

# syna MAGAZINE

N° 6 | NOVEMBRE 2022 | SUISSE ROMANDE

## Merci Arno

30 ans au service des travailleurs et travailleuses.  
Page 6

## A união faz a força!

Onda de protesto em todo o país na construção civil.  
Página 15



Fort-e-s ensemble

## Vague de protestation nationale dans la construction

Dans toute la Suisse, des milliers de travailleurs et travailleuses descendent dans la rue pour réclamer des conditions de travail équitables et de qualité. Pages 4 et 5

# CONTENU

## BRANCHES

- 10 **Électricité et technique du bâtiment**  
Enquêtes sur les négociations CCT
- 10 **Coiffure**  
50 francs de plus par mois
- 10 **Nettoyage**  
Hausse des salaires minimaux dès 2023
- 10 **Santé en Suisse romande**  
Hausse moyenne de 1,5 à 2%

## SYNDICAT

- 7 **Congé paternité**  
Nico Fröhli témoigne

## POLITIQUE

- 8 **Pouvoir d'achat en chute libre**  
Politiques et employeurs appelés à agir
- 9 **Système de formation duale**  
Après l'apprentissage, l'université

## PERSONNALITÉS

- 3 **Le commentaire**  
Walter Wyrtsch
- 12 **Mon travail et moi**  
Yunus Ruff: «Difficile d'imaginer à quoi ressembleraient nos conditions de travail sans les syndicats»

## SERVICE

- 11 **Tes droits**  
Licenciement avec effet immédiat
- 11 **Emma explique!**  
La paix du travail
- 16 **Régions**  
Romandie



## SPRACHEN

- 13 **ITALIANO**  
Scelta professionale
- 14 **ESPAÑOL**  
Tus derechos
- 15 **PORTUGUÊS**  
Renovação do CNT



## SYNDICAT Merci Arno!

Merci pour 30 ans au service des travailleurs et travailleuses

## 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** 16 décembre 2022 | **Clôture de la rédaction** 26 novembre 2022, 12h00 | **Crédits photographiques**  
Adobe (p. 9, p. 11, p. 13, p. 14, p. 19 en haut), Syna (p. 1, p. 2, p. 4/5, p. 6, p. 12, p. 15, p. 16, p. 18, p. 19 à droite et en bas), Hugues Siegenthaler (p. 17), mäd (p. 3, p. 7)

# Pour des soins forts, maintenant!



Les gens ont besoin de soins et les soignants ont besoin de bonnes conditions de travail: rien de bien compliqué de prime abord. Aucun d'entre nous n'est à l'abri d'avoir un jour besoin de soins et d'un traitement médical, et nous souhaitons alors tout naturellement être pris en charge par des soignants satisfaits. Cela implique évidemment de bonnes conditions de travail. Dans ce contexte, nous déplorons que la mise en œuvre de l'initiative sur les soins prenne du retard. Les mesures dans le domaine de la formation ne seront probablement pas mises en œuvre avant mi-2024! Une fois de plus, notre système fédéral révèle de grandes différences entre les cantons, ce qui ne facilite pas la mise en œuvre. En Suisse, tout est différent d'un canton à l'autre.

Cette vérité s'applique également à la conciliation entre vie professionnelle et vie de famille! Sans structures d'accueil de jour extrafamilial et parascolaire abordables sur l'ensemble du territoire, toutes les mesures de mise en œuvre de l'initiative sur les soins ne seront qu'à moitié efficaces. Le potentiel d'amélioration reste important, et Syna s'engagera pour qu'il soit mieux exploité.

Outre les améliorations générales des conditions de travail et de la formation que Syna demande depuis longtemps, il faut aussi nettement mieux tenir compte des «facteurs intangibles». Dans ce domaine, les entreprises – pas uniquement dans la santé – doivent assumer et développer davantage leur propre responsabilité.

Des études montrent que, tous secteurs confondus, de nombreuses personnes quittent le métier qu'elles ont appris peu de temps après avoir terminé leur formation. Dans la santé, les soins de longue durée sont particulièrement touchés. Nous formulons deux revendications essentielles à ce sujet: premièrement, à l'issue de sa formation, le personnel soignant doit être accompagné dans sa pratique et dans la définition de son rôle. Cet accompagnement, qui joue un rôle primordial, peut se faire dans le cadre d'un coaching ou de groupes accompagnés. Deuxièmement, les infirmiers et infirmières ont besoin de perspectives leur permettant d'envisager différents scénarios à l'issue de leur formation, que ce soit en termes de développement professionnel et personnel ou de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Le travail syndical pour améliorer la situation doit toujours être accompagné de développements au sein de l'entreprise: Syna s'engage fortement dans ce domaine en collaboration avec l'association professionnelle des infirmiers et infirmières et les autres syndicats. Afin d'unir nos forces, l'Alliance des professions de la santé a été créée il y a environ deux ans. Elle participe aux discussions jusqu'au plus haut niveau politique. Cependant, on veut bien nous faire participer aux discussions, mais pas aux décisions! C'est pourquoi nous avons besoin de vous – membres, sympathisants et collaborateurs et collaboratrices. Votre soutien est primordial pour que nous puissions exercer la pression nécessaire pour que la politique aille enfin de l'avant. Et ce, à l'échelle nationale – pas selon une géométrie variable dans chaque canton.

**Walter Wyrsh**

Membre du comité central

Renouvellement de la CN

# Bâtiment: les ouvriers expriment leur ras-le-bol dans la rue

La première quinzaine de novembre a été marquée par des manifestations à travers tout le pays: dans le cadre de la renégociation de la Convention nationale (CN), les travailleurs et travailleuses du bâtiment sont descendus dans la rue dans de nombreuses régions de Suisse.



Le nord-ouest de la Suisse a donné le coup d'envoi d'une vague de protestations qui a balayé le pays au cours des deux premières semaines de novembre. Les travailleurs en ont assez: ils s'opposent aux exigences démesurées des entrepreneurs d'imposer des journées de travail de 12 heures et une semaine de 58 heures. Ils ne sont pas prêts à mettre en péril leur santé et leur vie privée pour régler les problèmes que les patrons ont créés eux-mêmes.

Le 1<sup>er</sup> novembre 2022, le travail s'est arrêté sur près de 250 chantiers à Bâle. Réunis en un imposant cortège, les participants ont brandi leurs drapeaux Syna. La manifestation a sillonné la ville au son perçant des sifflets. À plusieurs reprises, le cortège s'est arrêté le temps d'une action, comme sur le chantier de la gare de Liestal.



Les 7 et 8 novembre, les actions se sont poursuivies en Suisse romande: deux jours durant, plus de 7000 travailleurs du bâtiment ont cessé le travail. Ils ont manifesté leur mécontentement dans les rues des villes de Delémont, Lausanne, Genève, La Chaux-de-Fonds et Fribourg. Comme à Lausanne, ces journées d'action ont à chaque fois débuté dans une ambiance de fête populaire. L'enthousiasme des participants à défendre leur cause est impressionnante.

Parmi eux, Johann Tscherrig, responsable de la branche construction du syndicat Syna. «Les ouvriers du bâtiment plus âgés et expérimentés devraient accepter d'être licenciés plus rapidement et d'être rétrogradés dans des classes de salaire inférieures? C'est inacceptable!» s'est-il exclamé. «Les ouvriers du bâtiment n'accep-

teront jamais ces dégradations de la CN. Ils sont prêts à se battre pour leurs droits!» Sur les banderoles des manifestants, les messages étaient tout aussi clairs: «Augmentez les salaires, pas le temps de travail», pouvait-on y lire, ou encore «Non à la flexi-précarité».

L'ampleur du mécontentement s'est également bruyamment manifestée: la fanfare de guggenmusik qui tentait d'animer la gare de Zurich en ce 11 novembre à midi n'a pas fait le poids face aux sifflets, aux sirènes et aux cris des manifestants.

2500 personnes ont répondu présent, et pour une fois, leur nombre a été corrigé à la hausse par la police, et non par le comité chargé d'organiser le cortège qui a sillonné la ville en suivant un tracé souvent utilisé lors de grandes manifestations. À la fin de

la journée, une grande horloge a été fixée dans un socle en béton devant le siège de la Société des entrepreneurs.

Devant le bâtiment, Johann Tscherrig a tenu un autre discours, applaudi avec force: «Sans ouvriers du bâtiment, la Suisse est à l'arrêt. Sans convention, pas d'ouvriers ni d'ouvrières!», a-t-il scandé, bruyamment soutenu par la foule. Des négociations sont maintenant prévues avec la Société Suisse des Entrepreneurs. Ce vendredi-là, il est clairement apparu à Zurich que, si elles ne portent pas leurs fruits, la Suisse connaîtra l'année prochaine une vague de grèves dans la construction.

---

**Leo Niessner**

Collaborateur communication  
leo.niessner@syna.ch

Merci Arno et bon vent à toi!

# Plus de 30 ans d'engagement pour un monde du travail plus juste

**Notre collègue Arno Kerst s'est engagé pendant 30 ans pour Syna et pour les travailleurs et travailleuses. Sa priorité a toujours été de préserver les intérêts des membres et des travailleurs.**

En 1992, Arno a rejoint la caisse de chômage FCTC à Zurich en tant que responsable. Sous sa houlette, elle a fusionné avec trois autres caisses pour former la caisse de chômage Syna. Déjà à l'époque, les besoins de son personnel et des assurés étaient toujours au centre de ses préoccupations.

Après plusieurs années au sein de la caisse de chômage FCTC, Arno a décidé de rejoindre le syndicat Syna et d'accepter un poste de secrétaire central pour la branche de l'indus-

trie. Dans cette fonction, il a mené avec succès des négociations dans la branche MEM et a également pu poser des jalons favorables aux travailleurs dans les autres branches de l'industrie.

En tant que vice-président, il s'est ensuite penché sur l'avenir de l'ensemble du syndicat dont il a repris la présidence en 2014. Pendant huit ans, il a présidé aux destinées de Syna. Grâce à sa nature calme et pragmatique, Arno a toujours su appréhender les multiples tâches et défis de la présidence

de Syna avec maîtrise, précision et une bonne dose d'humour. L'acceptation de l'initiative pour le congé paternité a certainement constitué le point culminant de la carrière d'Arno, qui avait mis toutes ses forces et tout son cœur dans ce projet. Après deux mandats, Arno a décidé de ne pas se représenter à la présidence et de consacrer sa vie à d'autres choses.

Nous lui adressons nos meilleurs vœux pour son avenir et prenons congé d'un collègue d'une loyauté exemplaire, qui nous a beaucoup fait sourire avec ses intermèdes musicaux et son sens de la formule. Bon vent à toi, cher Arno!

**Johann Tscherrig**

Membre de la direction  
johann.tscherrig@syna.ch

## Trois questions à Arno Kerst

**Syna: De 1992 à fin 2000, tu as travaillé pour la caisse de chômage (CCh). Que peux-tu en dire?**

Arno Kerst: Le soutien et le développement ont été mes moteurs. J'ai pu aider les demandeurs d'emploi en clarifiant rapidement leurs droits et en leur versant des indemnités journalières. Comme responsable de l'accueil des nouveaux collaborateurs et de la formation lorsqu'il y avait des nouveautés informatiques ou législatives – et c'était fréquent – j'ai pu soutenir mes collègues. En tant que directeur de caisse, les questions de stratégie ont ensuite pris le dessus. La fusion de quatre CCh syndicales en 1998 pour former la CCh de Syna a été un moment fort. En collaboration avec le personnel, le syndicat et le SECO, nous avons ainsi créé le plus grand département de Syna!

**Tu as ensuite travaillé 21 ans comme syndicaliste: qu'est-ce qui a changé pendant cette période?**

Beaucoup de choses! La mondialisation et la numérisation bousculent le monde du travail, ce qui a des conséquences importantes pour les travailleurs. Je suis fier que Syna ait reconnu très tôt ce changement et ait su s'impliquer pour défendre des horaires de travail sains. Modèles de retraite anticipée, meilleure conciliation entre travail et loisirs, engagement pour la famille et la société, introduction d'un congé paternité, renforcement des conventions collectives: au fil des années, j'ai pu contribuer à de nombreuses améliorations. Durant cette période, nous avons aussi beaucoup travaillé pour le développement de la formation initiale et continue, pour des revenus sûrs, des assurances sociales solides et pour l'égalité, avec de nombreux succès à la clé.

**Le mot de la fin?**

Une immense gratitude et de bons souvenirs. Tout d'abord, je remercie tous les membres et les personnes qui m'ont fait confiance et qui ont tiré à la même corde que moi. Je remercie également tous les partenaires sociaux et politiques qui ont contribué à rendre le monde du travail plus juste grâce à un partenariat social constructif. Et puis, bien sûr, merci à mes nombreux et formidables collègues pour leur collaboration et pour avoir fait avancer Syna ensemble! Il me reste la certitude que si les valeurs de Syna, telles que la dignité humaine, la solidarité et le bien commun, sont prises au sérieux, le monde du travail et Syna pourront évoluer positivement. Je vous souhaite bonne chance.



## Congé paternité

# Le congé paternité est un progrès incroyablement important

**Nico Fröhli vient de constater par lui-même combien le congé paternité, dû entre autres à Syna, est important. Pour notre secrétaire central, la nécessité d'apporter des améliorations supplémentaires à la loi sur le travail s'impose comme une évidence. Le syndicat doit poursuivre son action, par exemple avec le congé parental.**



C'est le sourire aux lèvres que Nico Fröhli évoque les dernières semaines: à 27 ans, il est devenu papa. «Cela bouleverse ta vie, d'un instant à l'autre. Ces moments passés avec notre bébé durant ses premiers jours ont été très impressionnants», confie-t-il avec émotion. Il tenait à être présent dès l'arrivée du bébé dans la famille et à pouvoir aider sa femme. «Je n'aurais pas pu imaginer reprendre le travail tout de suite après la naissance de notre enfant», affirme-t-il en faisant référence au congé paternité.

Il donc est extrêmement reconnaissant pour ce congé de deux semaines dont les papas bénéficient désormais; un nouveau congé paternité dû en grande partie au syndicat Syna. Ces deux semaines peuvent être prises en une fois ou par journées réparties sur une période donnée – c'est la variante choisie par Nico Fröhli. En tant que secrétaire central chez Syna, il siège dans de nombreuses commissions et participe à des séances dont les

dates ont été fixées parfois plus d'une année à l'avance. Pour certaines, il lui aurait été difficile de s'absenter. «Cette flexibilité est d'autant plus précieuse!», dit-il.

La situation était pourtant tout autre il y a quelques années seulement, lorsque la loi sur le travail n'accordait qu'un seul jour de congé aux nouveaux papa. C'était avant que Syna et ses partenaires syndicaux ne prennent les choses en main. En 2017, ils ont déposé ensemble plus de 100 000 signatures pour l'initiative congé paternité, dont Syna avait récolté la majeure partie. L'initiative demandait quatre semaines de congé paternité! La balle était désormais dans le camp du Parlement. Une bataille politique s'est engagée, se souvient Nico Fröhli. «Comme il y a 20 ans, pour le congé maternité.» Contraint de traiter cette thématique, le Parlement a finalement rédigé un contre-projet qui ancrerait tout de même deux semaines de congé paternité dans la loi.

Syna, ses partenaires et les autres syndicats concernés ont renoncé à recourir au référendum contre ce contre-projet. «Si nous avions continué d'exiger quatre semaines de vacances, la campagne de vote aurait été beaucoup plus dure et son issue aurait été plus incertaine», explique le jeune secrétaire central. D'autres ont quant à eux lancé un référendum contre le contre-projet indirect: l'UDC a toutefois essuyé une défaite cuisante dans sa tentative de mettre à mal le congé paternité, puisque près de 70% des citoyens et citoyennes suisses ont approuvé la variante des deux semaines.

Pour Syna, pas question cependant de se reposer sur ses lauriers, comme l'expose Nico Fröhli: «Nous nous engageons à présent pour un congé parental. L'objectif est de ficeler un paquet profitant à la fois aux mères et aux pères». Les deux parents devraient pouvoir disposer, individuellement ou conjointement, d'un certain nombre de semaines de congé. Une part obligatoire fixe doit être définie pour la mère. Certaines dispositions existent déjà dans la loi sur le travail, avec, par exemple, l'interdiction pour les mères de travailler pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement.

Nico Fröhli est convaincu de l'utilité d'un tel congé: «Cela donnerait aux nouvelles familles la possibilité de s'occuper de l'enfant de manière plus équilibrée. La participation active des pères permettrait par ailleurs aux mères de réintégrer plus rapidement dans la vie professionnelle.» Ce qui accroîtrait leurs chances de faire carrière. Syna suit en tout cas de près les débats politiques actuels sur ce thème et agira en temps opportun.

Pour agir efficacement, le syndicat a toutefois besoin de soutien: «Les parents de fraîche date, ou celles et ceux qui souhaitent fonder une famille, devraient devenir membres de Syna.» Ce n'est qu'à cette condition que Syna pourra continuer de défendre leur cause, qu'il s'agisse du congé parental, d'une meilleure protection des futures mamans durant leur grossesse ou d'un plus long congé paternité.

**Leo Niessner**

Collaborateur de la communication  
leo.niessner@syna.ch

## Conjoncture économique

# Pouvoir d'achat en chute libre

**Jamais, au cours des 40 dernières années, la situation financière des ménages suisses ne s'est détériorée aussi rapidement qu'en 2022. Malgré la croissance économique et le faible taux de chômage, la chute des salaires réels est inédite. Une hausse des salaires pour tous et toutes est nécessaire.**

## Faible évolution des salaires malgré une productivité en hausse

Travail.Suisse s'attend cette année à une baisse des salaires réels de 2,2%. Pourtant, de nombreuses entreprises ont fait de bonnes affaires au cours des dernières années. La productivité a augmenté d'environ 1% par an, contre seulement 0,6% pour les salaires. Les gains de productivité n'ont quasiment pas été répercutés sur les travailleurs. Au contraire, une grande partie de cette somme est allée dans les poches des employeurs ou des actionnaires. Une hausse robuste des salaires pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses au 1<sup>er</sup> janvier 2023 est donc aussi justifiée que nécessaire.

## Allègements nécessaires pour les familles et les bas revenus

La baisse des salaires réels et la forte augmentation des primes d'assurance-maladie attendues l'an prochain toucheront particulièrement les familles de la classe moyenne. Aujourd'hui déjà, 23% des familles ne peuvent pas faire face à une dépense inattendue de 2500 francs en l'espace d'un mois. Une augmentation de la facture de chauffage d'un montant similaire à la fin de l'année mettra beaucoup de familles en difficulté financière. Les politiques sont donc appelés à permettre des allègements, par exemple par le biais de subsides plus importants pour les primes d'assurance maladie.

## Conclusion

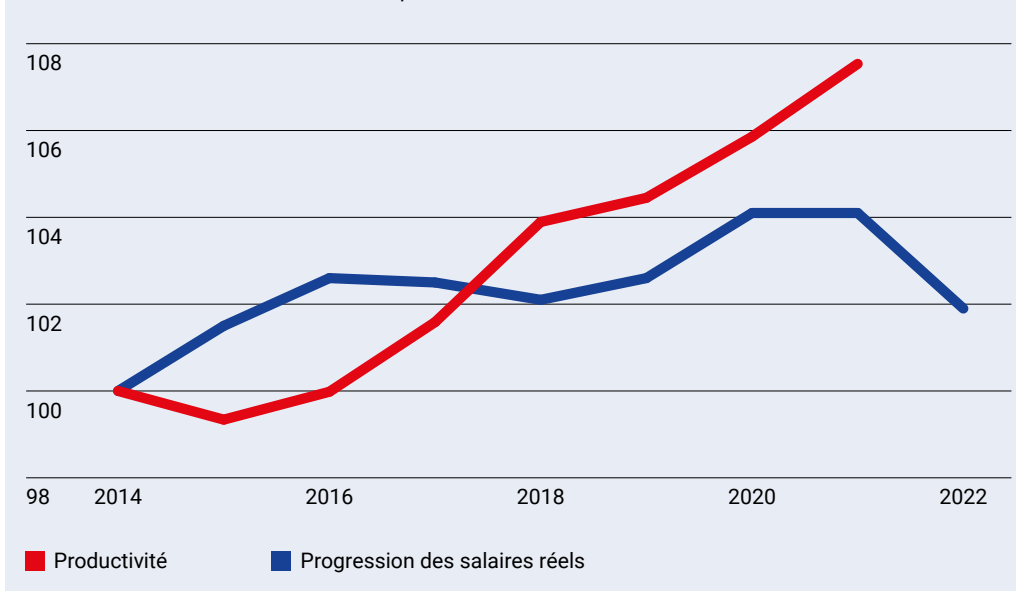
Nous sommes en pleine reprise économique et pourtant, les travailleurs et les travailleuses retraités subissent actuellement une baisse de leurs revenus réels. La pauvreté augmente et de nombreuses familles n'auront pas assez d'argent à la fin de l'année pour payer toutes les factures. Pourtant, la situation sur le marché du travail est excellente, la main-d'œuvre qualifiée manque et le taux de chômage est relativement bas. Les employeurs et le Parlement sont donc appelés à agir. Le pouvoir d'achat doit être soutenu par une augmentation des salaires, des subsides pour l'assurance-maladie et une adaptation des rentes. Il s'agit de montrer que la Suisse n'a pas oublié d'être solidaire et qu'elle est capable de gérer l'inflation.

### Thomas Bauer

Responsable de la politique économique  
bauer@travailsuisse.ch

### Croissance des salaires réels et de la productivité

Calculs de l'Office fédéral de la statistique, 2014–2022, indexé, 2014=100



Après la pandémie de Covid, l'économie suisse s'est rapidement redressée. Ces deux dernières années, la valeur des biens produits et des services fournis a considérablement augmenté. La création de valeur croît fortement, le taux de chômage est faible, et la main-d'œuvre qualifiée manque: en principe, la situation des travailleurs et travailleuses devrait être excellente. Or, la réalité est tout autre: leur situation financière se détériore, parfois drastiquement. Trois raisons principales sont à l'origine de cette situation: l'évolution des prix, l'évolution des salaires et le retard que connaît l'adaptation des transferts sociaux (retraites, prestations complémentaires, aide sociale).

### Hausse des prix

Avec 3%, le taux d'inflation est à son plus haut niveau depuis 1993. Cette inflation signifie que pour le même panier de marchandises,

il faut payer 3% de plus aujourd'hui que l'année dernière. Toutefois, les salariés à bas et moyen revenu doivent s'attendre à une augmentation encore plus importante du coût de la vie. En effet, le taux d'inflation est une moyenne qui couvre l'ensemble de la population. Les personnes qui ont un revenu bas ou moyen consacreront une plus grande part de leur argent au logement et à l'énergie que celles qui ont un salaire élevé. Et ce sont précisément ces coûts qui augmentent fortement. Afin d'éviter une baisse des salaires réels, la hausse des prix nécessite une adaptation des salaires et des transferts sociaux d'un montant équivalent. Si ce n'est pas le cas, les travailleurs et les retraités réduiront leur consommation, auront du mal à honorer leur loyer ou leur crédit hypothécaire en cas de hausse des taux d'intérêt, et risqueront de basculer dans la pauvreté.



## Choix de carrière

# Le système de formation duale en bref

Autrefois, l'avenir professionnel des jeunes se décidait dès la fin de leur scolarité obligatoire, la plupart travaillant dans le métier qu'ils avaient appris jusqu'à leur retraite. Aujourd'hui, les choses ont heureusement changé. Quel que soit le choix qu'un jeune fait à 15 ans, la formation continue lui permettra de se réorienter tout au long de sa carrière scolaire ou professionnelle.

En Suisse, les jeunes peuvent opter pour une formation professionnelle duale dans 230 métiers différents à l'issue de onze ans de scolarité obligatoire. Autrefois, on disait que les élèves doués pour la pratique devaient choisir un apprentissage professionnel, tandis que l'on recommandait le gymnase aux élèves studieux. Le choix de suivre une formation gymnasiale s'est plutôt renforcé ces dernières années, car cette filière est considérée comme une variante prestigieuse dans certaines familles, et elle est la plus «naturelle» dans les pays étrangers limitrophes. Mais cette vision est dépassée.

En Suisse, environ deux tiers des jeunes optent pour un apprentissage et trouvent relativement facilement une place de formation. Il existe cependant de grandes différences entre les cantons. Le 2 août 2022, date à laquelle débutent les apprentissages, environ 12 500 places étaient encore vacantes dans toute la Suisse. Ce n'est donc pas demain que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée se résorbera.

## Toutes les portes restent ouvertes

Il y a quelques décennies encore, l'apprentissage professionnel et l'université étaient deux voies de formation distinctes, totalement déconnectées l'une de l'autre. Pour changer de métier ou de formation, il fallait tout recommencer à zéro. Aujourd'hui, de nombreuses passerelles permettent aux

jeunes qui optent pour une formation professionnelle d'accéder aux degrés de formation supérieure. Les perspectives de carrière sont multiples et accessibles à toutes les personnes en formation. Ainsi, une maturité professionnelle permet d'obtenir un diplôme HES même après un apprentissage. Les apprentis et apprenties qui obtiennent une maturité professionnelle avec passerelle bénéficient pour leur part des mêmes opportunités que les titulaires d'une maturité fédérale et peuvent s'inscrire dans une université ou une école polytechnique fédérale.

Les jeunes qui optent pour une formation professionnelle ne se ferment donc aucune porte. Ils reçoivent un salaire plus tôt que les gymnasiens. Ils apprennent également à évoluer dans un environnement professionnel et à communiquer avec leurs collègues plus âgés. Allier deux lieux de formation – l'école professionnelle et l'entreprise – permet une combinaison idéale entre l'apprentissage théorique et l'expérience professionnelle pratique. Et c'est précisément cette combinaison qui fait que les apprentis deviennent souvent de jeunes adultes responsables.

## Faible taux de chômage des jeunes

Ce modèle suisse suscite de plus en plus d'intérêt à l'étranger. Il sert désormais d'exemple à suivre à d'autres pays dans la lutte contre le chômage des jeunes. La faible qualité de la formation, le manque de qualifications ou l'inadéquation avec les exigences du marché du travail sont souvent considérés comme les causes principales du chômage des jeunes. En Grèce, 28,6% des jeunes de 15 à 24 ans n'avaient pas d'emploi en juillet 2022, un taux nettement plus élevé que dans les pays où la formation est duale, comme en Allemagne (5,6%) et en Suisse (1,8%).

## En résumé

Commencer un apprentissage à 15 ans ou étudier au gymnase n'est donc plus déterminant pour les études futures. La perméabilité du système de formation duale permet de faire des études même après un apprentissage. Contrairement aux gymnasiens, les jeunes qui ont terminé un apprentissage ont dans leur bagage une première expérience pratique. Et celle-ci peut aussi être un atout sur le marché du travail.

## Regula Thommen

Responsable finances et administration  
regula.thommen@syna.ch

## Électricité et technique du bâtiment

# Négociations CCT: Ton avis compte!

**L'une des tâches les plus importantes de Syna consiste à élaborer et négocier des conventions collectives de travail (CCT) et leur déclaration de force obligatoire (DFO) auprès du SECO. L'ensemble du personnel des branches concernées bénéficie ainsi de conditions de travail plus favorables et sûres. Garantir l'équité au sein de la branche permet d'éviter le dumping salarial.**

Syna est une démocratie qui s'appuie sur les membres de sa base et, par conséquent, nous avons besoin de connaître vos opinions et revendications pour pouvoir les défendre avec force lors des négociations. C'est pourquoi nous invitons tous les travailleurs et travailleuses de la technique du bâtiment et de l'électricité, membres ou non de Syna, à participer à notre enquête sur les négociations CCT. Toutes les réponses seront traitées de manière anonyme. Si vous souhaitez partici-

per plus activement (sans devoir vous asseoir à la table des négociations), nous avons besoin de votre numéro de téléphone portable. Cela nous permettra de vous consulter sur les résultats intermédiaires via Whatsapp ou SMS le jour même des négociations.

---

**Kathrin Ackermann**

Secrétaire centrale de la technique du bâtiment  
kathrin.ackermann@syna.ch

## Enquêtes: calendrier

### Technique du bâtiment

Dans la technique du bâtiment, nous débuterons les négociations CCT le 10 janvier 2023, avec pour objectif de faire approuver le résultat des négociations lors de la conférence de branche de Syna à la fin de l'été, afin que les nouveaux acquis entrent en vigueur et soient déclarés de force obligatoire au 1<sup>er</sup> janvier 2024.



### Électricité

Les négociations pour la nouvelle CCT de l'électricité commenceront au printemps 2023, pour nous laisser suffisamment de temps pour déposer la demande de déclaration de force obligatoire auprès du SECO afin que les nouvelles dispositions puissent entrer en vigueur dans les délais prévus, à savoir le 1<sup>er</sup> janvier 2024.



## Résultats

# Négociations salariales 2023

### Coiffure nationale

Sous réserve de la décision finale du Conseil fédéral quant à la demande de force obligatoire de la CCT pour 2023, les salaires minimaux de la CCT nationale de la coiffure augmenteront de 50 francs mensuels (600 francs annuels) au 1<sup>er</sup> janvier prochain. Cela concerne toutes les catégories professionnelles (CFC, AFP, non-qualifiés) et toutes les années d'expérience (1<sup>re</sup> à 5<sup>e</sup>). Il s'agit d'une adaptation partielle des salaires à l'inflation, représentant une hausse moyenne de +1,5%, qui avait été négociée en janvier 2022. Les conditions de travail

resteront inchangées l'an prochain, la CCT ayant été prolongée d'un an sans modification, mais avec l'engagement de reprise immédiate des négociations pour le renouvellement de la CCT dès 2024.

### Nettoyage romand

Sous réserve de la décision finale du Conseil fédéral quant à la demande de force obligatoire de la CCT pour la période 2023-2025, les salaires minimaux de la CCT romande pour le secteur du nettoyage augmenteront au 1<sup>er</sup> janvier prochain. Toutes les catégories professionnelles sont concernées. La hausse (entre +15 et +25 centimes par heure) oscille entre +0,5% et 2,3%. Ce sont surtout les catégories professionnelles les moins qualifiées qui obtiendront les hausses les plus fortes. Les salaires minimaux augmenteront à nouveau et dans la même proportion au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Ces hausses ont été négociées en automne 2021 dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la CCT. Les partenaires sociaux avaient décidé de prolonger la CCT de trois ans (2022-2024) sans modifier les conditions de travail, mais en augmentant les salaires minimaux dès 2023.

### Sante romande

Dans les institutions publiques ou parapubliques, les salariés qui ne sont pas au plafond de leur classe salariale bénéficieront au 1<sup>er</sup> janvier 2023 de l'augmentation annuelle automatique qui représente en moyenne et en général entre 1,5 et 2%.

Pour sa part, l'adaptation des salaires à l'inflation n'est pas négociée, dans la plupart des CCT, mais dépend d'une décision du gouvernement cantonal. Ainsi, par exemple, le canton du Valais a décidé d'indexer de 2% au 1<sup>er</sup> janvier 2023 les salaires du personnel des institutions de soins de longue durée et de l'Hôpital du Valais. Dans les autres cantons, les prévisions oscillent entre 1,2% et 2,5%, loin des revendications des syndicats (entre 3,5 et 6%). Dans d'autres CCT, l'indexation fait l'objet de négociations entre partenaires sociaux qui sont en cours.

---

**Juan Barahona**

Secrétaire central  
juan.barahona@syna.ch

## Tes droits

# Licenciement avec effet immédiat

**Le licenciement avec effet immédiat est une atteinte grave à la vie d'un travailleur, puisque celui-ci perd abruptement son droit au salaire.**

## Quand peut-on résilier un contrat de travail sans préavis?

Un licenciement avec effet immédiat ne peut être prononcé que pour de justes motifs. Selon l'article 337 CO, sont considérés comme justes motifs «Toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail». Une résiliation immédiate n'est donc autorisée que dans des cas exceptionnels, lorsque la relation de confiance entre les parties est si gravement perturbée qu'il n'est pas possible d'exiger la poursuite des rapports de travail. Cela s'applique notamment en cas de:

- Délits (vol)
- Manquements au devoir de fidélité et aux obligations professionnelles (non-respect répété des directives)
- Comportement déloyal (insulter le chef devant les clients)

Il appartient au juge d'apprécier s'il existe de justes motifs pour une résiliation immédiate. En l'absence de juste motif, et conformément à l'article 337c CO, l'employé a droit au montant qu'il aurait gagné en cas de li-

ciement ordinaire et en outre, le juge peut fixer une indemnité de six mois de salaire maximum.

## Avertissement nécessaire?

S'il existe un juste motif, il est possible de résilier le contrat sans préavis à tout moment, donc également pendant la maladie, la grossesse, la période d'essai ainsi que pendant le délai de préavis en cours. Il faut cependant pour cela des motifs particulièrement importants.

En cas de manquements moins graves (absences, retards), un avertissement doit avoir été émis au préalable, qui précise clairement et sans équivoque pour quel nouveau comportement fautif le licenciement sera prononcé sans préavis. Dans tous les cas, le licenciement avec effet immédiat doit être prononcé rapidement après l'événement déclencheur (2-3 jours).

## Licencié sans préavis, que faire?

Si le licenciement avec effet immédiat est injustifié:



- en cas de doute, se présenter au travail le jour ouvrable suivant
- demander de l'aide à ton secrétariat régional, car ces situations sont complexes
- s'inscrire à l'ORP

## Guido Leipold

Collaborateur juridique  
guido.leipold@syna.ch

## Emma explique!

# La paix du travail

**La paix du travail est une pierre angulaire du partenariat social. Actuellement, elle fait débat, en particulier dans le secteur principal de la construction. Mais en fait, la paix du travail, c'est quoi exactement?**

En termes simples, la paix du travail signifie que tant qu'une convention collective de travail (CCT) est en vigueur dans une branche, les travailleurs et les travailleuses de cette branche ne peuvent pas faire grève. En effet, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur les conditions de travail, et tant que celles-ci sont en vigueur respectées, les employés n'ont aucune raison de cesser le travail. Jusque-là, tout

va bien. Toutefois, si une CCT prend fin, l'obligation de paix du travail ne s'applique plus. Il convient malgré tout d'éviter autant que possible un vide conventionnel, car les travailleurs ont déjà au préalable possibilités de faire entendre leurs préoccupations sans enfreindre la paix du travail. Des manifestations et des actions peuvent être organisées ou des grèves annoncées pour la période suivant l'expiration de la CCT. Ces moyens sont importants et c'est précisément ce que les syndicats utilisent actuellement pour lutter pour des conditions de travail justes et de qualité dans la construction!



Emma

## Mon travail et moi

# «Dur d'imaginer quelles seraient nos conditions de travail sans syndicats»

**Yunus Ruff est automatique. Avec son collègue Silvan Wiedmer, ils ont été sacrés champions du monde des métiers en 2022. Dans ce portrait, vous découvrirez ce qui lui tient à cœur au travail et pourquoi il s'engage au sein de l'association Jeunesse.Suisse.**



«Souvent, les travailleurs ne sont qu'un numéro, on oublie trop souvent la personne qui se cache derrière.»

Yunus Ruff, automatique

## Mon travail

Le fonctionnement et la conception des machines m'ont toujours intéressé. En tant qu'automatisme, on travaille à l'interface entre la construction de machines et la programmation. On s'intéresse donc à tout le cycle de vie d'une machine: planification, programmation, assemblage ou encore réparation des appareils. Après notre apprentissage, mon collègue Silvan Wiedmer et moi avons pu participer au Championnat du monde des métiers à Stuttgart pour représenter notre profession. Cette période a été aussi passionnante qu'intense, mais aujourd'hui je suis content d'avoir à nouveau plus de temps pour d'autres choses. Cet automne, j'ai commencé des études d'ingénieur en gestion HES. En parallèle, je travaille à 40% comme automatique chez un fabricant de véhicules électriques.

## Mon syndicat

Jusqu'à présent, tout s'est toujours bien passé avec mes employeurs. Malgré tout, être membre d'un syndicat me donne une certaine sécurité. Dans mon entreprise actuelle, nous ne sommes pas soumis à une convention collective de travail. L'adhésion à Syna me donne la certitude d'avoir le soutien d'un syndicat en cas de problème au travail. Mais au-delà de cette sécurité personnelle, cet engagement est également important pour moi sur le plan idéologique. En effet, les gens ne sont souvent pas conscients du rôle important joué par les syndicats dans l'histoire des travailleurs et travailleuses de Suisse. Il est difficile d'imaginer à quoi ressemblerait notre quotidien au travail aujourd'hui sans les syndicats.

## Mon engagement

Un de mes collègues est déjà actif depuis longtemps au sein de la commission de jeunesse de Travail.Suisse. En début d'année, il m'a demandé de l'accompagner à une réunion, et j'ai tout de suite été emballé. Nous nous réunissons quelques fois par année pour discuter des préoccupations des jeunes travailleurs. Maintenant que j'ai à nouveau plus de temps, je me réjouis de pouvoir défendre les intérêts des jeunes au sein de Travail.Suisse, aux côtés d'autres membres du syndicat. Il est important pour moi d'apporter ma modeste contribution pour que nous, les travailleurs et les travailleuses, puissions continuer de bénéficier de bonnes conditions de travail. En fin de compte, participer passivement, comme jusqu'à présent en payant une cotisation de membre, ou activement comme je le fais maintenant au sein de Jeunesse.Suisse, importe peu. L'essentiel est de participer, comme on peut, selon nos ressources.

## Mes souhaits

Pour moi, un facteur important pour un monde du travail plus juste est la transparence des salaires. Si les rémunérations sont équitables, je pense que voir combien d'autres gagnent dans l'entreprise renforce la compréhension et le respect pour le travail des collègues. Et je suis convaincu que si les salaires étaient rendus publics, les discriminations salariales liées au sexe disparaîtraient enfin au passé. J'aspire également à plus de démocratie au travail. En effet, nous, les travailleurs, sommes souvent considérés comme un simple numéro sur une feuille de papier et non comme une partie de l'entreprise. La personne qui se cache derrière une force de travail importe peu. Je suis convaincu que si les travailleurs étaient davantage impliqués dans les processus au sein d'une entreprise, les deux parties pourraient bénéficier l'une de l'autre, parce que le savoir-faire et l'engagement des collaborateurs sont énormes.

## Michael Steinke

Collaborateur de la communication  
michael.steinke@syna.ch

## Scelta professionale

# Il sistema di formazione duale in parole semplici

**In passato, al termine della scuola dell'obbligo i giovani dovevano prendere una decisione definitiva sul loro futuro professionale e spesso trascorrevano l'intera vita attiva nella professione appresa, fino al pensionamento. Oggi le cose sono fortunatamente cambiate: a prescindere dalla scelta operata a 15 anni, è sempre possibile riorientarsi nel corso della carriera scolastica o professionale e perfezionarsi vita natural durante.**

Al termine di undici anni di scolarità obbligatoria, i giovani in Svizzera hanno la possibilità di scegliere un programma di formazione professionale duale in 230 professioni diverse. In passato, alle alunne e agli alunni con inclinazioni pratiche si consigliava l'apprendistato professionale, mentre a quelli più diligenti si raccomandavano gli studi superiori. Negli ultimi anni la tendenza a seguire la via degli studi superiori si è addirittura accentuata, essendo considerata da molte famiglie un'opzione «prestigiosa» ed essendo anche la via solitamente percorsa nei Paesi vicini. Ma questa visione è ormai superata.

In Svizzera, due terzi dei giovani scelgono un apprendistato e attualmente trovare un posto di tirocinio è relativamente semplice. Allo scoccare del nuovo anno di formazione, il 2 agosto 2022, in Svizzera c'erano ancora 12500 posti di tirocinio vacanti – il che non fa che accentuare la penuria di lavoratrici e lavoratori qualificati. Tuttavia, tra i vari Cantoni le differenze sono anche notevoli.

## Tutte le porte restano aperte

Fino a qualche decennio fa, la formazione professionale e quella universitaria erano due iter distinti e senza alcuna correlazione. Se si voleva cambiare professione o indirizzo di studi, si doveva ricominciare da capo. Oggi, chi sceglie una formazione professionale può raggiungere livelli di istruzione più elevati grazie a formazioni successive. I percorsi di carriera sono diversificati e accessibili a tutte le persone in formazione. Grazie alla maturità professionale, anche dopo aver completato un apprendistato è possibile ottenere un titolo universitario. Le apprendiste e gli apprendisti che conseguono la maturità professionale con una passerella sono addirittura allo stesso livello

di quelli che hanno completato il liceo e possono iscriversi a un corso di studi presso un'università o un politecnico federale.

Perciò, i giovani che optano per una formazione professionale hanno ancora tutte le porte aperte. A differenza dei liceali, ricevono prima uno stipendio; imparano anche come muoversi su un posto di lavoro e come comunicare con i colleghi più anziani. I due luoghi di apprendimento della scuola professionale e dell'azienda combinano in modo eccellente l'apprendimento teorico e l'esperienza pratica di lavoro. Ed è proprio questa combinazione che spesso porta le apprendiste e gli apprendisti a diventare giovani adulti maturi già durante la formazione.

## Bassa disoccupazione giovanile

Questo modello svizzero suscita crescente interesse anche all'estero ed è ormai assunto a modello per altri Paesi nella lotta contro la disoccupazione giovanile. La bassa qualità dell'istruzione, la mancanza di qualifiche o l'incapacità di soddisfare i requisiti del mercato del lavoro sono spesso considerate fra le principali e più comuni cause della disoccupazione giovanile. A luglio 2022, il 28,6 per cento dei giovani greci tra i 15 e i 24 anni non aveva un impiego, mentre la disoccupazione giovanile era molto più bassa nei Paesi con una formazione duale, come la Germania (5,6%) o la Svizzera (1,8%).

## Conclusione

Oggi, optare a 15 anni per un apprendistato o per gli studi superiori non è più determinante per il proseguimento degli studi. La permeabilità del sistema di formazione duale permette di affrontare degli studi universitari anche dopo l'apprendistato. A differenza degli studenti liceali, gli apprendisti hanno già una prima esperienza pratica del mondo del lavoro. E sul mercato del lavoro, questa esperienza pratica può anche rappresentare un vantaggio.

## Regula Thommen

Responsabile Finanze e Amministrazione  
regula.thommen@syna.ch



Tus derechos

# Despido sin previo aviso por parte del empresario

**El despido sin previo aviso provoca graves perjuicios en la vida del trabajador, que deja de percibir su salario repentinamente.**

**¿Cuándo se puede despedir a un trabajador sin previo aviso?**

El despido sin previo aviso sólo puede fundamentarse en razones importantes. Según el artículo 337 del Código de Obligaciones suizo (OR), la causa justa es "en particular, cualquier circunstancia que no permita, de buena fe, esperar que la parte que despide continúe la relación laboral". El despido sin

previo aviso sólo es aceptable en casos en que la relación de confianza entre las partes está tan dañada que no cabe esperar de forma razonable la continuación de la relación laboral. Estos criterios se cumplen en los siguientes ejemplos:

- Delitos (robo)
- Incumplimiento de las obligaciones en el trabajo (desatención reiterada de las indicaciones)
- comportamiento desleal (insultar al jefe delante de los clientes).

El juez decidirá si existe o no una causa justificada para el despido sin previo aviso. Si no existiera una causa justificada, el trabajador tiene los siguientes derechos en virtud del artículo 337c OR

- tiene derecho a una indemnización por lo que habría ganado si hubiera sido despedido de forma común
- el juez puede fijar una indemnización máxima de 6 meses de salario.

**¿Es necesaria una advertencia previa?**

Si existiera una causa justificada, el trabajador puede ser despedido sin previo aviso en cualquier momento, lo que significa que también puede ser despedido mientras convalece de una enfermedad, durante el embarazo, el período de prueba, así como durante el período de preaviso en curso, para lo cual deben existir razones justificadas.

En caso de faltas menores (inasistencias, retrasos), es necesaria una advertencia previa en la que se detalle de forma manifiesta e inequívoca el porqué de la reiteración de esas faltas conducirá a un despido sin previo aviso. De todas maneras, el despido sin previo aviso debe producirse en una fecha próxima al hecho desencadenante (2-3 días).

**Despido sin previo aviso, ¿qué puedo hacer?**

Si te han despedido injustificadamente sin previo aviso:

- En caso de duda, preséntate a trabajar el siguiente día laboral.
- Pida ayuda a tu secretaría regional, ya que puede llegar a ser complicado.
- Regístrate en el RAV

**Guido Leipold**

Departamento Jurídico  
guido.leipold@syna.ch



## Renovação do CNT

# A indignação leva os trabalhadores de construção civil à rua



**A primeira quinzena de novembro foi marcada por protestos em todo o país: em combinação com a renegociação do contrato nacional de trabalho (CNT), as trabalhadoras e os trabalhadores da construção civil saíram às ruas em muitas partes da Suíça.**

O noroeste da Suíça deu início a uma onda de protestos que varreu a Suíça nas duas primeiras semanas de novembro. Os trabalhadores estão fartos: estão a defender-se contra as exigências completamente exageradas dos empreiteiros por dias de trabalho de 12 horas e 58 horas semanais. Os trabalhadores de construção civil não estão dispostos a pagar com a sua saúde e vida pessoal pelos problemas internos dos empreiteiros.

E assim, no 1º de novembro de 2022, o trabalho em aprox. de 250 terrenos de construções parou em Basileia. Os participantes agitaram as suas bandeiras do Syna no impressionante desfile no início de novembro. Em voz alta, acompanhada pelo som pene-

trante de incontáveis assobios, a manifestação percorreu a cidade. O cortejo parava repetidamente para ações, como no terreno de construção da estação Liestal.

As coisas continuaram na Romandia nos dias 7 e 8 de novembro: mais de 7000 trabalhadores da construção civil pararam de trabalhar nos dois dias. Eles levaram seu descontentamento para as ruas das cidades de Delémont, Lausanne, Genebra, La Chaux-de-Fonds e Friburgo. Como em Lausanne, havia uma atmosfera de festival folclórico no início dos dias de ação. O entusiasmo, com que muitos participantes estão comprometidos com a causa, é impressionante.

Um deles é Johann Tscherrig, o responsável pelo setor de construção do sindicato Syna. Os trabalhadores da construção civil mais velhos e experientes deveriam aceitar que podem ser demitidos mais rapidamente e rebaixados para classes salariais mais baixas? Isto é intolerável, ele é citado. “Os trabalhadores da construção nunca acei-

tarão estas deteriorações no CNT. Eles estão prontos para lutar por seus direitos!” Palavras claras também ficaram estampadas nas faixas dos manifestantes: “Aumentem os salários, não as horas de trabalho” pode ser lido lá, ou “Não à flexi-precariedade”.

O tamanho do descontentamento também foi mostrado no início oficial do Carnaval: ao meio-dia do dia 11.11, na estação de Zurique, um grupo de música de carnaval tentou desesperadamente de competir com os apitos, sirenes e gritos dos manifestantes. Sem nenhuma chance!

Vieram 2500 pessoas, e pela primeira vez a polícia corrigiu o número de participantes para cima e não como habitualmente o comité organizativo. A demonstração de protesto correu da chancelaria pela estação principal para atrás do Central. Em frente à sede da associação dos empreiteiros da construção civil, um grande relógio foi ancorado num fundamento de betão no comício final.

Johann Tscherrig também fez outro discurso em frente ao arranha-céu, que foi aplaudido com entusiasmo: “Sem trabalhadores da construção civil a Suíça fica parada. Sem contrato não há trabalhadores de construção civil!”, ele cantarolou, e a multidão concordou em voz alta. As negociações com a associação dos empreiteiros da construção civil estão agora pendentes. Uma coisa ficou clara naquela sexta-feira em Zurique: se não resultem, a Suíça enfrentará uma onda de greves na construção civil no próximo ano.

**Leo Niessner**

Colaborador de comunicação  
leo.niessner@syna.ch

# RÉGIONS

GENÈVE

## Genève: fin d'année tendue dans le gros œuvre

**Alors que dans tous les pays, les maçons font entendre leur voix pour défendre leurs conditions de travail, à Genève, les relations entre syndicats et entrepreneurs sont particulièrement tendues. Les syndicats, dont Syna, dénoncent des pressions illégitimes.**

Depuis quelques mois, les maçons protestent aux quatre coins de la Suisse contre certaines dispositions de la nouvelle convention nationale (CN) en cours de négociation. La flexibilisation du temps de travail souhaitée par la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE) inquiète tout particulièrement les syndicats et les employés. À Genève, des actions de débrayage avaient été annoncées de longue date les 7 et 8 novembre. Fâchée, la SSE a porté plainte le 24 octobre contre les branches genevoises de plusieurs syndicats, dont Syna. Elle estimait en effet que ces actions «préventives», puisque les négociations sont en cours, étaient contraires aux règles de la paix du travail.

### Plainte «irrecevable»

À la plus grande satisfaction de Syna et des autres syndicats mise en cause, la Chambre des relations collectives de travail du canton de Genève (CRCT) a refusé d'entrer en matière, jugeant cette plainte «irrecevable». La SSE, de son côté, estime que la CRCT ne s'est pas prononcée sur le fonds de la plainte, à savoir qu'elle n'a pas examiné si l'appel de la partie syndicale à la grève constitue ou non une violation de l'obligation de respecter la paix absolue du travail. Elle a en conséquence annoncé réfléchir à la possibilité de déposer plainte devant un tribunal national. «Chez Syna Genève, nous sommes convaincus du bienfondé et de la nécessité de nos actions. Les négociations étant dans une impasse du fait des positions diamétralement opposées des deux parties et comme la santé des ouvriers est à mettre au-des-

sus de toute considération, nous sommes forcés de réagir à la hauteur des attaques patronales, bien que nous préférions toujours le dialogue», témoigne Fabrice Chapeyron, responsable régional. «Nous suivrons néanmoins attentivement d'éventuels développements juridiques de cette affaire.»

### Ne pas se laisser intimider

À quelques jours des manifestations prévues, les syndicats genevois ont également observé avec inquiétude des pressions exercées par les entreprises sur certains collaborateurs et collaboratrices afin de les dissuader de participer à ces actions. «Ces tensions et ces pressions n'ont pas suffi à dissuader nos membres de se mobiliser», relevait Fabrice à l'issue de la première journée de manifestations, relevant par ailleurs avec satisfaction le ralliement massif des maçons vaudois et neuchâtelois à ce mouvement initié à Genève (voir en pages 4 et 5). «Ensemble, nous sommes plus forts, et nous continuerons de faire entendre la voix des maçons pour leur garantir des conditions de travail dignes, sûres et ne nuisant ni à leur santé, ni à l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie de famille.»

**Tania Severin**

Rédactrice régions romandes  
tania.severin@syna.ch





# Dans la lutte, le dialogue est possible

**Céline Dubouloz est la nouvelle présidente du comité régional de Syna Genève. Un portrait.**

## Mon parcours

CFC de paysagiste en poche, Céline intègre l'entreprise Jacquet SA, à Genève en tant que pépiniériste. C'était il y a 31 ans. Au fil des années, elle fait son chemin au sein de cette entreprise familiale, où elle est désormais contremaître au sein du secteur entretien. En tant que femme dans une profession plutôt masculine, elle relève que «gravir les échelons a pris beaucoup de temps, et nécessité beaucoup de travail» tout en soulignant la chance qu'elle a de travailler dans une entreprise très attentive au bien-être du personnel et à la formation.

## Mon métier

De son métier, elle parle avec passion, soulignant l'immense variété de tâches qu'il implique: «Une mission pourra consister à aménager un espace privé de 100 m<sup>2</sup>, une autre un parc d'immeubles de plusieurs hectares. Il m'est même arrivé de devoir réaliser une plantation d'arbres à l'aide d'un hélicoptère.» Ce métier, elle le recommande à d'autres jeunes filles. «Certes, être paysagiste, c'est être soumise à des contraintes météorologiques, puisque l'on travaille toujours en extérieur, et accepter certains efforts physiques, mais on trouve toujours des solutions, entre attribution des tâches, solidarité au sein de l'équipe, outils techniques et mécanisation», résume Céline.

## Mon syndicat

En 1998, alors qu'elle est enceinte, Céline se rapproche d'un syndicat pour obtenir des informations sur les protections auxquelles a droit une femme enceinte. Elle y est plutôt mal reçue; les informations qu'on lui fournit sont lacunaires. Quelques années plus tard, un collègue syndiqué lui présente un délégué de branche de Syna. Elle découvre alors une autre facette des syndicats et comprend

le rôle que ceux-ci peuvent jouer pour représenter, conseiller, et si nécessaire défendre, les travailleurs et travailleuses. Elle décide alors de devenir membre de Syna.

Au fil du temps, l'investissement de Céline se renforce, elle participe à plusieurs manifestations et événements, intègre certaines actions, se rend à des congrès. Il y a 5 ans, on lui propose de représenter les travailleurs et travailleuses dans les négociations de la CCT parcs et jardins. «J'ai tout d'abord hésité. Mais au final cette expérience a été extrêmement intéressante et formatrice. Être impliquée dans l'évolution de cette branche m'a donné envie d'aller au bout des choses, ce qui m'a conduit à reprendre la présidence du comité régional de Syna Genève.» Dans ce nouveau rôle, Céline se réjouit d'ouvrir son horizon à d'autres branches.

En tant que présidente, Céline poursuit avant tout un objectif de visibilité: «J'aimerais que les travailleurs et travailleuses comprennent mieux l'utilité et la nécessité d'avoir une CCT et des syndicats qui peuvent les appuyer dans certaines démarches administratives, les ac-

compagner lors d'un départ à la retraite, d'un problème avec l'AI, les seconder en cas de manquement de la part des patrons, ou de licenciement abusif, par exemple.» Céline relève également l'importance d'affiner et affirmer le positionnement de Syna en matière de conciliation entre vie privée, familiale et professionnelle, qui constitue un facteur de différenciation avec les autres syndicats. Elle souhaite aussi casser cette image de lutte frontale qu'ont beaucoup de gens des syndicats, notamment à Genève, région frontalière avec la France. «On peut obtenir beaucoup de choses par le dialogue, pas seulement par la lutte», constate Céline. «Au final, que signifie quelques heures dans un mois? Adhérer à un syndicat et participer à quelques séances n'implique quasiment aucun effort, mais lorsque l'on a besoin de soutien et de conseil, on est tellement heureux d'avoir une épaule sur laquelle s'appuyer!», conclut Céline.

## Tania Severin

Rédactrice régions romandes  
tania.severin@syna.ch



Céline Dubouloz, paysagiste, présidente du comité régional de Syna Genève



Il y a une année, les syndicats tiraient un premier bilan positif de l'introduction d'un salaire minimal à Genève. Un acquis aujourd'hui menacé.

## Le salaire minimal est sur la sellette

À Berne, l'offensive menée par certains élus fédéraux contre les salaires minimaux prend de l'ampleur. Genève et Neuchâtel, où Syna avait soutenu l'introduction de salaires minimaux cantonaux, seraient directement touchés.

En 2020, le conseiller national obwaldien du Centre Erich Etlin déposait une motion demandant que les conventions collectives (CCT) nationales l'emportent sur les salaires minimaux appliqués dans certains cantons. En 2021, dans sa réponse, le Conseil fédéral qualifiait le contenu de cette motion de «problématique», notamment car elle ne respecte pas la volonté exprimée par le peuple des cantons concernés. Néanmoins, déjà acceptée par le Conseil des États, la motion du conseiller national obwaldien a désormais également été adoptée – à une voix près – durant la Session d'automne par la commission de l'économie du Conseil national.

### Conséquences dramatiques

«Pour nos travailleurs et travailleuses à Genève, ce projet est extrêmement problématique», relève avec consternation Fabrice Chaperon, responsable régional. «En effet, dans certaines branches, comme la restauration, ou la coiffure, les pertes pour le personnel pourraient se chiffrer à plusieurs centaines de francs par mois. Ces employés et employées se retrouveraient alors à nouveau dans une situation de précarité ex-

trême, dans l'incapacité de boucler leurs fins de mois.» Même constat à Neuchâtel où Véronique Rebetez, responsable de la région Fribourg-Neuchâtel, déplore cette tentative de forcer la main aux cantons dont le peuple a soutenu la mise en place de salaires minimaux qui doivent permettre aux personnes occupant un emploi à temps plein de subvenir à leurs besoins et de vivre décemment. «Les CCT sont évidemment un outil essentiel du partenariat social, et nous ne voulons en aucun cas minimiser leur importance. Ces conventions traitent de nombreux points, comme le temps de travail, les congés, la formation, etc. – les rémunérations ne sont qu'un aspect parmi d'autres. Dans les cantons où le peuple a souhaité introduire un salaire minimal qui couvre l'ensemble des branches – soumises à une CCT ou non – nous demandons que cette volonté populaire continue d'être respectée.» Un point également essentiel pour Fabrice, qui note que «le coût de la vie n'est pas le même partout. Tout le monde sait qu'il est particulièrement élevé à Genève. En ce sens, l'introduction d'un salaire minimal au niveau cantonal, qui peut différer des minimas

fixés dans les CCT de branche, fait parfaitement sens».

La balle est maintenant dans le camp du Conseil national, qui se prononcera probablement sur cette motion lors de la session qui débutera le 28 novembre à Berne. Syna appelle les parlementaires, tous partis confondus, à respecter la volonté du peuple des cantons qui ont déjà introduit un salaire minimal.

### Tania Séverin

Rédactrice régions romandes  
tania.severin@syna.ch

### En chiffres

À Neuchâtel, premier canton romand à avoir introduit un salaire minimum en 2017, on estime que 1700 équivalents plein temps sont concernés – soit 3 % de la totalité des emplois dans le canton. À Genève, deuxième canton à avoir introduit un salaire minimal en 2021, le nombre de bénéficiaires est estimé à environ 30 000 personnes, dont une majorité de femmes.

FRIBOURG/NEUCHÂTEL/JURA

# Le personnel de BAT organise sa défense dans le Jura

Fin octobre, British American Tobacco (BAT) annonçait son intention de délocaliser la production du site jurassien de Boncourt vers d'autres usines en Europe. Syna et Unia se mobilisent pour défendre les 220 employés et employées du site.



Jeudi 27 octobre, alors qu'une fin de semaine ensoleillée et estivale était annoncée en Ajoie (JU), une chape de plomb s'est abattue sur Boncourt. En effet, la firme British American Tobacco (BAT) créait une onde de choc en annonçant vouloir transférer toutes les activités de l'usine de Boncourt vers d'autres sites à l'étranger. La survie du site, qui emploie plus de 200 personnes, est menacée.

Laurent Crevoisier, responsable régional de Syna Jura, témoigne: «Cette annonce, qui a pris tout le monde de court, est très triste pour tous les collaborateurs et collaboratrices de l'usine, très attachés à leur entreprise et, plus largement, pour toute la région.»

## Syna et Unia mandatés

La semaine suivant cette communication choc, la tenue d'une assemblée du personnel était annoncée. «Dans ce genre de situa-

tion», explique Laurent, «il est primordial d'informer aux plus vite le personnel de ses droits. En tant que syndicat, nous nous engageons de toute manière à représenter et défendre nos membres. Mais le personnel dans son ensemble peut également décider de nous mandater pour mener des négociations générales.» C'est d'ailleurs bien cette voie qu'ont choisie les quelque 180 employés et employées présents à l'assemblée générale du mercredi 2 novembre. «Le personnel a décidé à la quasi-unanimité de mandater les syndicats Syna et Unia ainsi que les représentants et représentantes du personnel pour défendre ses intérêts. J'ai personnellement été très touché d'une part par l'immense mobilisation du personnel, puisque presque 90% des employés et employées étaient présents, et d'autre part par la confiance qui nous a été témoignée», souligne Laurent.

## Chronologie

**1814** – la famille Burrus, d'origine alsacienne, fonde une fabrique de tabac.

**1887** – la production de cigarettes, dont les cigarettes «Parisiennes», parmi les mieux vendues en Suisse, débute.

**1996** – après que six générations de la famille Burrus se sont succédé à la tête de l'entreprise, celle-ci est rachetée par le groupe néerlandais Rothmans International.

**1999** – Rothmans International et BAT fusionnent.

**2014** – BAT ferme son usine-pilote à Boncourt, et supprime environ 15 emplois.

**27 octobre 2022** – BAT annonce son projet de délocaliser les activités du site vers d'autre pays. Décision définitive attendue en décembre.

## Priorité: préserver les emplois

Cette délégation de consultation, composée du groupement du personnel et des syndicats, est chargée de faire des propositions visant à maintenir les emplois à Boncourt. Un compromis satisfaisant a également été trouvé avec la direction de BAT, et devrait permettre à la délégation de consultation de travailler sur ses propositions dans des conditions acceptables.

Pour Laurent, ces semaines de négociations s'annoncent très chargées. «Le personnel est très attaché à l'entreprise, installée à Boncourt depuis plus de deux cents ans. Dans un premier temps, nous mettrons tout en œuvre pour y sauvegarder les emplois: nous espérons être en mesure de présenter des arguments convaincants à la direction de BAT à Londres. Aucune suppression d'emploi n'ayant été annoncée pour l'instant, la discussion sur un plan social, qui devra être exemplaire, se fera dans un deuxième temps. En parallèle, nous rencontrerons également les autorités, cantonales ou communales, et les représentants des partis politiques», nous explique-t-il.

## Tania Séverin

Rédactrice régions romandes  
tania.severin@syna.ch

## Pour suivre l'actualité

Vous trouverez des informations actuelles sur ce sujet sur notre site [syna.ch](https://www.syna.ch)

Nous reviendrons également sur l'issue de ces négociations dans nos prochaines éditions.



# Le système de santé tire la sonnette d'alarme!

**La mise en œuvre de l'initiative sur les soins infirmiers se fait attendre. Pendant ce temps, 300 soignant-e-s quittent leur profession chaque mois. Ça ne peut continuer ainsi – nous tirons la sonnette d'alarme!**

**Le 26 novembre 2022**

**à 14 h 30 – Place fédérale Berne**

À emporter: des casseroles, poêles ou haricots et  
une louche pour faire du bruit

[syna.ch](http://syna.ch)   [info@syna.ch](mailto:info@syna.ch)   0848 848 868

