

syna MAGAZINE

N° 7 | DÉCEMBRE 2022 | SUISSE ROMANDE

Jeunesse.Suisse

La voix des jeunes
Page 6

Federazione svizzera dei sordi

Parità ad ogni livello
Pagina 13



Il faut agir!

L'exode des soignants doit cesser

Chaque mois, 300 soignants quittent la profession.
Politiques et employeurs doivent réagir! Pages 4 et 5

CONTENU

BRANCHES

- 7 **Secteur principal de la construction**
Lutte acharnée pour une nouvelle convention nationale
- 10 **Négociations salariales 2023**
Un aperçu des secteurs
- 10 **Menuiserie et construction en bois**
Une filière bois disparate

POLITIQUE

- 8 **«Baromètre Conditions de travail»**
La peur de perdre son emploi s'éloigne, le stress perdure
- 9 **Fédération suisse des sourds**
L'égalité à tous les niveaux

PERSONNALITÉS

- 3 **Le commentaire**
Lukas Brunnschweiler
- 12 **Mon travail et moi**
Egzona Hoxhaj: «J'aime m'engager pour les autres»

SERVICE

- 11 **Tes droits**
Lorsqu'inaction rime avec perte de droits
- 11 **Emma explique!**
Salaire réel
- 16 **Régions**
Romandie



BRANCHES

Au chevet des soins

700 soignants se sont rassemblés sur la Place fédérale pour exiger la mise en œuvre rapide de l'initiative sur les soins infirmiers.

LANGUES

- 13 **ITALIANO**
Federazione svizzera dei sordi
- 14 **ESPAÑOL**
Sector Sanitario
- 15 **PORTUGUÊS**
Jeunesse.Suisse



SYNDICAT

Jeunesse.Suisse

L'organisation de jeunesse de notre organisation
faitière Travail.Suisse

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** 17. février 2023 | **Clôture de la rédaction** 27. janvier 2023, 12h00 | **Crédits photographiques**
Adobe (p. 9, p. 10, p.11, p. 13, p. 16/17), pixabay (p. 18) Syna (p. 1, p. 2, p. 4/5, p. 6, p. 7, p. 12, p. 14, p. 15, p. 19, p. 20), mäd (p. 3)

Nouveau visage au comité central

Il y a quelques mois, j'ai présenté ma candidature au comité central lors de l'Assemblée nationale des délégués. Bien que je n'aie initialement pas eu l'intention de le faire si tôt – je comptais attendre encore trois ou quatre ans – les turbulences qui agitaient Syna m'ont décidé à me présenter à cette élection afin d'apporter ma contribution à un changement positif.



Aujourd'hui, en tant que membre du comité central, je peux participer aux décisions qui concernent l'avenir, car Syna regarde vers l'avant. Je pense aussi au personnel de Syna, qui a besoin d'un plan de route et sans lequel notre syndicat n'existerait pas. Je profite ici de remercier chaleureusement les collaboratrices et collaborateurs pour leur précieux travail: merci d'œuvrer chaque jour à protéger les acquis syndicaux obtenus par Syna, et de vous engager dans des branches où il reste encore bien à faire en matière d'amélioration des conditions de travail.

Il fait de plus en plus froid, les premières neiges recouvrent les sommets des montagnes. Des décorations égayaient les fenêtres; les Fêtes sont à nos portes. En cette période de l'année, nous sommes nombreux à nous retrouver en famille pour partager un moment de convivialité, discuter et déguster un délicieux repas. Je souhaite qu'une semblable atmosphère de dialogue et de collaboration avec les membres aide Syna à se projeter vers l'avenir, car ils sont le moteur de notre progrès.

Il nous reste bien du pain sur la planche pour améliorer les conditions de travail dans les branches où c'est nécessaire, renégocier ou prolonger les conventions collectives de travail qui arrivent à échéance, et si possible, en créer de nouvelles. Les manifestations du secteur de la construction ont montré que nos membres sont prêts à se battre pour leurs droits. Leur élan et leur courage joints à l'habileté de notre délégation aux négociations ont porté leurs fruits (voir p. 10).

Je vous souhaite à toutes et à tous de joyeuses fêtes de fin d'année. Profitez de ces moments avec vos proches et portez votre regard vers l'avant, vers l'avenir.

Meilleures salutations d'Argovie.

Lukas Brunnschweiler

Membre du comité central

Santé

Au chevet des soins

Un an après l'acceptation de l'initiative sur les soins infirmiers, 700 soignants se sont rassemblés sur la Place fédérale pour exiger sa mise en œuvre rapide. Ils ont présenté cinq mesures immédiates pour désamorcer la situation.

C'est devenu une habitude: la manifestation du personnel de santé fait désormais partie de l'automne au même titre que le brouillard ou les marrons chauds. Malheureusement. Car si elle a eu lieu cette année pour la troisième fois, c'est uniquement parce que les politiques et les employeurs n'ont toujours pas réagi face à la précarité du système de santé.

Des soins dangereux

L'urgence est pourtant évidente. Chaque mois, 300 soignants quittent la profession. Les professionnels qui restent doivent combler les lacunes. Cette charge de travail ne laisse guère de temps pour des soins et une assistance dignes. Les gestes qui ne sont pas considérés comme absolument nécessaires sont supprimés. Comme ce bain hebdomadaire d'une dame âgée qui vit dans un home de la région de Berne. «Notre direction a décidé que, par manque de temps, elle

ne prendrait plus que des douches. Ce n'est pourtant pas plus rapide: nous devons juste lui faire couler l'eau du bain, le reste, elle pouvait le faire toute seule», raconte Karin Grossniklaus l'une de ses soignantes, qui est aussi membre de Syna. «Elle a toujours apprécié son bain hebdomadaire. La priver de ce plaisir n'a aucun sens et constitue une grande atteinte à son autonomie».

Ce témoignage provoque de vives huées. Les quelque 700 soignants, soutiens et syndicalistes venus de toute la Suisse qui écoutent Karin se sont rassemblés sur la Place fédérale à l'occasion de l'anniversaire de l'acceptation de l'initiative sur les soins infirmiers. Leur réaction montre que l'histoire de Karin n'est pas un cas isolé. Paula Will, militante et infirmière en formation, le relève également dans son bref discours devant le Palais fédéral: «Le fait que les politiques occultent les problèmes depuis si





«Il faut des conditions-cadres qui rendent à nouveau possibles des soins dignes et valorisants!»

Karin, infirmière diplômée

longtemps, et les mesures d'économie appliquées depuis des années font que nos résidents souffrent et, dans les cas les plus graves, en meurent.»

Cinq mesures urgentes!

L'appel s'adresse aux employeurs, mais aussi et surtout aux politiques, car pour maintenir les soignants dans leur profession, il est urgent d'améliorer leurs conditions de travail. Et c'est cette partie de l'initiative sur les soins que le Parlement a reportée jusqu'à présent. En effet, à quoi bon investir massivement dans la formation si des milliers de personnes quittent la profession peu après l'avoir rejointe?

Seules des mesures immédiates peuvent encore stopper l'exode dans les professions de la santé et garantir des soins de qualité. Le personnel soignant, ses syndicats et son association professionnelle ont cinq revendications principales:

- **Salaires/temps de travail:** augmentation significative du salaire pour un même taux d'occupation ou réduction du temps de travail pour un même salaire.
- **Indemnités:** augmentation significative des indemnités et des crédits de temps, et introduction d'indemnités pour les changements d'horaires à court terme.
- **Vacances:** au moins 5 semaines jusqu'à 49 ans, 6 semaines à partir de 50 ans, 7 semaines à partir de 60 ans.
- **Enregistrement effectif et compensation du temps de travail:** par exemple, inclure le temps pour se changer, le temps de trajet d'une intervention à l'autre dans les soins à domicile.
- **Garde d'enfants:** subventions pour l'accueil extrafamilial des enfants.

«Il faut des conditions-cadres qui rendent à nouveau possibles des soins dignes et valorisants! Aujourd'hui, ce n'est malheureusement plus le cas. Pour la première fois en 35 ans, je n'ai plus de plaisir à aller au travail», témoigne Karin, infirmière diplômée.

Melanie Nobs

Responsable communication
melanie.nobs@syna.ch

Jeunesse.Suisse

La voix des jeunes

L'âge moyen des parlementaires est de 49 ans et leur réalité de vie est souvent très éloignée de celle des jeunes. Les plus jeunes doivent donc pouvoir faire entendre leur voix et influencer le processus politique via des institutions spécifiques. L'une d'entre elles est Jeunesse.Suisse, l'organisation de jeunesse de notre organisation faîtière Travail.Suisse.



Des univers de vie et professionnels très différents se rencontrent lorsque le Conseil des jeunes se réunit à Lucerne dans la salle de réunion d'Hôtel et Gastro Union. Ainsi, une boulangère de formation qui travaille désormais dans une agence de communication discute avec un spécialiste de la restauration pendant qu'une cuisinière en diététique échange avec un automatisien. Toutes et tous partagent la vision d'un monde du travail plus juste et tourné vers l'avenir. Aujourd'hui, ils débattent de la politique de la formation.

Une offensive pour la formation est nécessaire

Gabriel Fischer, responsable de la politique de formation chez Travail.Suisse, introduit le sujet. «Par le passé, la formation continue n'était pas obligatoire. Or, le monde du travail a beaucoup changé et évolue toujours plus vite», relève-t-il avant d'ajouter: «Aujourd'hui, les travailleuses et travailleurs doivent être prêt-e-s à suivre des formations continues. Il est important que les employeurs les soutiennent dans cette démarche et que les pouvoirs publics rendent le perfectionnement accessible à tous.» Pour être performante, la formation initiale et continue doit reposer sur quatre pi-

liers: elle doit être accessible, financièrement abordable, l'employeur doit mettre du temps à disposition et des informations sur les différentes offres de formation initiale et continue doivent être accessibles à toutes et à tous.

Début de l'apprentissage trop tôt?

Les jeunes choisissent parfois leur formation initiale dès l'âge de 13 ans, après de très brèves incursions dans le monde du travail. Nicolas, membre de Jeunesse.Suisse, a décidé de faire un apprentissage dans la communication hôtelière après seulement deux heures d'essai à la réception d'un hôtel. C'est peu pour une décision aussi importante. De manière générale, les participants auraient souhaité un accompagnement plus intensif dans la recherche d'une place d'apprentissage. Tous jugent que les offres actuelles des centres d'information professionnelle (CIP) sont insuffisantes. Ils estiment que les CIP et la maturité spécialisée devraient être développés. Cette quatrième année de formation post-obligatoire devrait être débarrassée de sa réputation de solution de dernier recours pour les élèves sans place de formation. Pendant cette année supplémentaire, les élèves auraient le temps de faire des stages de plusieurs mois et de découvrir plus en profon-

deur l'orientation qu'ils souhaitent donner à leur carrière professionnelle.

Accompagnement de carrière plutôt qu'orientation professionnelle

Un accompagnement plus étroit serait souhaitable, non seulement avant l'apprentissage, mais aussi pendant et après. Les participants proposent qu'un questionnaire soit complété avant chaque entretien d'évaluation, aussi bien par l'employeur que par l'employé. Ce questionnaire proposerait ensuite différentes possibilités de formation et de perfectionnement et mettrait en lumière les défis potentiels spécifiques à la branche. Certains participants ont même la vision d'un outil en ligne qui accompagnerait les travailleurs tout au long de leur vie professionnelle.

Un papier de position a été formulé sur la base des différentes idées et revendications discutées. Celui-ci a été remis à Travail.Suisse et à Gabriel Fischer, qui portent les revendications de Jeunesse.Suisse dans les différentes commissions au niveau national.

Michael Steinke

Collaborateur communication
michael.steinke@syna.ch

Secteur principal de la construction

Lutte acharnée pour une nouvelle convention nationale

C'est un sujet qui pourrait faire l'objet d'une belle mise en scène: dans la construction, le parcours rocaillieux vers une convention nationale (CN) telle que défendue par Syna aurait sa place au théâtre. Comment se déroule un tel processus? C'est une pièce en plusieurs actes.

1^{er} acte/prologue

2021: Le mécontentement se répand chez les maçons de la base: il est temps de redéfinir certains thèmes dans la CN. Ces thèmes, la base les communique aux représentants du syndicat lors de la conférence de branche.

2^e acte

Début 2022: A la rencontre des employeurs! Les responsables de branche de Syna entrent en scène. Sur la base des souhaits exprimés par la base, ils ont établi un catalogue de revendications que les cinq représentants de la délégation syndicale présentent. En parallèle, les employeurs présentent eux aussi leurs idées. La première pierre des négociations est posée.

3^e acte

Pour les syndicalistes, les positions divergentes des deux parties constituent un défi. «Le mécontentement s'est répandu comme une trainée de poudre parmi les maçons

lorsque nous leur avons présenté les revendications patronales. Ils ont demandé aux syndicats de ne pas entrer en matière», se souvient Johann Tscherrig, responsable de branche chez Syna. L'idée d'organiser une «grande manifestation» a alors été lancée.

4^e acte

Retour vers les employeurs, avec un message clair: la base n'acceptera pas leurs exigences et s'en tiendra à son catalogue de revendications.

5^e acte

Printemps 2022: Les travailleurs du bâtiment se réunissent avec une délégation syndicale: la base doit décider si elle veut manifester ou non. Verdict: une première grande journée de protestation est organisée le 25 juin.

6^e acte

Alors que la mobilisation pour la journée de protestation est en cours, la délégation de

Syna rencontre à nouveau les employeurs et insiste sur les revendications des travailleurs: «Nos travailleuses et travailleurs sont prêt-e-s à descendre dans la rue!» Impossible d'ignorer plus longtemps que quelque chose se prépare. Le 25 juin, les ouvriers du bâtiment manifestent leur mécontentement dans la rue.

7^e acte

Phase intermédiaire après la journée de protestation: la délégation syndicale cherche un dénominateur commun entre les intérêts des deux parties et dresse une liste de revendications épurées et réalistes, qui sont à nouveau discutées avec les maçons. Mais on est toujours loin d'un accord. Le vide conventionnel, synonyme de chaos, menace. Des plans de protestation pour l'automne sont élaborés.

8^e acte

Plus de 15 000 travailleurs du bâtiment descendent dans la rue dans toute la Suisse dans les semaines qui suivent le 27 octobre. Les patrons ne peuvent plus ignorer la pression de la base. Le 22 novembre, patrons et syndicats se réunissent à nouveau. Un accord sera-t-il trouvé?

9^e acte

23 novembre 2022: Malheureusement, une fois de plus, aucun accord n'a pu être trouvé. Les employeurs ont certes renoncé à leur modèle irréaliste de temps de travail, mais ils n'ont pas voulu entrer en matière sur les revendications salariales légitimes des travailleurs. L'augmentation des salaires et d'autres adaptations mineures de la CN doivent faire l'objet de discussions et négociations supplémentaires. Sans un résultat acceptable pour toutes les parties, la construction sera en situation de vide conventionnel dès le 1^{er} janvier 2023.

10^e acte

28 novembre: Notre lutte a payé: pas de nouveaux assouplissements et 150 francs de plus par mois pour les travailleurs du bâtiment. Ce résultat doit encore être accepté et ratifié par les travailleurs lors de la conférence de branche de Syna le 10 décembre (après la clôture de la rédaction). Tu trouveras l'état actualisé et les détails de la CN sur notre site Internet.

Leo Niessner

Collaborateur communication
leo.niessner@syna.ch



«Baromètre Conditions de travail»

La peur de perdre son emploi s'éloigne, le stress perdure

Notre organisation faitière Travail.Suisse réalise chaque année l'enquête «Baromètre Conditions de travail». En 2022, les effets de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ont été perceptibles. Les employés et employées ont moins peur perdre leur emploi, mais ils restent soumis à une charge de travail et à un stress élevés. Ils sont ainsi plus d'un demi-million à prévoir de changer d'emploi.

Les derniers résultats du baromètre révèlent des réalités et des évolutions intéressantes sur la satisfaction au travail en Suisse. Ainsi, l'enquête montre que les employés à temps plein sont plus insatisfaits que les employés à temps partiel. Les activités physiquement pénibles et les postes de travail sans lumière du jour sont également des motifs d'insatisfaction.

Moins de personnel, plus de stress

La part des travailleurs qui déclarent être «souvent» ou «très souvent» stressés au travail est en constante augmentation depuis 2015. Cette année, 43% des travailleurs sont touchés. En outre, près de trois travailleurs sur quatre s'attendent à une nouvelle augmentation de la charge de travail. Il n'est donc pas surprenant que les salariés qui en ont les moyens souhaitent travailler à temps partiel, non seulement pour concilier vie professionnelle et vie familiale, mais aussi pour alléger leur charge de travail.

Maintenir le pouvoir d'achat

Le salaire est un autre facteur qui peut motiver un changement d'emploi. Maintenir le pouvoir d'achat est donc primordial pour fidéliser le personnel. Dans ce contexte, se référer à d'autres pays où le renchérissement est encore plus élevé pour argumenter contre les augmentations de salaire n'est pas la bonne approche. En effet, la compensation du renchérissement et donc le main-

tien du pouvoir d'achat sont déterminants pour la qualité de vie des travailleurs, surtout si leur revenu est modeste.

Promouvoir la formation continue

La formation continue est une mesure importante pour fidéliser le personnel et garantir sa satisfaction au travail. Elle est également dans l'intérêt des travailleurs. Elle doit donc être intégrée dans les discussions au sein des entreprises et parmi les travailleurs, une prise de conscience qui semble avoir

progressé l'an dernier. En effet, par rapport à 2021, la part des salariés qui bénéficient d'un soutien de leur employeur pour leurs démarches de formation continue a augmenté de plus de cinq points de pourcentage.

Egalité des salaires

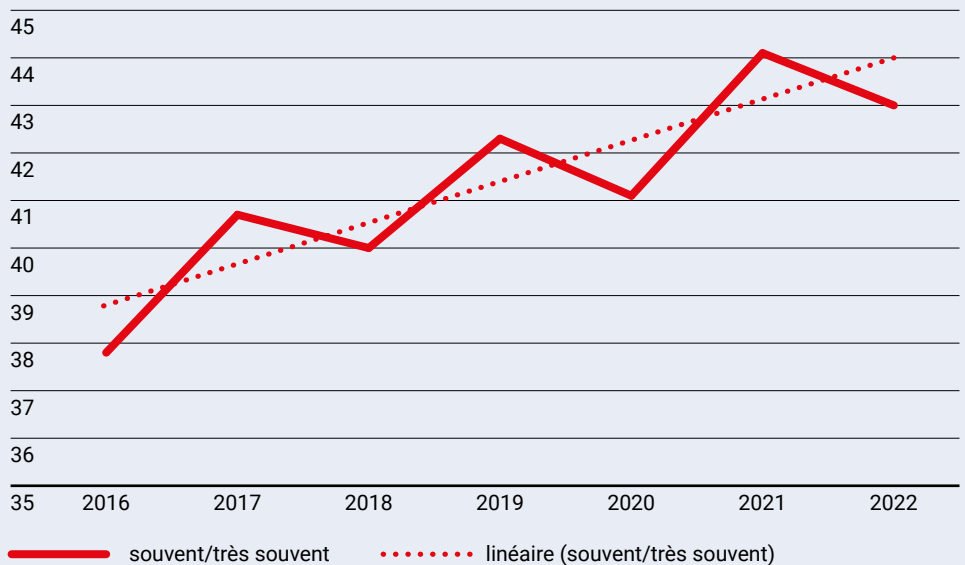
L'introduction d'analyses de l'égalité salariale dans le cadre de la révision de la loi sur l'égalité a été tout sauf facile au Parlement, malgré la grève des femmes. Sa mise en œuvre dans les entreprises est également semée d'embûches. Ainsi, trois quarts des personnes interrogées indiquent que leur entreprise n'a pas encore communiqué sur les résultats de l'analyse des salaires, comme le prévoit la loi. Le projet «RESPECT8-3.CH» lancé par Travail.Suisse permet à toutes et à tous de savoir quelles entreprises respectent l'égalité salariale. Dès le 1^{er} juillet 2023, nous publierons également la liste des entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale et bafouent donc la loi sur l'égalité.

Manque de transparence des salaires, stress au travail, maintien du pouvoir d'achat et promotion de la formation – sur le plan politique, le travail syndical restera un défi et un sujet passionnant en 2023.

Thomas Bauer

Chef de la politique économique
bauer@travailsuisse.ch

Pourcentage des travailleurs souvent/très souvent stressés



Fédération suisse des sourds

L'égalité à tous les niveaux



«Égal» en langue des signes

La Fédération suisse des sourds est une organisation faïtière qui s'engage depuis 1946 pour l'égalité des personnes en situation de handicap auditif. En Suisse, environ un million de personnes souffrent d'une déficience auditive, environ 10 000 sont sourdes. De nombreux progrès ont été réalisés, en particulier depuis les années 1980, mais il reste encore beaucoup à faire pour atteindre l'égalité.

La Suisse est connue pour ses multiples langues nationales. Pour les personnes sourdes, cette diversité linguistique est plus grande encore. En effet, il n'existe pas de langue des signes unique. «Quand une personne signe en français, je ne comprends presque rien», raconte André Marty, collaborateur et membre de la commission du personnel de la Fédération des sourds, avant d'ajouter: «Les langues des signes sont des idiomes qui évoluent naturellement et qui ont leur vie propre, avec des dialectes et un argot de jeunesse.»

Longtemps interdit dans les écoles

La langue des signes a longtemps été réprimée en Suisse. Jusque dans les années 1980, il était interdit de signer dans les écoles. «Pour empêcher les enfants de signer, on les forçait parfois à mettre leurs mains dans des tubes en carton», raconte André Marty. La conviction qui prévalait était que les sourds devaient se débrouiller en lisant sur les lèvres – alors que la lecture labiale ne permet de reconnaître qu'environ 30% des mots. A partir des années 1990, l'éducation assistée par la langue des signes a commencé à être encouragée, notamment grâce à l'engagement de la Fédération des sourds. Mais l'intégration complète des en-

fants malentendants dans le système scolaire est encore loin d'être acquise. Aucun canton ne dispose d'une école publique bilingue, qui enseigne à la fois en langue parlée et en langue des signes, alors que d'autres pays offrent déjà cette possibilité depuis longtemps.

Les malentendants ont un regard différent

Sur le marché du travail, l'intégration des personnes malentendantes avance. «Elles apportent un regard différent, remarquent des choses qui échappent parfois aux entendants et sont plus concentrées sur certaines activités. Il m'arrive d'être distrait par des bruits alors que mes collègues restent concentrés sur leur tâche», explique André Marty pour décrire son expérience de travail au quotidien. La collaboration fonctionne parfaitement, mais des interprètes en langue des signes sont nécessaires pour les entretiens ou les réunions complexes. L'AI prend en charge les coûts de dix heures d'interprétation par mois, ce qui ne couvre de loin pas tous les besoins. C'est pourquoi la Fédération des sourds demande une extension de la prise en charge des coûts, qui permettrait également de réduire considérablement les obstacles à l'embauche de personnes malentendantes.

Nouveau modèle d'organisation, nouveaux défis

Il y a deux ans et demi, la Fédération des sourds a introduit un modèle d'organisation holocratique, qui a pour objectif d'aplanir les hiérarchies au sein de l'entreprise. Cela ne signifie pas pour autant que chacun fait ce qu'il veut. La stratégie fixe les objectifs d'entreprise à atteindre, mais les collaborateurs sont libres de décider qui mettra en œuvre tel objectif et la manière d'y parvenir. La répartition classique des rôles au sein de l'entreprise est donc bouleversée, ce qui ne va pas sans soulever de nouvelles questions. Les classes de salaires, par exemple, ne sont plus aussi facilement applicables qu'auparavant. La répartition autonome des tâches ne doit pas non plus faire oublier la protection des travailleurs. La commission du personnel de la Fédération des sourds s'est ainsi adressée à Syna pour obtenir des conseils sur les questions de protection des travailleurs dans le cadre du passage à l'holocratie. «Ce changement offre de grandes opportunités, mais il faudra certainement encore deux ans et demi pour que notre organisation s'habitue à ce nouveau modèle de travail», prédit André Marty.

Michael Steinke

Collaborateur communication
Michael.steinke@syna.ch

Négociations salariales 2023

Tensions sur les salaires

Les responsables de branche de Syna ont fort à faire: dans de nombreuses branches, des négociations salariales étaient à l'ordre du jour ces derniers temps. Pour le syndicat, le résultat n'est pas partout satisfaisant. Synthèse.

Commerce de détail

Echec! Coop refuse une augmentation générale des salaires adaptée au renchérissement. La limite supérieure de l'augmentation générale des salaires de 2% a été fixée à 4500 francs. Beaucoup trop bas! Les bons d'achat que le groupe remet à son personnel n'y changent rien. Prochaine étape: nouvelles négociations salariales en janvier 2023.

Boulangers/pâtisseries

But non atteint! Le syndicat avait demandé une augmentation de salaire d'au moins 3% pour toutes et tous. Résultat: les personnes non qualifiées ne recevront pas l'intégralité de la compensation du renchérissement et les autres adaptations ne concernent que les salaires minimaux. Augmentation générale des salaires? Raté! Et comme les salaires dans cette branche sont de toute façon trop bas, les 3 à 4% octroyés aux titulaires d'une AFP et d'un CFC ne suffisent pas non plus.

Gastronomie

Ça bouge! Le renchérissement est compensé quel que soit le niveau de salaire. En parallèle, les salaires minimaux mensuels augmentent: 10 à 40 francs de plus à la fin du mois, en fonction du niveau de salaire. Ces adaptations ne concernent toutefois pas les rémunérations des personnes sans formation professionnelle.

Branche MEM

C'est toujours ça! Les salaires minimaux seront augmentés de 3%. Concrètement, une personne qui gagnait jusqu'à présent 3944 francs dans la région A recevra désormais 4063 francs par mois, dans la région B le salaire passera de 3688 à 3799 francs et dans la région C de 3503 à 3639 francs.

Industrie horlogère

Résultats positifs! Soit 3,5% de compensation du renchérissement, soit un montant forfaitaire de 191 francs. La hausse s'ap-

pliquera aux 50000 personnes travaillant dans les entreprises horlogères conventionnées.

Transport de personnes

Succès! Les négociations avec Auto AG Uri ont été constructives. Résultat: une compensation générale du renchérissement de 2,8 à 3,0%, et des augmentations de salaires individuelles de 0,7 à 1,6%, soit une hausse globale de 3,5 à 4,6%.

Industrie du meuble

Augmentation de salaire exceptionnelle: les salaires minimaux inférieurs à 4000 francs sont révolus. Une hausse générale de 1% est accordée, ainsi qu'une augmentation individuelle de 0,5%. Le salaire minimal augmente de 100 francs pour toutes et tous (niveau de salaire B2 à partir de la 2^e année d'engagement: +150 francs)

Construction de voies ferrées

Les salaires mensuels seront augmentés de 170 francs au 1^{er} janvier 2023, les salaires horaires seront augmentés dans la même proportion. Les employés soumis à la CCT recevront 3,3% de salaire en plus.

Leo Niessner

Collaborateur communication
leo.niessner@syna.ch

Menuiserie et construction en bois

Une filière bois disparate

En matière d'augmentations de salaire et de compensation du renchérissement, les pratiques des grandes associations de «travailleurs du bois» diffèrent fortement.

En 2023, la menuiserie accordera une grande partie de la compensation du renchérissement à son personnel. Les salaires augmenteront de 110 francs en général, plus 40 francs à titre individuel. Les salaires minimaux augmenteront de 150 francs.

Ces résultats ont été obtenus malgré le vide conventionnel de 2021 et bien que la déclai-

ration de force obligatoire de la nouvelle CCT soit encore en attente. Toutefois, les patrons sont conscients de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et reconnaissent les performances exceptionnelles de leur personnel.

Déception dans la construction en bois

C'est tout le contraire dans la construction en bois. Seuls les travailleurs ayant plus de

dix ans d'expérience devraient recevoir 1% d'augmentation générale et 1,5% d'augmentation individuelle. Nos membres n'ont pas validé ce résultat.

Syna regrette ces résultats divergents. Sur tout qu'il existe de nombreuses entreprises mixtes et que les collaborateurs d'une même entreprise toucheront ainsi des augmentations de salaire différentes. Nous estimons que la construction en bois doit au moins suivre la menuiserie.

Johann Tscherrig

Secrétaire central de la construction en bois et de la menuiserie
johann.tscherrig@syna.ch

Tes droits

Lorsqu'inaction rime avec perte de droits

En matière de salaires impayés, nous sommes depuis longtemps dans la tourmente. Il arrive en effet fréquemment que les employeurs ne respectent pas leur obligation contractuelle de verser le salaire. Les employés lésés sont alors dans l'incertitude: le problème provient-il de commandes de clients impayées – dans ce cas il s'agit d'un simple goulot d'étranglement – ou l'entreprise est-elle au bord de la faillite? Quelle qu'en soit la raison, les travailleuses et travailleurs doivent réagir rapidement; sinon, ils perdent leurs droits au salaire pour cause d'inaction.

Lors d'une faillite, le paiement des salaires non perçus est heureusement soumis à des règles – du moins en partie. Si la masse de la faillite est suffisamment importante, les salaires impayés sont pris en compte et payés en premier. Si cette masse est insuffisante – ce qui est fréquent – les quatre mois de salaire précédant la faillite ou la fin de la relation de travail sont payés via l'indemnité d'insolvabilité versée par les caisses cantonales de chômage. Et c'est là que le bât blesse,

puisque le fait d'attendre est sanctionné. La caisse de chômage exige que les travailleurs diminuent le dommage susceptible de leur être causé. Cela signifie que les employés qui ont été privés de leur salaire doivent entamer rapidement des démarches juridiques. Pour ce faire, ils peuvent lancer une poursuite ou une action en recouvrement, dans un délai de trois mois. Si rien n'est fait, le droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité s'éteint. Ce délai n'est allégé que pour les rapports de travail en cours, la caisse d'insolvabilité se contentant alors d'un rappel par lettre recommandée.

Tu as des salaires impayés? Contacte ton secrétariat régional, nous nous ferons un plaisir de te conseiller.

Daniel Zoricic
Collaborateur juridique
daniel.zoricic@syna.ch

Informations complémentaires

Le SECO propose une synthèse très claire sur le sujet:



Emma explique!

Salaire réel

Que signifie «salaire réel»? Y aurait-il de faux salaires et d'autres réels? Certains salaires seraient-ils payés en cryptomonnaie et d'autres en espèces sonnantes et trébuchantes? En fait, c'est de la valeur réelle du salaire, synonyme de pouvoir d'achat, qu'il est question.

Le salaire réel définit ce que je peux m'offrir avec mon salaire compte tenu des prix actuels. Si, par exemple, mon salaire augmente de 2% et que, dans le même temps, les prix augmentent de 4%, je peux m'offrir moins de choses même si mon salaire est plus élevé. On parle alors d'une baisse du salaire réel. Si le salaire aug-

mente autant que les prix, mon salaire réel, et donc mon pouvoir d'achat, reste le même. Enfin, dans un scénario où les prix baissent et le salaire reste inchangé, on parlera d'un salaire réel en hausse, parce que je peux alors m'offrir davantage avec le même salaire. A l'heure où les prix des biens et de l'énergie ne cessent d'augmenter, une baisse des salaires réels, comme c'est le cas actuellement, peut avoir un impact important sur le budget des personnes qui gagnent normalement leur vie.



Emma

Mon travail et moi

«J'aime m'engager pour les autres»

Egzona Hoxhaj a déjà connu de nombreux revers dans sa vie professionnelle. Malgré tout, la trentenaire n'a jamais perdu son optimisme, ni son ambition.



«Quand on pense à tout ce qu'on reçoit en échange de notre cotisation, on serait bien bête de ne pas devenir membre.»

Egzona Hoxhaj

Mon rêve

Quand j'étais petite, je voulais devenir inspectrice des denrées alimentaires. Quand je voyais des inspecteurs dans le restaurant où travaillait mon père, je trouvais cela fascinant. Et cet intérêt n'a jamais disparu. Après mon apprentissage, j'aurais encore dû faire quatre ans d'études à Sion pour pouvoir effectuer des contrôles dans les restaurants. Malheureusement, je ne pouvais pas me le permettre.

Ma branche

J'ai alors pu rester dans mon entreprise formatrice et prendre peu à peu plus de responsabilités. Jusqu'à devenir cheffe d'équipe! J'ai fait mon apprentissage dans une grande entreprise de transformation de viande. J'appréciais mon travail, tout comme le fait

qu'on me fasse autant confiance et qu'on m'encourage. Mais à cause du froid et de l'humidité constants dans l'entreprise, j'étais souvent malade et j'ai réalisé que cela nuisait à ma santé. C'est donc le cœur lourd que j'ai décidé de partir. Heureusement, j'ai trouvé un autre poste en interne dans la vente. J'y ai commencé comme simple vendeuse, sans expérience. Au bout de huit mois, j'ai été promue responsable de rayon.

Ma santé

Puis le burnout est arrivé. J'aimais mon travail – à part ma cheffe. Elle nous harcelait sans raison. Je n'accepte pas ce genre de comportements, alors je me défends. J'aime aussi m'engager pour les autres, mais à un moment donné, c'est devenu trop lourd. Alors que j'étais en congé maladie, j'ai été

abruptement licenciée. Je me suis alors tournée vers Syna, car j'étais convaincue qu'ils n'avaient pas le droit de me licencier comme ça. Et j'avais raison. J'ai ensuite travaillé 15 mois dans l'industrie en tant que conductrice de machines via une agence intérimaire, sans prendre de vacances. J'ai attendu en vain un engagement fixe. Malheureusement, cette offre n'est arrivée qu'après que j'ai eu trouvé un autre emploi et démissionné.

Un sentiment de déjà-vu

Je me réjouissais énormément de mon nouveau poste! Mais je me réjouissais encore plus de partir en vacances. J'avais tout planifié depuis longtemps et, après plus d'une année sans pause, j'en avais bien besoin. Mon nouvel employeur ne voyait aucun problème à ce que je m'absente pendant deux semaines peu après être entrée en fonction. Du moins, c'est ce qu'il disait. Après les cinq ou six premiers jours de travail, il soulignait encore à quel point il était heureux que je sois là. Et deux jours plus tard, j'ai reçu ma lettre de licenciement. Je ne sais pas pourquoi. Mais comme l'entreprise ne voulait me payer que les jours que j'avais déjà travaillés et non la totalité de mon délai de congé, je me suis à nouveau adressée à Syna. Je n'avais rien fait de mal! Grâce à Syna, j'ai ensuite encore reçu un mois de salaire complet.

Mon syndicat

Par deux fois déjà, Syna m'a tiré d'embarras lorsque j'ai eu de gros problèmes au travail. Je suis si heureuse d'être membre. Et quand on pense à tout ce qu'on reçoit en échange de la cotisation, je ne peux pas comprendre ceux qui ne sont pas membres. Mon père est membre de Syna depuis notre arrivée en Suisse, il y a plus de 20 ans. Il m'a toujours dit à quel point les syndicats étaient importants. Il a tellement raison! La dernière fois que j'ai été au chômage, j'ai postulé chez Syna. J'ai eu d'autres offres d'emploi, mais j'ai tout misé sur cette carte. Et cela a marché! Maintenant, je travaille au service externe. En fait, je fais exactement ce que j'ai toujours fait: je m'engage pour les autres. Mais aujourd'hui, je le fais au nom de Syna.

Melanie Nobs

Responsable communication
melanie.nobs@syna.ch

Federazione svizzera dei sordi

Parità ad ogni livello

La Federazione svizzera dei sordi è un'organizzazione mantello attiva a livello nazionale che dal 1946 si impegna per i diritti delle persone con problemi d'udito. In tutta la Svizzera sono circa un milione le persone con una disabilità uditiva, di cui circa 10 000 sono sorde. Molti risultati sono già stati conseguiti, soprattutto dagli anni '80, tuttavia resta ancora molto da fare per raggiungere l'effettiva parità di diritti per le persone sorde e deboli di udito.



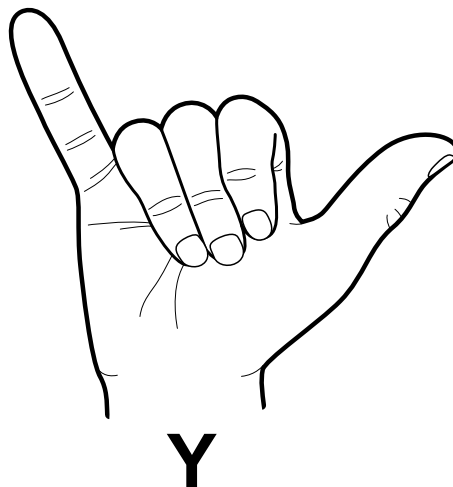
La Svizzera è nota per la sua diversità linguistica, ma per le persone sorde il Paese è ancora più multilingue, giacché non esiste un'unica lingua dei segni. «Quando qualcuno gesticola in francese, non capisco quasi nulla», spiega André Marty, impiegato e membro della commissione del personale della Federazione svizzera dei sordi, e aggiunge: «Le lingue dei segni sono lingue che si sviluppano naturalmente e hanno una vita propria, con dialetti e slang giovanili».

Per lungo tempo vietata a scuola

In Svizzera, la lingua dei segni è stata per molto tempo oppressa. Fino negli anni '80, a scuola era perfino vietato esprimersi a gesti. «Ai bambini venivano addirittura infilate le mani in tubi di cartone, per impedire loro di gesticolare», racconta André Marty. Era infatti opinione diffusa che le persone sorde dovessero cavarsela con la lettura labiale. Purtroppo così si riesce ad estrapolare appena il 30 per cento del discorso. A partire dagli anni '90, per la prima volta si è dato un certo impulso all'istruzione assistita dai segni, anche grazie agli sforzi della Federazione dei sordi. Ma siamo ancora ben lungi dalla completa integrazione dei bambini audiolesi nel sistema scolastico. Una scuola pubblica bilingue, ovvero che insegna sia nella lingua parlata che nella lingua dei segni, non esiste in nessun Cantone. Altri Paesi hanno compiuto da tempo questo passo.

Le persone sorde portano una prospettiva diversa

Nel mercato del lavoro, l'integrazione delle persone audiolese sta avendo sempre più successo. «I sordi apportano all'azienda una prospettiva diversa, notano cose che a volte sfuggono agli udenti e in determinate attività sono più concentrati. Talvolta vengo distratto dai rumori, ma i miei colleghi continuano a lavorare perfettamente concentrati», così André Marty testimonia la propria esperienza. La collaborazione funziona molto bene, ma per conversazioni o riunioni complesse è necessario l'intervento di interpreti della lingua dei segni. L'AI copre i costi di dieci ore di traduzione al mese – del tutto insufficiente per soddisfare il fabbisogno reale. Per questo motivo, la Federazione dei sordi chiede un'estensione della copertura di questi costi, il che favorirebbe altresì l'assunzione di persone sorde.



Nuovo modello organizzativo, nuove sfide

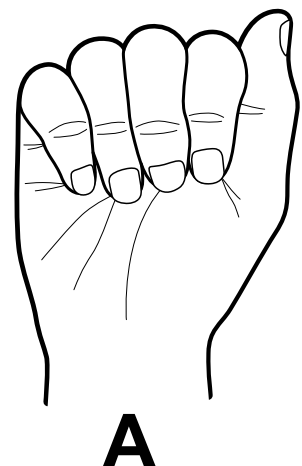
Due anni e mezzo fa, la Federazione dei sordi ha introdotto un modello olococratico che ha l'obiettivo di appiattire le gerarchie legate alle persone all'interno dell'organizzazione. Ciò non significa che ognuno possa fare ciò che vuole: la strategia specifica ancora gli obiettivi aziendali da raggiungere. Ma chi deve rea-



lizzare un determinato obiettivo e come, è interamente di competenza delle collaboratrici e dei collaboratori. Questo porta a una rottura della tradizionale distribuzione dei ruoli all'interno dell'azienda. La redistribuzione delle responsabilità solleva nuove questioni: le categorie salariali, ad esempio, non possono più essere implementate con la stessa facilità di prima. Inoltre, l'attribuzione autonoma del lavoro non deve avvenire a scapito della protezione dei lavoratori. Per gestire questi aspetti, la commissione del personale della Federazione ha chiesto a Syna una consulenza esterna. Syna consiglia la rappresentanza del personale della Federazione dei sordi su questioni di tutela dei dipendenti in relazione al passaggio al sistema auto-organizzato secondo il principio dell'oclocrazia. «Questo cambiamento offre grandi opportunità, ma ci vorranno sicuramente altri due anni e mezzo prima che l'organizzazione si abitui al nuovo modello di lavoro», prevede Marty.

Michael Steinke

Collaboratore Comunicazione
michael.steinke@syna.ch



Los cuidadores necesitan ser cuidados

Un año después de la aprobación de la Iniciativa de Enfermería, más de 700 sanitarios se reunieron en la Bundesplatz para exigir su pronta puesta en práctica. Se presentaron cinco medidas de efecto inmediato para desescalar la situación.

Las manifestaciones del personal de salud se han transformado en un clásico del otoño, tal como las castañas o la niebla. Una situación lamentable que tiene culpables claros: los empresarios y políticos que no quieren oír los justos reclamos de los trabajadores del sector sanitario.

Peligrosos cuidados

La situación es peligrosa. Más de 300 cuidadores sanitarios abandonan la profesión cada mes. Los que se quedan deben hacer el trabajo de los que se van, con una carga de trabajo magnificada que impide otorgar una atención digna y de calidad. Todo lo “innecesario” se elimina. Como el baño semanal de una anciana de un hogar en la región bernes. “La dirección ha decidido que en el futuro sólo debe ducharse para ahorrar tiempo. Pero ni siquiera va más rápido: sólo tenemos que llenarle el agua de la tina, pues el resto puede hacerlo ella sola”. Su supervisora y miembro de Syna, Karin Grossniklaus, afirma. “Siempre ha disfrutado de su baño semanal. Quitárselo no tiene sentido y es una limitación de su independencia y autonomía”.

Esta historia concitó una marea de pifias y abucheos entre los más de 700 cuidadores sanitarios, simpatizantes y sindicalistas de toda Suiza que se reunieron en la Bundesplatz para conmemorar el aniversario de la adopción de la Iniciativa de Enfermería. La airada reacción de la multitud demuestra que la historia de Karin no es un caso aislado. La activista y enfermera en prácticas Paula Will también afirma en su breve discurso frente al Palacio Federal: “La indiferencia de los políticos y los muchos años de



medidas de austeridad están haciendo sufrir a nuestros pacientes, y a veces pareciera que se esfuerzan por hacerlo aún más difícil para ellos”

Cinco medidas con efecto inmediato ¡ahora ya! Este llamamiento tiene como destinatario a los empresarios, pero sobre todo a los políticos. Para detener la sangría entre los trabajadores sanitarios, urge mejorar las condiciones laborales. Y esta parte de la Iniciativa de Enfermería ha sido aplazada por el Parlamento hasta ahora. Después de todo, ¿para qué invertir en formación si miles de personas abandonan enseguida la profesión?

Sólo con medidas inmediatas se podrá frenar el éxodo de enfermeras y garantizar buenos cuidados. Las enfermeras, junto con los sindicatos y sus asociaciones profesionales, demandan:

– **Salarios/horas de trabajo:** Aumento salarial significativo por las mismas horas de trabajo o reducción de las horas de trabajo por el mismo salario.

- **Indemnizaciones:** aumento sustancial de las indemnizaciones y abono por horas trabajadas existentes, así como introducción de indemnizaciones por cambios a corto plazo en los turnos de trabajo.
- **Vacaciones:** Al menos 5 semanas hasta los 49 años, 6 semanas a partir de 50 años, 7 semanas a partir de los 60 años.
- **Registro y compensación del tiempo de trabajo real:** por ejemplo, incluido el tiempo para cambiarse de tenida y el tiempo de desplazamiento de un trabajo a otro en Spitex.
- **Guarderías:** Subvenciones para guarderías.

Karin, enfermera diplomada, subraya: “¡Necesitamos unas condiciones laborales bien establecidas para hacer posibles unos cuidados dignos y de calidad! Lamentablemente, hoy no es así. Por primera vez en 35 años, ya no disfruto yendo a trabajar”.

Melanie Nobs
Jefa de Comunicación
Melanie.nobs@syna.ch

Jeunesse.Suisse

A voz da juventude

A idade média dos deputados na Suíça é de 49 anos e a sua realidade de vida está muitas vezes longe da dos jovens. Os mais novos devem, portanto, poder fazer ouvir a sua voz e influenciar o processo político através de instituições específicas. Uma delas é a Jeunesse.Suisse, a organização juvenil da nossa organização guarda-chuva, a Travail.Suisse.

Mundos de vida e profissionais muito diferentes encontram-se quando o Conselho da Juventude se reúne em Lucerna na sala de reuniões do Hôtel et Gastro Union. Por exemplo, um padeiro qualificado que agora trabalha numa agência de comunicação conversa com um especialista em restauração, enquanto um cozinheiro dietético fala com um engenheiro de automação. Todos partilham a visão de um mundo de trabalho mais justo e virado para o futuro. Hoje, debatem a política de formação.

É necessária uma ofensiva na formação

Gabriel Fischer, responsável pela política de formação da Travail.Suisse, apresenta o tema. “No passado, a formação contínua não era obrigatória. No entanto, o mundo do trabalho mudou muito e está a evoluir cada vez

mais depressa”, diz, e acrescenta: “Hoje, as trabalhadoras e os trabalhadores têm de estar prontos para atividades de formação contínua. É importante que os empregadores os apoiem neste esforço e que as autoridades públicas tornem a qualificação acessível a todos.” Para ser eficaz, a formação inicial e contínua deve basear-se em quatro pilares: deve ser acessível, financeiramente abordável, o empregador deve disponibilizar tempo, e a informação sobre as várias ofertas de formação inicial e contínua deve ser acessível a todos.

Começar a aprendizagem demasiado cedo?

Os jovens por vezes escolhem a sua formação inicial logo aos 13 anos, depois de breves participações no mundo do trabalho. Nicolas, membro da Jeunesse.Suisse, decidiu fazer a aprendizagem na comunicação na hotelaria após apenas duas horas de ensaios na receção de um hotel. Não é muito para uma decisão tão importante. Em geral, os participantes prefeririam um apoio mais intensivo na procura de um posto de aprendiz. Todos consideram que as atuais ofertas dos centros de informação profissional são insuficientes. Consideram que estes centros e o ensino recorrente especializado (Matur/maturi-

té) devem ser expandidos. O quarto ano de formação pós-obrigatória deve deixar a sua reputação de último recurso para estudantes sem posto para formação. Durante este ano extra, os alunos teriam tempo para fazer estágios durante vários meses e descobrirem mais profundamente o rumo que querem dar à sua carreira profissional.

Acompanhamento da carreira em vez de orientação profissional

Seria desejável um acompanhamento mais estreito, não só antes da aprendizagem, mas também durante e depois. Os participantes sugeriram o preenchimento de um questionário antes de cada entrevista de avaliação, completado tanto pelo empregador como pelo trabalhador. Este questionário proporia diferentes possibilidades de formação e de aperfeiçoamento e identificaria potenciais desafios específicos do sector. Alguns participantes até imaginam uma ferramenta online que acompanharia os trabalhadores ao longo da sua vida profissional.

Foi redigido um documento com posições baseadas nas várias ideias e reivindicações discutidas; que foi entregue a Travail.Suisse e a Gabriel Fischer, que apresenta as reivindicações de Jeunesse.Suisse nas várias comissões a nível nacional.

Michael Steinke

Colaborador de Comunicação
michael.steinke@syna.ch



FRIBOURG

Surveillance au travail: enquête

Laetitia Buchs, étudiante à la Haute école de gestion ARC à Neuchâtel, a réalisé un travail de bachelor sur la surveillance au travail. Elle nous présente ici les résultats de son enquête, qui avait été relayée par Syna.

Mme Buchs, selon votre étude, quels sont les modes de surveillance les plus fréquemment utilisés?

Mon enquête a montré que l'utilisation d'outils de surveillance est très répandue: en effet plus de 40% des personnes qui ont participé à mon enquête ont indiqué être surveillées en permanence! Elle dépend aussi dans une certaine mesure de la branche concernée. Mais de manière générale, l'outil le plus utilisé est l'enregistrement vidéo des locaux, qui concerne plus d'une personne sur trois ayant répondu à mon enquête. Suivent les systèmes de traçage GPS, l'enregistrement vidéo des employés et l'accès au téléphone portable, qui concerne tout de même 17% des personnes sondées!

Légalement, un employé doit être informé des outils de surveillance utilisés. Est-ce le cas?

Selon les réponses obtenues, l'information est très lacunaire: moins d'une personne sur trois a indiqué avoir été pleinement informée, et moins d'une sur cinq l'a été par écrit. Le plus souvent, l'information a été donnée par oral uniquement, ou alors a été transmise par des collègues. De plus, la majorité des travailleurs ne demandent pas à avoir accès à leurs données alors que le droit d'accès leur est garanti. Lorsqu'ils en ont fait la demande, les deux tiers des sondés y ont eu accès, tandis que le tiers restant non. On peut donc constater que le droit à l'information et le droit d'accès ne sont pas vraiment respectés.

Et comment les employés acceptent-ils cette surveillance sur leur lieu de travail?

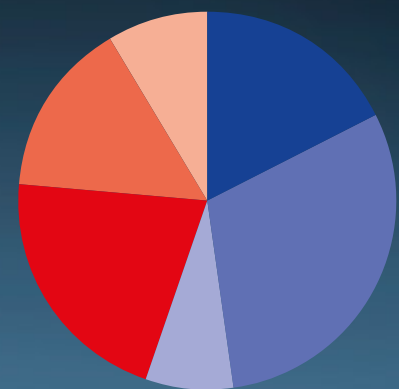
De manière générale, environ 40% des sondés pensent que cette surveillance est nécessaire, voire normale, alors qu'un

tiers la trouve dérangeante, et environ un sur six inadmissible. Une analyse plus fine montre que les personnes âgées entre 40 et 65 ans, tranche d'âge la plus représentée dans mon enquête, acceptent moins bien la surveillance que les répondants de 30 ans et moins. Ces personnes plus expérimentées ont souvent répondu que la surveillance leur paraissait dérangeante et inadmissible, et ont souvent évoqué qu'elle était un facteur de stress. Je pense que cette tendance s'explique par le fait que les jeunes générations sollicitent davantage les nouvelles technologies, et ce dès leur plus jeune âge. Par exemple, elles partagent souvent leur localisation de manière instantanée sur différentes applications et réseaux sociaux. Elles n'ont donc pas la même sensibilité par rapport à la protection de leurs données personnelles. Autre constat: les personnes ayant des diplômes comme un bachelor ou un master acceptent moins bien la surveillance que les personnes possédant un CFC. Cela s'explique peut-être par le fait que les personnes ayant des formations supérieures sont mieux informées de leurs droits.

Cette surveillance a-t-elle des impacts?

Oui, très clairement, mon enquête montre que la surveillance peut entraîner des séquelles psychologiques pour les employés. Même si la majorité des sondés n'ont pas l'impression que la surveillance a des conséquences sur leur manière de travailler, environ un tiers pense que la surveillance peut avoir un impact sur sa productivité. En effet, certaines personnes ont mentionné se sentir moins dynamiques, stressées et anxieuses et avoir plus de

Modes de surveillance



- Enregistrement vidéo des employés
- Enregistrement vidéo des locaux uniquement
- Enregistrement audio
- Système de traçage GPS
- Accès au téléphone portable
- Logiciel espion installé dans l'ordinateur

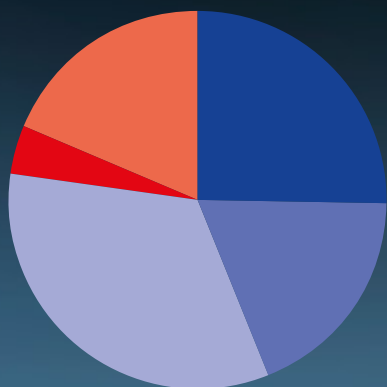
peine à se concentrer. Et environ la moitié des sondés estiment que la surveillance impacte leur santé et leur liberté de mouvement. Les personnes travaillant dans les soins ainsi que dans le commerce de détail semblent particulièrement affectées.

Le mot de la fin?

Cette enquête a permis de mettre en lumière différentes technologies de surveillance très répandues dans différentes branches. Elle montre que la surveillance est parfois ressentie comme justifiée, surtout lorsqu'elle est suffisamment expliquée et documentée. Malheureusement, l'information est trop



Impacts



- Cette situation me convient
- Je me sens anxieux
- Je me sens stressé
- Je me sens rassuré
- Autre

souvent lacunaire, et la surveillance insuffisamment ciblée. Le risque de dérive est donc important. Employés surveillés en permanence, y compris dans des locaux de pause, ou encore logiciels espions sur des ordinateurs ou des téléphones – bien qu’illégaux – sont une réalité. Pour Syna, qui est un syndicat qui met la santé et le bien-être psychique des travailleuses et travailleurs au premier plan, ce sera très clairement une problématique à suivre de près.

Tania Severin

Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch

Portrait

A l’issue de sa scolarité obligatoire, Laetitia Buchs se lance dans une maturité professionnelle commerciale en quatre ans: trois ans en école et une année de stage pratique au sein de l’administration fribourgeoise. Elle rejoint ensuite la filière de droit économique de la Haute école de gestion ARC à Neuchâtel pour obtenir un bachelor en droit économique. En dernière année, elle suit une option principale «droit du travail», qui aborde notamment la question de la protection des données, de la sphère privée et de la surveillance au travail. Ayant elle-même été confrontée à ce type de problématique dans le cadre de ses jobs d’étudiante, connaissant des personnes qui ont souffert de surveillance «abusive» et consciente des possibilités de surveillance qui explosent avec les nouvelles technologies, elle décide de consacrer son travail de bachelor à ce sujet. Pour confronter la théorie et la réalité du terrain, elle collabore avec Syna pour mener une enquête auprès d’un large panel de travailleuses et travailleurs.

Semaine de travail de 4 jours, utopie ou réalité?

Après quelques vagues de Covid, une grande partie de la population a pris conscience que la famille, le temps libre, se recentrer sur soi et son entourage sont source de réconfort et d'apaisement.

De cette période agitée, de nouveaux modes de pensée sont apparus progressivement. Alors que le rouleau compresseur économique retrouve un rythme de croisière effréné, nous nous retrouvons face à un dilemme: poursuivre dans cette voie de «décroissance» et faire face à de multiples obstacles quotidiens ou reprendre sa vie comme si de rien n'était et laisser ses bonnes résolutions au placard?

La semaine de 4 jours pourrait permettre une meilleure productivité, moins de présentéisme et une conciliation harmonieuse entre vie privée et professionnelle.



Une partie de la solution se trouve près de chez nous. En effet, l'Espagne teste cette année la semaine de travail de 4 jours sans diminution de salaire et les résultats intermédiaires sont plutôt encourageants: une meilleure productivité, moins de présentéisme (être au travail sans être productif) et des employées et employés heureux/heureux de pouvoir mieux concilier leur vie privée et professionnelle. Outre l'Espagne, l'Angleterre teste actuellement cette formule avec des entreprises volontaires.

Gains de productivité

Cette mesure de 4 jours de travail est un réel progrès pour les deux parties. Bien qu'une partie du patronat issu de «l'ancien monde» soit réfractaire à cette mesure, les résultats sont probants, et les dogmes vont gentiment se lézarder.

Le gain de productivité ne doit pas nous asservir mais au contraire nous libérer et de fait nous rendre plus efficaces tout en réduisant le temps que nous consacrons au travail.

En Suisse, où le temps de travail est particulièrement élevé, les mentalités doivent changer: travailler moins mais mieux, travailler moins et ne plus être épuisé et finir en burn out. Il s'agit là d'une préoccupation majeure pour le syndicat Syna qui milite pour une vie digne et un équilibre travail/famille correct. Rien ne sert de perdre sa vie à la gagner!

Débat agendé

Les Verts genevois et Syna organiseront un débat public sur la semaine de 4 jours début 2023. Suivez-nous sur les réseaux sociaux pour en connaître la date exacte!

Faire évoluer les mentalités

La souffrance au travail et l'épuisement sont des facteurs de coût exorbitants mais ce sujet reste tabou. En tant que syndicaliste, je vois tous les jours des personnes détruites par des rythmes effrénés, les entreprises exigent toujours plus avec une diminution drastique du personnel. Cette société nous asservit à petit feu et humainement ce n'est pas viable. En continuant à ce rythme, nous allons dans le mur. Les coûts de l'assistance sociale vont exploser.

Ayons le courage d'être humains et de prévoir le futur en faisant évoluer les mentalités. La Suisse doit être innovante et durable, en mettant l'humain au centre des préoccupations.

La semaine de 4 jours n'est qu'un exemple parmi tant d'autres. Un développement du télétravail avec de vraies règles, un congé parental sont d'autres exemples au service de la population afin de vivre en adéquation avec nos aspirations légitimes. La jeune génération aspire à plus de liberté et un meilleur équilibre, accompagnons intelligemment ces nouvelles aspirations. Syna, après le congé paternité, se battra pour l'évolution des mentalités et une vie plus digne.

Alors, pourquoi pas une semaine de 4 jours en Suisse? Le débat est lancé!

Fabrice Chaperon

Responsable de Syna Genève
fabrice.chaperon@syna.ch

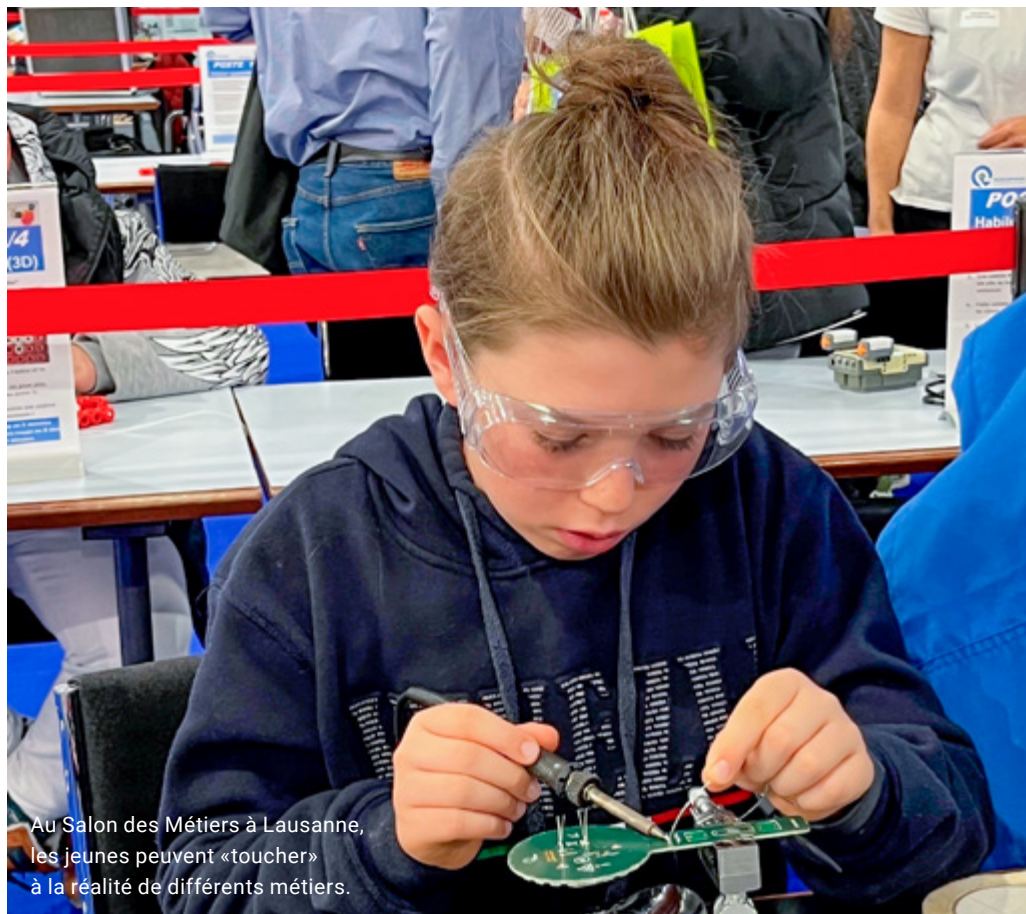
Article tiré d'une réflexion publiée dans la rubrique «L'invité» de la Tribune de Genève du 1^{er} novembre 2022

Congé parental

Après le Conseil d'Etat, la commission des affaires sociales s'est dite favorable au projet de congé parental proposé par les Vert'libéraux genevois, et soutenu par Syna. Le Grand conseil sera donc prochainement appelé à se prononcer sur le projet. Cette initiative, pionnière en Suisse, s'inscrit elle-aussi dans une volonté de faire évoluer les mentalités pour permettre une implication égale des deux parents d'un jeune enfant.

VAUD

Un plan d'envergure pour la formation duale



Au Salon des Métiers à Lausanne, les jeunes peuvent «toucher» à la réalité de différents métiers.

A l'occasion du traditionnel Salon des Métiers qui s'est tenu à Lausanne du 15 au 20 novembre, le canton de Vaud a présenté un plan d'envergure pour revaloriser la filière de l'apprentissage.

Dans la précédente édition du Syna Magazine, Regula Thommen, responsable finances et administration, présentait les forces et les atouts de la formation duale en Suisse. «En Suisse, environ deux tiers des jeunes optent pour un apprentissage et trouvent relativement facilement une place de formation», écrivait-elle. Une réalité bien différente en Suisse romande, et en particulier dans le canton de Vaud, où seulement 20% des jeunes optent pour l'apprentissage à l'issue de leur scolarité obligatoire. De nombreux jeunes ne se tournent vers l'apprentissage qu'après avoir passé plusieurs années au gymnase par défaut, «parce qu'ils ne savent pas quoi choisir».

Comme certains finissent par se réorienter vers l'apprentissage, à 25 ans, ils sont 40% à avoir obtenu un CFC – un pourcentage qui reste néanmoins l'un des plus faibles du pays, 20 points en dessous de la moyenne suisse. Des chiffres d'autant plus inquiétants que 14% n'ont aucune certification, ce qui représente un obstacle presque insurmontable pour trouver un emploi. Pour le nouveau conseiller d'Etat, Frédéric Borloz, la situation est «inquiétante». Un plan d'envergure visant à promouvoir et renforcer la filière de l'apprentissage en améliorant l'image des quelque 175 métiers existants a donc été présenté.

Information

A l'école obligatoire, des stages découverte et autres semaines spéciales seront désormais proposés à l'ensemble des élèves du secondaire et pas uniquement aux élèves de la voie générale.

Coordination

Huit coordinatrices et coordinateurs, répartis sur les huit régions scolaires du canton, seront engagés pour faire le lien entre l'école, les entreprises et les associations professionnelles régionales. Cela doit permettre de créer des liens entre les établissements scolaires et les entreprises locales.

Mise en réseau

Dans le même ordre d'idée, la mise sur pied d'un «relais entreprise» est projetée dans chaque région du canton pour mettre en relation les entreprises formatrices et les jeunes qui ont un projet professionnel, mais qui n'ont parfois pas de réseau leur permettant d'entrer facilement en contact avec une possible entreprise formatrice.

Une «Maison des métiers»

Finalement, la création d'une «Maison des métiers» fait figure de mesure phare du plan présenté. A la fois physique et virtuelle, elle doit permettre d'assurer que les jeunes et leurs parents puissent accéder à toute l'information nécessaire sur la formation professionnelle dans un lieu dédié accessible toute l'année.

Pour Thierry Lambelet, responsable de Syna Vaud, cette revalorisation de la filière de l'apprentissage est importante: «promouvoir différents métiers auprès des jeunes, les guider dans leur choix, tout en les soutenant pour augmenter le taux de réussite aux examens finaux sont des éléments importants pour assurer un avenir professionnel radieux aux jeunes générations. En tant que syndicat, Syna peut aussi les accompagner dès le début de ce parcours professionnel pas toujours facile à appréhender lorsque, à 16 ans, on se retrouve projeté dans le monde professionnel».

Tania Severin

Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch

Focus sur la transition énergétique

La crise climatique et la nécessité de la transition énergétique entraînent une demande élevée de professionnels dans ces métiers techniques. Pour pallier la pénurie de main-d'œuvre dans cette branche, le canton de Vaud entend explorer et promouvoir les emplois dans ce domaine auprès des jeunes, notamment directement dans les écoles.



FORT-E-S ENSEMBLE VERS 2023

