souffle et de la stabilité», relève Ernst Giger, «et grâce aux trois résolutions que nous avons adoptées, nos priorités de politique syndicale sont clairement définies pour les quatre prochaines années».



## Hans Leber, Argovie

Hans Leber, du Fricktal, a rejoint le syndicat par l'intermédiaire d'un collègue de travail. «À l'époque, en tant que travailleur, on entrait rapidement en contact avec les syndicats. Nous devons à nouveau montrer aux travailleurs pourquoi les syndicats sont si importants», dit-il, convaincu que «Syna se distinguera bientôt à nouveau de manière positive dans les médias».



## Gaby Salzgeber, Haut-Valais

Fraîchement retraitée, cette spécialiste de l'accompagnement fait partie du comité régional de Syna Haut-Valais. Elle estime qu'en élisant Yvonne Feri, «Syna a gagné le gros lot au loto». Gaby Salzgeber, membre de Syna depuis 2003, est convaincue que les choses vont désormais évoluer positivement pour le syndicat. Elle remercie également tout le personnel de Syna qui a participé à l'organisation de ce congrès, c'était «super bien»!



## Donato Saturnino, Lucerne

Donato Saturnino était déjà présent lors de la création de Syna en 1998 à Bienne. Il note que «ces derniers temps ont été un peu agités, mais ces turbulences sont bien moins fortes que lors de la création de notre syndicat à l'époque. Nous devons maintenant à nouveau nous battre ensemble pour défendre nos intérêts et je suis convaincu que nous y parviendrons».



## Andreina Cusano, Neuchâtel

Andreina Cusano est membre de Syna depuis 2020. À plusieurs reprises déjà, Syna a pu l'aider à résoudre des problèmes avec d'anciens employeurs. Pour cette syndicaliste convaincue, il est clair que «nous devons à nouveau grandir afin de pouvoir défendre encore mieux les revendications des travailleurs et travailleuses et lutter pour un monde plus juste. Je pense qu'avec la nouvelle présidente, nous sommes sur la bonne voie».



## Louis André, Zurich

Ce poseur de sol de formation est avant tout «heureux que nous ayons à nouveau une présidente». Sa première impression d'elle est très positive: «Elle semble avoir beaucoup d'idées et je pense qu'elle peut nous aider, notamment grâce à son immense réseau».

## Michael Steinke

Collaborateur communication  
michael.steinke@syna.ch

## Documento del congresso

# La persona al centro

Oltre all'elezione del presidio, l'adozione del documento congressuale è l'atto centrale del congresso di Syna. Questo documento è stato preparato dai membri del Comitato esecutivo nei mesi precedenti e definisce la direzione politica di Syna per i prossimi quattro anni. Il documento congressuale, intitolato «Persone al centro», è stato approvato con una convincente maggioranza nella sala espositiva di Lucerna. Di seguito una panoramica dei sei campi d'azione di Syna definiti nel documento.



## Sicurezza sociale

Le aree problematiche in materia di sicurezza sociale sono numerose. Le assicurazioni sociali non coprono più tutti i rischi e le realtà della vita in Svizzera, sono lacunose e, per la natura stessa del sistema, inaffidabili. Lo stress e l'aumento della pressione sulla produttività, uniti alla stagnazione dei salari, espongono le lavoratrici e i lavoratori a maggiori rischi psicosociali. Come in passato, un'ampia percentuale di lavoratori – circa il doppio delle donne rispetto agli uomini – percepisce salari molto bassi. La sicurezza sociale in Svizzera deve essere ulteriormente rafforzata e sviluppata!



## Ruolo dello Stato

Lo Stato deve contribuire attivamente a migliorare le condizioni di vita delle persone. Per farlo, deve creare strutture e strumenti che consentano di bilanciare le opportunità. Negli ultimi decenni, i datori di lavoro hanno privilegiato unilateralmente i loro interessi rispetto a quelli delle lavoratrici e dei lavoratori. Il risultato è una crescente disuguaglianza di opportunità in Svizzera. Lo Stato deve stabilire degli standard minimi per le condizioni di lavoro e i salari, affinché i datori di lavoro non possano scaricare sulla comunità i costi legati a pessime condizioni d'impiego.



## Solidarietà e organizzazione sindacale

Negli ultimi anni sono emerse nuove forme di lavoro, spesso con condizioni molto precarie. Se da un canto anche le lavoratrici e i lavoratori beneficiano, in quanto consumatori, di queste nuove offerte e prestazioni, dall'altro dovrebbero essere solidali con i dipendenti di questi settori e sostenerli nella loro lotta per ottenere condizioni migliori. Una forza lavoro solidale, unita e organizzata collettivamente è l'unico mezzo per rivendicare e preservare i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Non ci può essere un partenariato sociale senza un'organizzazione dei lavoratori a livello sindacale.



## Digitalizzazione e diritto alla formazione continua

La digitalizzazione è una realtà e comporta un cambiamento fondamentale nelle strutture di molte industrie. Il lavoro in catena di montaggio e i processi semplici e ripetitivi vengono esternalizzati e vengono assunti specialisti per monitorare i processi. Per queste nuove mansioni, molto spesso è sufficiente la formazione interna dei lavoratori. La formazione di base e quella continua devono essere sostenute e finanziate in tutti i settori. Il diritto alla formazione continua è un modo per rafforzare i lavoratori e, di conseguenza, la piazza industriale svizzera.



## Pari opportunità

Pari opportunità significa stessi presupposti nel mondo del lavoro per tutti i lavoratori e le lavoratrici a prescindere dal genere, dall'origine, dall'età o dall'orientamento sessuale. Purtroppo non è ancora così. Il genere determina quanto si guadagna, l'accesso alla formazione continua retribuita, la possibilità di lavorare a tempo parziale e le prospettive di carriera. Le persone provenienti da un contesto migratorio subiscono discriminazioni e hanno minori opportunità sul mercato del lavoro. Per i lavoratori più anziani è più difficile trovare lavoro a causa dei contributi più elevati del 2° pilastro. Lo Stato e i datori di lavoro devono creare attivamente e garantire la parità salariale e condizioni di pari opportunità.



## Conciliabilità

È innegabile che la crescente flessibilizzazione degli orari di lavoro danneggi la nostra salute. Uno squilibrio tra lavoro e vita privata porta a stress, isolamento sociale e malattie. Bisogna evitare la flessibilizzazione a senso unico del lavoro a vantaggio dei datori di lavoro. L'economia e la società devono trovare forme organizzative che garantiscano che i bambini, la famiglia e la vita sociale non siano in competizione con il lavoro!

### Michael Steinke

Collaboratore Comunicazione  
michael.steinke@syna.ch

Entrevista con Yvonne Feri

# «Syna y yo tenemos cosas importantes en común.»

El 28 de octubre, Yvonne Feri fue elegida por el Congreso nueva presidenta de Syna. Hablamos con esta suiza-italiana de doble nacionalidad sobre su trayectoria política y sus metas con el sindicato Syna.



**Yvonne, ¡felicitaciones por tu nombramiento! Contigo, por primera vez en su historia, Syna tiene una mujer como presidenta, ¿Cuáles son tus sensaciones?**

Agradezco a los delegados por haberme elegido, también conozco las grandes expectativas y por ello siento un gran respeto por este nombramiento. Ser la primera mujer que preside Syna me enorgullece y me llena de esperanza de que seremos capaces de atraer a más mujeres para la causa sindical. Las mujeres, especialmente, suelen estar atrapadas en situaciones laborales precarias y en sectores con bajos salarios. Debemos comenzar por estos temas. Daré el

máximo esfuerzo y compromiso para que esta época pueda ser recordada como una etapa de éxitos sindicales.

**¿De dónde viene tu interés e implicación con las causas sindicales?**

Al comienzo de mi vida profesional y política me di cuenta de que muchas veces se olvida a las personas en los debates políticos. A través de mi labor como empresaria me ha quedado claro que los números tienen prioridad, es decir, el beneficio económico importa más que el bienestar y las necesidades de las personas. Esta forma de pensar siempre me ha incomodado, pues tiene consecuencias físicas y psicológicas a nivel humano.

**¿Por qué Syna, y qué hace que Syna sea especial para ti?**

Syna y yo tenemos cosas importantes en común: las personas como tales están en el centro de nuestras motivaciones, escuchamos, buscamos acuerdos y somos perseverantes en la búsqueda de nuestros objetivos. Esa es la base para un buen trabajo conjunto, por lo que estoy segura de que tendremos éxito.

**Tras doce años en el Consejo Nacional, decides no presentarte nuevamente a la reelección, ¿por qué?**

Hay varias razones para no presentarme a la reelección: Llevo 30 años en política, que es bastante tiempo. Estoy en una edad que me permite volver a emprender algo nuevo; dentro de cuatro años sería más difícil. En estos doce años como Consejera Nacional he aprendido mucho, a dar forma a diferentes proyectos y resolver crisis. El mundo del trabajo político también se ha vuelto más rápido y complejo, y las redes sociales son muy exigentes. El sistema de militantes está en crisis. Todas estas consideraciones, así como los límites al mandato del Partido Socialista de Argovia, me han llevado a dar este paso.

**¿Qué cosas atesoras de esta etapa y ahora traes a Syna?**

Sin duda, mi red política, profesional y personal, así como mi capacidad de liderazgo y negociación. Los objetivos son trabajar a largo plazo, dirigir equipos, contribuir con ideas. Deseo conocer a la gente de Syna y forjar un futuro con ellos, como en la política.

**El próximo congreso de Syna será en cuatro años, ¿en qué se centrará el sindicato hasta ese momento?**

Los temas en los que me gustaría centrarme son la precariedad laboral y la pobreza, la igualdad de salario por el mismo trabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, la protección de la salud, mental y física. En un mundo que avanza hacia la digitalización, es fundamental tomar en cuenta al ser humano. La solidaridad y la justicia están en un lugar primordial, por lo cual me esforzaré al máximo para que nuestras preocupaciones sindicales se reflejen en la política. Y, por supuesto, todos seguiremos trabajando en los temas del próximo Congreso.

**Michael Steinke**

Equipo de comunicación Syna  
michael.steinke@syna.ch

Tecnologia de edifícios e setor elétrico

# Salários mais altos, menos pressão e reforma antecipada agora!

**1200 eletricitistas e técnicos de edifícios de toda a Suíça saíram às ruas em Zurique no dia 6 de outubro, para enviar uma mensagem forte às suas entidades patronais. Só melhores condições laborais poderão resolver o problema da escassez de mão-de-obra e garantir a transição energética.**

1200 técnicos de edifícios e eletricitistas de toda a Suíça manifestaram-se em Zurique, no dia 6 de outubro, para melhorar os seus respetivos acordos coletivos de trabalho. Mas ao fazê-lo, não estão apenas a lutar por si próprios, mas também pelo futuro de todos nós. Porque estas profissões são cruciais para a transição energética e para os objetivos climáticos da Suíça. Se nada for feito hoje para contrariar a grave escassez de mão-de-obra nestes setores, a Suíça não será capaz de atingir os seus objetivos energéticos. É por isso que a atratividade destas profis-

sões necessita urgentemente de ser melhorada. Os especialistas estimam que dezenas de milhares de novos cargos adicionais terão de ser preenchidos para que os edifícios possam ser renovados, os sistemas de aquecimento substituídos e os sistemas solares instalados com a rapidez suficiente. Esta necessidade continua por satisfazer se os salários ficarem aquém da inflação, a pressão para o bom desempenho nos terrenos de obras continuar a aumentar e o equilíbrio entre o trabalho e a vida privada cair no esquecimento.

## Melhorar as condições laborais

Michele Aversa, responsável do setor do comércio elétrico do sindicato Syna, confirma esta avaliação e apela a «um aumento salarial geral de, pelo menos, um por cento, além do ajustamento do custo de vida. Há também uma necessidade urgente de soluções de reforma antecipada que permitam aos empregados terminar a sua carreira profissional de forma digna. Assim como já acontece em outras profissões da construção civil.» Além disso, as horas extras devem ser limitadas e os empregados devem poder opinar sobre quando e como podem compensá-las. Para tal, os manifestantes entregaram 7883 assinaturas às entidades patronais EIT.Swiss (eletricidade) e Suissetec (tecnologia de edifícios). A ação deve ser feita agora!

---

### Michele Aversa

Responsável do setor comércio elétrico  
michele.aversa@syna.ch



## Ce que dit l'article 3, alinéa 3, du CCT

«Si, en cours de validité du présent contrat-type de travail, le montant du salaire minimum au sens de l'article 5 de l'ordonnance d'exécution de la loi sur le salaire minimum cantonal du 10 mai 2022 est revu à la hausse ou à la baisse, les salaires au sens de l'alinéa 2 sont adaptées automatiquement dans les mêmes proportions, à la date d'entrée en vigueur de la révision de l'ordonnance précitée. Le Service de l'économie et de l'emploi publie les adaptations d'une manière appropriée.»

### RÉGION JURA

# Personnel de vente: contrat type de travail reconduit

**Le Gouvernement jurassien a récemment officialisé la prorogation du contrat type de travail pour le personnel de vente dans le commerce de détail. Une annonce que Syna Jura salue, mais qui ne doit pas faire oublier la nécessité d'introduire une convention collective de travail dans la branche.**

En date du 1<sup>er</sup> septembre 2023, le Gouvernement jurassien a publié la prorogation du contrat type de travail (CTT) pour le personnel de la vente, pour une durée de trois ans. Pour Laurent Crevoisier, responsable de Syna Jura, cette décision nécessaire à la branche ne peut qu'être saluée. «Au sein de Syna Jura, nous nous félicitons en particulier de l'introduction de l'article 3, alinéa 3, du CTT, qui prévoit une adaptation automatique des salaires dans les mêmes proportions que le salaire minimum jurassien. C'est essentiel car cela permet d'éviter que les salaires prévus par le CTT soient à l'avenir potentiellement inférieurs au salaire minimum jurassien.» «Ce nouvel alinéa fait d'ailleurs suite à une proposition de notre syndicat», relève encore le responsable jurassien. «Cela dé-

montre l'importance pour nous, les syndicats, de suivre le travail de notre Parlement et de notre Gouvernement, et d'être une force de proposition lorsqu'une loi, un règlement ou tout autre document législatif est soumis à consultation.»

Si l'intégration de ce nouvel alinéa est réjouissante, elle ne doit pas faire oublier l'absence de convention collective de travail (CCT) dans la branche dans le Jura. «Cette prorogation était bien sûr nécessaire», précise Laurent Crevoisier. «Néanmoins, elle s'ajoute aux six premières, et nous regrettons qu'aucune CCT ne soit actuellement en vigueur pour la branche. En effet, un CTT n'a pas vocation à se prolonger indéfiniment. Or ce contrat-type est entré en vigueur au

1<sup>er</sup> juillet 2006 – soit il y a plus de 15 ans – et nous avons le sentiment qu'il tend à se substituer à un réel partenariat social pour l'ensemble de la branche du commerce de détail jurassien. Pour l'avenir, nous appelons donc l'ensemble des partenaires sociaux à se mettre autour d'une table et à s'accorder sur une CCT».

Concrètement, ce contrat-type fixe des salaires minimaux obligatoires. Le salaire le plus bas de l'échelle s'élève à 19,05 francs par heure. Comme le 13<sup>e</sup> salaire est obligatoire dès le premier mois, on obtient un salaire horaire moyen sur une année de 20,63 francs. Le salaire minimum cantonal, qui est fixé à 20,60 francs, est ainsi respecté. Et désormais, le CTT comporte une clause d'adaptation automatique en cas d'augmentation ou de diminution du salaire minimum cantonal. «Nous pouvons bien entendu regretter que les salaires fixés dans ce CTT ne soient pas plus élevés. Il est cependant nécessaire d'agir avec discernement, ce contrat-type apporte des conditions plus avantageuses que la loi et le code des obligations. Il est également nécessaire de rappeler que très peu de cantons suisses ont recours au contrat-type alors que le dumping salarial existe dans chacune de nos régions», réagit encore Laurent Crevoisier.

**Tania Severin**

Rédactrice régions romandes  
tania.severin@syna.ch



## RÉGION ROMANDIE

# Ça bouge dans le nettoyage romand!

**Durant l'été, les partenaires sociaux du nettoyage romand se sont réunis à plusieurs reprises pour discuter des salaires 2024 d'une part, et du renouvellement de la convention collective de travail d'autre part. Bilan.**

Comme 2022, 2023 est une année marquée par la hausse inexorable des loyers, de l'électricité, des produits alimentaires, et surtout des primes maladie, qui rime malheureusement avec perte de pouvoir d'achat et, bien souvent, de qualité de vie pour les travailleurs et travailleuses. C'est pourquoi les négociations salariales et les négociations entourant le renouvellement des conventions collectives de travail (CCT) sont cette année particulièrement sensibles.

«Dans le nettoyage romand, les discussions menées durant la période été ont été par moments animées, mais aussi constructives», relate Juan Barahona, secrétaire central chez Syna. Pour 2024, les discussions concernaient la hausse des salaires minimaux. Ceux-ci augmenteront de 25 centimes de l'heure dans toutes les catégories professionnelles (E et N). Dans le canton de Genève, le montant du salaire minimum cantonal 2024 fera office de salaire minimum CCT.

«Avec les hausses obtenues en 2023, les salaires minimaux augmenteront de presque 4% en deux ans pour les bas salaires, notamment les nettoyeuses d'entretien qui représentent 80% de la profession», tient à souligner Juan Barahona, secrétaire central chez Syna.

S'agissant du renouvellement de la CCT pour 2025-2028, les évolutions principales sont les suivantes:

- ▷ Les salaires minimaux de toutes les catégories professionnelles (CE, E et N) seront indexés automatiquement et intégralement à l'indice des prix à la consommation et cela chaque année, de 2025 à 2028.
- ▷ En plus de la compensation intégrale de l'inflation, les salaires minimaux de toutes les catégories professionnelles (CE, E et N) seront revalorisés de +0,5% chaque année, soit une hausse réelle de +2% sur 4 ans. Ce principe s'appliquera également à Genève.
- ▷ Pour sa part, la catégorie N0 (nettoyeuse sans qualification avec moins de 4 ans dans la branche) sera supprimée. Toutes les nettoyeuses N0 passeront dans la catégorie N4, ce qui constituera une hausse salariale de +6,8% en 2025. Pour cette catégorie, la revalorisation de 0,5% en plus de l'indexation, interviendra dès 2025 et non dès 2024.
- ▷ Le congé paternité légal de deux semaines, payées à 80% s'ajoute au jour ou aux deux jours de congé de naissance payés à 100% et prévus à l'article 18 de la CCT sur les absences justifiées.
- ▷ Les employés absents pour cause de maladie devront produire un certificat médical dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence, au lieu du 3<sup>e</sup> jour actuellement (art. 24 C).
- ▷ L'annexe 1 de la CCT est adaptée à la suite de la mise en place du «dispositif» anti-harcèlement (hotline confiance).

«Les améliorations obtenues sont significatives. Elles concernent surtout le système salarial qui était la revendication prioritaire de nos membres Syna», se réjouit encore Juan Barahona.

**Tania Severin**

Rédactrice régions romandes  
tania.severin@syna.ch

## Grilles des salaires minimaux dès le 01.01.2024

Filières	Catégories	Romandie	Genève <sup>1</sup>
CE	Chef d'équipe	Fr. 29.45	
N20	CFC plus de 2 ans dans la branche	Fr. 28.15	
N21	CFC moins de 2 ans dans la branche	Fr. 26.75	
N30	Nettoyage spécifique et de chantier	AFP	Fr. 25.00
N4		Nettoyeur sans qualification plus de 4 ans dans la branche	Fr. 24.15
N0	Nettoyeur sans qualification moins de 4 ans dans la branche	Fr. 22.65	
E2	Nettoyage d'entretien	Nettoyeur d'entretien avec diplôme EGP ou MRP	Fr. 21.25 / Fr. 22.30
E3		Nettoyeur d'entretien sans diplôme EGP ou MRP	Fr. 20.25 / Fr. 22.30

1) Genève: le salaire minimum légal s'applique dans tous les cas.

## Supervision

Effectif à superviser	Supplément brut horaire
De 3 à 5 employés	Fr. 1.-
De 6 à 9 employés	Fr. 2.-
Depuis 10 (et plus) employés	Fr. 3.-

## Apprentis

Année d'étude (scolaire)	Salaires mensuel brut
1 <sup>ère</sup> année	Fr. 940.-
2 <sup>e</sup> année	Fr. 1330.-
3 <sup>e</sup> année	Fr. 1970.-

Ces salaires s'entendent bruts. Le 13<sup>e</sup> salaire et les vacances sont dus en sus. Pour les apprentis, le salaire mensuel est versé 13 fois.



## RÉGION ROMANDIE

# CCT du second-œuvre romand: du mieux à l'horizon 2025

**La CCT du second-œuvre romand a fait l'objet d'âpres négociations ces derniers mois. Nous vous livrons ici les principaux résultats des discussions menées avec les partenaires sociaux.**

En printemps 2022, nous lançons un vaste sondage auprès de tous les travailleurs et travailleuses du second-œuvre romand. Le résultat était alors sans appel: les salaires des métiers de la peinture, du carrelage, du bois, etc. sont insuffisants! Toutes ces branches peinent à recruter de la main-d'œuvre qualifiée, et pour cause: la pénibilité, le manque de considération, le stress des délais deviennent de plus en plus difficiles à supporter et les salaires n'ont pas été réévalués depuis plusieurs années, l'indice des prix à la consommation (IPC) de référence étant encore celui de 2015.

En automne 2022, en marge des négociations de la convention collective de travail (CCT), les négociations salariales avaient permis d'obtenir 1.5% d'augmentation pour 2023, pour compenser le renchérissement. Un résultat encore insuffisant pour faire face aux effets de la très forte inflation qui nous touche cette année et qui devrait encore durer.

## Consensus partiel pour 2025

Dans ce contexte tendu, les syndicats ont amené les revendications des travailleurs et des travailleuses aux négociations de la CCT auprès de la délégation employeur et après une année de discussions, un résultat a pu être trouvé et mis en consultation des membres jusqu'à la fin octobre 2023.

Si un consensus a été trouvé sous la thématique des chantiers dignes (WC à disposition, eau courante à disposition, accès à des systèmes de portage pour les charges lourdes, etc.), et concernant la limitation de la sous-traitance à un échelon, nous n'avons pas réussi à obtenir une amélioration du congé paternité, ni une solution pour la première demi-heure de déplacement qui fera certainement encore l'objet de longues discussions ces prochaines années. L'augmentation de l'indemnisation kilométrique a pour sa part été acceptée (passant ainsi à

0.75 francs) tout comme le défraiement des places de parc lorsqu'elles sont nécessaires. Par contre, le montant du prix du panier repas n'a pas bougé, et reste à CHF 18.-.

La CCT est maintenant en cours de rédaction et devrait entrer en vigueur en 2025. Les salaires, eux, seront finalement adaptés au renchérissement et enfin revalorisés dès 2024. Tu trouveras les résultats via le code QR dans la boîte ci-dessous.

Finalement, l'issue de ces négociations permettra à notre membre Bernard comme à beaucoup d'autres de respirer un peu face à la vie chère. Néanmoins, la bataille se poursuit et Syna espère que le prochain renouvellement pourra apporter plus d'améliorations et de modernité à cette CCT, pour la rendre d'avantage attractive et avantageuse notamment en termes de conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Pour tout renseignement complémentaire, prends contact avec ton secrétariat régional ou la responsable de branche.

## Véronique Rebetz

Responsable du second-œuvre romand  
[veronique.rebetz@syna.ch](mailto:veronique.rebetz@syna.ch)

## Le résultat

Tu trouveras le résultat des négociations ici.





## SECOND-ŒUVRE

# «On ne sait pas où on va»

**Pour des centaines de milliers de travailleurs et travailleuses, des salaires qui stagnent alors que le coût de la vie ne cesse d'augmenter entraînent des conséquences au quotidien. Bernard, menuisier et membre de Syna de longue date, témoigne.**

## Perte de pouvoir d'achat

Bernard exerce avec passion le métier de menuisier depuis près de 40 ans. Aujourd'hui, il pose un regard quelque peu désabusé sur l'évolution de ses conditions de travail, et attend du patronat qu'il fasse un pas en direction des travailleurs. «En Suisse, on manque souvent de bras qualifiés, mais les salaires stagnent depuis des années, c'est paradoxal», relève Bernard. «Depuis des années, on nous promet des augmentations, mais elles n'arrivent pas. Et les indemnités annexes non plus. Par exemple, mon travail de pose fait que je suis toujours en déplacement. Au niveau de la vie privée, c'est un gros sacrifice, car on ne voit la famille que le matin et le soir. Or les 18 francs d'indemnités de repas que je touche par jour ne suffisent plus pour aller manger chaud dans un restaurant du coin – on doit toujours compléter de notre poche. Pour mieux nous en sortir, nous sommes de plus en plus nombreux à prendre des plats de la maison, à réchauffer sur le chantier – heureusement, la plupart du temps on trouve des micro-ondes sur place. Et alors que nos revenus stagnent depuis longtemps, le coût de la vie, lui, augmente sans cesse. Le kilo de pain a augmenté de 50 centimes, l'assurance

maladie coûte de plus en plus cher. Au quotidien, ça devient difficile. On ne sait plus où on va – il me reste six ans jusqu'à ma retraite, et j'ai l'impression que ces années seront les plus dures de ma carrière!»

## Le stress de la productivité

En plus du stress quotidien généré par la stagnation des salaires et la perte de pouvoir d'achat qu'elle génère, Bernard évoque la pression croissante sur la productivité: «En menuiserie, j'ai une immense expérience, mais avec l'âge, on perd parfois un petit peu en rapidité. Or on ressent une pression très forte pour toujours avancer le plus vite possible, toujours terminer le plus vite possible. J'ai récemment changé d'emploi – à 58 ans, c'est une chance! – mais je me demande parfois si cela va tenir jusqu'à ma retraite. C'est pesant». Pour lui, il est essentiel que la renégociation de la convention collective de travail du second-œuvre apporte de réelles améliorations. Et pour cela il souhaite que les partenaires sociaux sachent faire preuve d'ouverture dans les discussions. «J'ai assisté à deux reprises à des négociations en tant que représentant des travailleurs», témoigne

Bernard, «et j'ai à chaque fois été frappé par les blocages qui empêchaient les discussions d'aboutir». Pour cet homme syndiqué depuis l'époque de son apprentissage dans les années 80, le rôle de Syna et des syndicats partenaires dans ces discussions est essentiel.

## Les syndicats ont un rôle essentiel

S'agissant du rôle des syndicats, Bernard, dont le «premier patron exigeait que nous soyons tous syndiqués», s'étonne d'ailleurs du peu d'intérêt des plus jeunes et de la main d'œuvre fraîchement arrivée de l'étranger pour les syndicats aujourd'hui. «J'ai du mal à comprendre ce manque d'intérêt – beaucoup d'employés et d'employées semblent penser que les syndicats ne font rien, qu'ils sont inutiles. Pourtant personne n'est jamais à l'abri d'un conflit avec un patron, d'un plan social etc. Et les syndicats sont là pour nous soutenir, pour nous guider». Lui-même membre du comité régional et du comité Artisanat de Syna Fribourg, il témoigne: «s'impliquer activement est passionnant, on a tout à y gagner. On apprend plein de choses, l'ambiance est conviviale, après les séances on échange autour d'un verre. Et l'engagement n'est que de quelques soirées par année». Avis aux personnes intéressées!

## Tania Severin

Rédactrice régions romandes  
tania.severin@syna.ch

ANNIVERSAIRE DEPUIS 25 ANS – NOUS SOMMES FORTS ENSEMBLE!

# Congrès Syna 2023



Quelques impressions du septième Congrès Syna dans la halle d'exposition de Lucerne. Près de 250 délégué-e-s se sont réunis sous la devise «L'humain est au cœur de nos préoccupations» et ont posé les jalons pour les quatre années à venir.



## Émission spéciale «25 ans de Syna»

Syna, le plus ancien syndicat interprofessionnel de Suisse, fête ses 25 ans. Sarah Bärtschi & Leo Niessner célèbrent cet événement le samedi 11 novembre de 10 à 17 heures en direct sur Radio Kanal K.

Le 11 novembre, Kanal K revient sur un pan de l'histoire syndicale suisse: cette émission spéciale présente Syna et met en lumière le travail syndical. L'émission donne la parole aux personnes qui font le syndicat et parle des défis et des actions d'actualité. Elle présente également le travail des collaboratrices syndicales dans les différentes régions de Suisse et dresse le panorama des branches dans lesquelles les travailleurs ont un besoin urgent du soutien du syndicat. Une histoire syndicale rythmée par des titres musicaux d'horizons divers.

### Écouter

Sa, 11. novembre  
de 10 à 17 heures  
92.2+94.9 FM, DAB+

 [kanalk.ch](http://kanalk.ch)

