

syna MAGAZINE

N° 7 | DÉCEMBRE 2023 | SUISSE ROMANDE

Négociations salariales 2024

Aperçu des résultats des branches.
Pages 4 et 5

Negociações salariais 2024

A inflação e os aumentos dos prémios devem ser compensados
Pagina 15



«Baromètre Conditions de travail»

Stress et épuisement

La plus récente étude de Travail.Suisse montre clairement que beaucoup de travailleurs et travailleuses souffrent de surmenage. L'économie, la politique et la société doivent élaborer ensemble des solutions. Pages 6 et 7

CONTENU

POLITIQUE

8 Baromètre Conditions de travail

Pour Yvonne Feri la protection de la santé des travailleurs et travailleuses est une priorité

10 Politique européenne

La protection des salaires est essentielle.

SYNDICAT

9 Accord-cadre institutionnel

Une mise en contexte économique et juridique.

PERSONNALITÉS

3 Commentaire

Niklaus Rüttimann

12 Mon travail et moi

Giuseppina Sanapo «Syna m'a toujours soutenue»

SERVICE

11 Tes droits

Heures négatives sans faute de l'employé

11 Emma explique

Nouveau Syna magazine

11 Formation continue

16 Régions

LANGUES

13 ITALIANO

Barometro delle condizioni di lavoro

14 ESPAÑOL

Estrés y agotamiento

15 PORTUGUÊS

Negociações salariais 2024



BRANCHES

Négociations salariales 2024

Les négociations salariales de cette année s'avèrent majoritairement satisfaisantes, mais les différences entre les branches sont grandes. Un aperçu.



POLITIQUE

Stress et épuisement

Le «Baromètre Conditions de travail» de cette année le montre clairement, le stress et l'épuisement font partie du quotidien de nombreux 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 9 février 2024 | Clôture de la rédaction 19 janvier 2024, 12h00 | Crédits photographiques

Adobe (p. 1, p. 2, p. 6/7, p. 10, p. 19), continue ag, basel (p. 4/5), Igor Paratte (p. 17), MAD (p. 3, p. 8, p. 13), Syna (p. 9, p. 12, p. 16, p. 20)

Parés pour l'avenir

Article 23 de la Déclaration des droits de l'homme:

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

La Déclaration des droits de l'homme fut proclamée à Paris en 1948. Cinquante ans plus tard, les valeurs de cet article 23 ont guidé les quatre fédérations FCTC, FCOM, USSA et SAG lorsqu'elles ont unis leurs forces pour former le syndicat interprofessionnel Syna. Depuis 25 ans, nous défendons ces valeurs avec un engagement sans faille, qui a porté ses fruits. Et nous avons la ferme intention de poursuivre dans cette voie en apportant des améliorations supplémentaires aux salariées et salariés



Syna repose sur des bases saines. Pour conserver et développer son efficacité, notre syndicat doit cependant évoluer avec la société et le monde du travail. En tant que membre du comité et de la commission du personnel, j'ai eu l'occasion de participer cet automne à notre refonte structurelle. Durant ces travaux, j'ai été enthousiasmé par la motivation et l'énergie dont ont fait preuve les membres (anciens et nouveaux) de la direction, par la maîtrise technique et l'engagement de nos responsables de branches ainsi que par le précieux réseau et l'expérience professionnelle qu'apporte notre nouvelle présidente Yvonne Feri. La révision de nos règlements intérieur et d'organisation a aussi renforcé Syna sur le plan statutaire. Fort de ce nouvel élan, Syna envisage l'avenir avec un optimisme renouvelé!

L'humanité est confrontée à des défis vertigineux. L'économie doit évoluer pour devenir circulaire, afin de lutter contre le changement climatique et le gaspillage des ressources. Il faut repenser le droit du travail pour que toutes et à tous puissent travailler dans la dignité. La formation initiale et continue doit devenir accessible à tous, afin que la numérisation ne marginalise personne. Je suis convaincu que grâce à nos bases solides, à notre nouvelle direction et notre nouvelle présidente, grâce aussi à l'engagement du personnel et des membres de Syna, nous pourrions contribuer efficacement à façonner l'avenir en faveur des travailleurs et travailleuses. Ensemble, nous sommes forts!

Niklaus Rüttimann

Membre du comité central de Syna

Négociations salariales 2024

Le renchérissement et la hausse des primes doivent être compensés

Malgré la récente crise du Covid, le changement climatique et la guerre en Ukraine, la Suisse continue de se porter étonnamment bien sur le plan économique. Le chômage est bas, et de nombreux secteurs souffrent d'une forte pénurie de main d'œuvre qualifiée. Par ailleurs, la hausse générale des prix se poursuit et les loyers et primes d'assurance maladie continuent de grimper. Les salaires doivent donc être adaptés en conséquence. Voici un aperçu des résultats des négociations salariales dans les différentes branches.



Coiffure

La pétition en faveur d'un 13^e salaire dans la coiffure – qui avait réuni plus de 8000 signatures – semble avoir fait effet, puisqu'une convention collective de travail (CCT) a enfin été conclue. Ainsi, les salaires des personnes actives dans la branche augmenteront en moyenne de 11% au cours des quatre prochaines années. Syna salue la signature de cette CCT et continuera de défendre les préoccupations légitimes des travailleuses et travailleurs de cette branche.

Commerce de détail

Dans le commerce de détail, Syna a obtenu des résultats salariaux acceptables. Là où les augmentations avaient été faibles ou nulles en 2022, les salaires réels ont été augmentés cette année, en plus de la compensation du renchérissement.

Secteur principal de la construction

Les employeurs ont provoqué l'échec des négociations salariales 2023. Après l'affrontement intense de l'année dernière, il n'a malheureusement pas été possible de conclure un accord salarial cette année non plus. Pour les ouvriers et ouvrières de la construction, ce comportement n'est plus acceptable. Les salaires doivent absolument être adaptés au renchérissement et à l'augmentation des primes d'assurance maladie.



Second-œuvre

Le manque de personnel qualifié transparaît dans les négociations, incitant les employeurs à se montrer ouverts aux revendications des travailleurs. Ainsi, certains résultats très satisfaisants ont été obtenus dans le second œuvre, comme en témoigne la construction en bois, où les salaires minimaux augmenteront de 3%. Dans les autres branches du second œuvre, on n'a pas seulement obtenu une compensation du renchérissement, mais aussi une augmentation des salaires réels.

Artisanat du métal

Après d'intenses négociations, un compromis acceptable a été trouvé pour l'année 2024. Il prévoit une augmentation générale des salaires de 85 francs par mois ainsi que des augmentations individuelles de 0,75%.

Carrelage

Dans la CCNT Carrelage, les salaires minimaux restent en vigueur dans toutes les catégories ainsi que pour les apprentis. De plus, une augmentation salariale linéaire de 70 francs est accordée dans toutes les catégories.

Technique du bâtiment

Les négociations ont été fructueuses dans le domaine de la technique du bâtiment, où la manifestation d'octobre semble avoir fait pression sur les employeurs. Nous avons obtenu une hausse générale des salaires de 120 francs et des augmentations individuelles de 0,5%. Par ailleurs, les négociations CCT n'ayant pas abouti à jour, il a été convenu de prolonger la CCT existante jusqu'au 31 décembre 2024.

Branche électrique

Après d'âpres discussions, une augmentation générale des salaires de 2,2% a pu être négociée. Tous les salariés entrés dans l'entreprise avant le 1^{er} octobre 2023 y ont droit.

Bilan

Dans l'ensemble, le bilan de l'automne salarial 2023 peut être considéré globalement satisfaisant. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui sévit dans certaines branches place les travailleurs et travailleuses en position de négociateur. Néanmoins, malgré une situation économique favorable, les résultats salariaux restent inférieurs aux attentes dans certains secteurs. Ainsi, il est particulièrement incompréhensible qu'aucun accord n'ait pu être conclu dans le secteur principal de la construction.

Johann Tscherrig

Président de la direction et responsable de la politique d'intérêts et CCT
johann.tscherrig@syna.ch

Inscription à la newsletter

Reste au courant des dernières actualités de Syna en souscrivant à notre newsletter mensuelle qui présente les nouveautés des branches, des services de politique sociale (égalité, immigration, jeunes et 60+) et des régions.



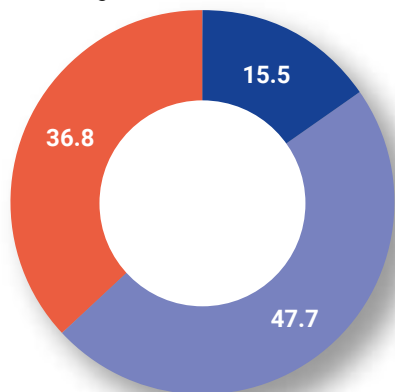
Stress et épuisement

Cela fait huit ans que notre organisation faitière Travail.Suisse publie le «Baromètre Conditions de travail» et huit ans que les travailleurs et les travailleuses disent que le stress et l'épuisement sont deux problèmes majeurs. L'économie, la politique et la société doivent cesser de faire la sourde oreille.

L'étude en chiffres

À quelle fréquence ressentez-vous une trop grande fatigue après le travail pour vous occuper de vos affaires privées et familiales?

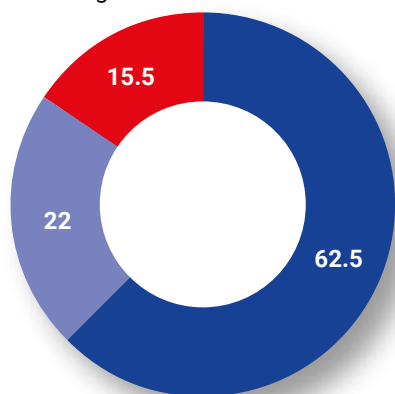
en pourcentage



■ Jamais ■ Rarement
■ Souvent/Très souvent

Quelle est d'après-vous la probabilité que vous changiez d'employeur au cours de l'année prochaine parce que votre travail actuel est trop stressant?

en pourcentage

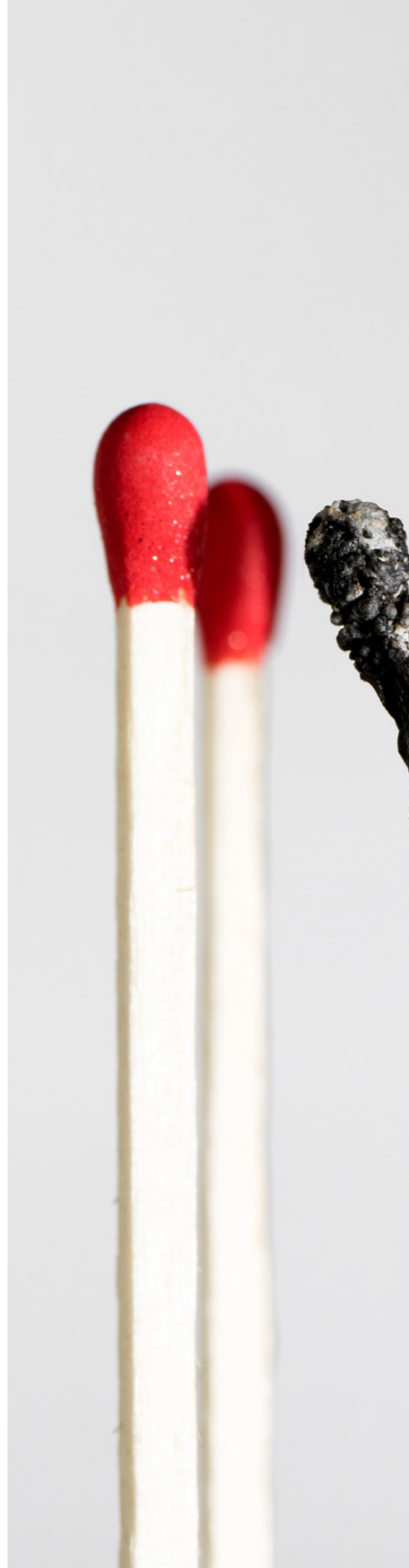


■ inexistante
■ faible
■ grande

Rester aimable, même si le client ne l'est pas, se concentrer pour exécuter correctement une tâche ou encore récolter des informations pour prendre la bonne décision: toute activité, que ce soit sur un chantier, dans un magasin ou au bureau, exige de l'énergie, physique et psychique. En soi, ces tâches ne sont pas nocives pour la santé. Au contraire, elles peuvent être motivantes et donner du sens au travail. Mais en cas de surcharge, elles affectent notre santé. Les effets de la pression, ou plutôt de la sollicitation, dépendent du type, de l'intensité, et de la durée du stress et du caractère de chacune et de chacun. Le «Baromètre Conditions de travail» de cette année montre clairement que les travailleuses et travailleurs sont trop souvent exposés à des situations de surmenage. En 2022, le nombre de travailleurs faisant part d'un état d'épuisement a augmenté de près de 100 000!

Travailler pendant son temps libre

Rédiger un courriel en vitesse ou effectuer quelques recherches après le souper? Plus de 60% des salariés travaillent régulièrement pendant leur temps libre – et même très fréquemment pour plus de 25% d'entre eux. L'évolution est également alarmante en matière d'heures supplémentaires, devenues monnaie courante pour environ un travailleur sur deux. Seule une personne employée sur dix déclare ne jamais y être astreinte.



Épuisés après le travail

Une lourde charge de travail et des heures supplémentaires ont pour effet d'écourter les phases de récupération entre les journées de travail. De plus, la frontière toujours plus floue entre travail et la vie privée réduit encore l'effet régénérateur de ces pauses déjà trop courtes. Il serait pourtant essentiel que les travailleurs puissent suffisamment se reposer entre leurs journées de travail. Parce que des périodes trop longues sans repos ont des effets délétères: le stress et les tensions augmentent, tant dans la vie professionnelle que dans la vie privée. Des événements de la vie quotidienne, en soi normaux, deviennent alors source d'irritation. Le manque de temps conduit à une diminution des contacts sociaux, des loisirs et autres activités sportives. Six travailleurs sur sept indiquent qu'ils se sentent sporadiquement trop épuisés après le travail pour s'occuper de leurs affaires personnelles et familiales.

Effets d'accumulation et coûts élevés

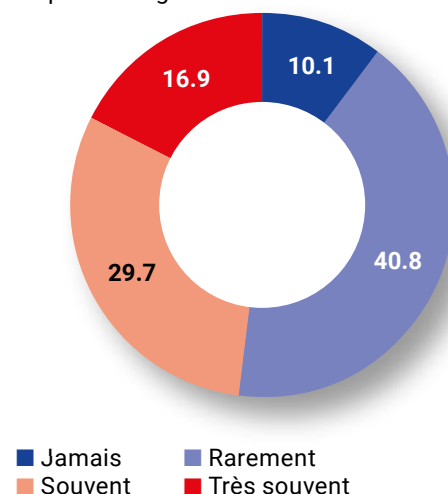
La réduction du temps de récupération entraîne une diminution des ressources dont les travailleurs auraient besoin pour supporter les pressions auxquelles ils sont soumis. Le stress et l'épuisement augmentent alors, ce qui accroît encore le besoin de repos... et un cercle vicieux s'enclenche. La fondation Promotion Santé Suisse estime à environ 6,5 milliards de francs les coûts annuels de la surcharge psychique pour l'économie et la société. Les mesures visant à réduire le stress et l'épuisement ne servent donc pas seulement les intérêts des travailleurs et de la société, mais aussi ceux de l'économie.

Michael Steinke

Collaborateur communication
Michael.steinke@syna.ch

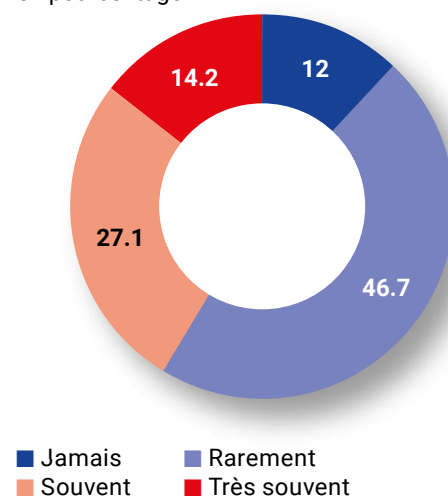
À quelle fréquence effectuez-vous des heures supplémentaires?

en pourcentage



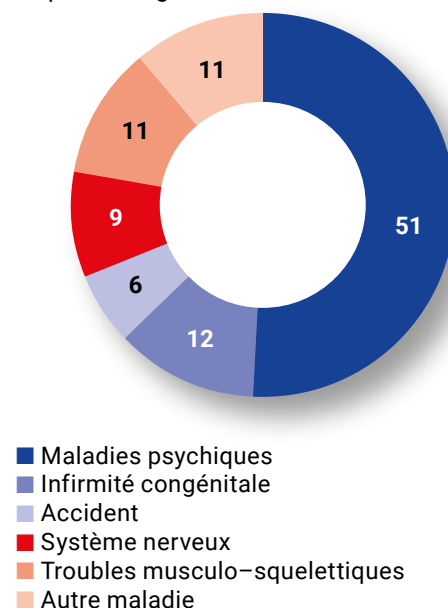
À quelle fréquence ressentez-vous un épuisement sur le plan émotionnel à la fin de votre journée de travail?

en pourcentage



Bénéficiaires AI selon la cause d'invalidité

en pourcentage



Baromètre Conditions de travail

«Les CCT permettent de trouver des solutions ciblées»

Pour Yvonne Feri, nouvelle présidente de Syna, la protection de la santé des travailleurs et travailleuses est une priorité. Elle prône, outre une meilleure prévisibilité du travail et la prévention de journées de travail trop longues, des réglementations adaptées aux spécificités de chaque branche.

Le «Baromètre Conditions de travail» montre clairement que le nombre de travailleurs souffrant de stress et d'épuisement a continué d'augmenter. Comment cela s'explique-t-il?

Aujourd'hui, on exige énormément des travailleurs et travailleuses. Il leur faut non seulement répondre aux attentes de leurs supérieurs en matière de procédure ou de joignabilité, mais aussi pallier la pénurie de main d'œuvre qualifiée qui sévit dans de nombreux secteurs. D'autre part, les attentes la société envers chacun d'entre nous ont également augmenté. Je pense par exemple à l'impact des médias sociaux, qui nous font miroiter un monde parfait et suscitent des attentes envers nous-mêmes que nous sommes incapables de satisfaire.

La fondation «Promotion Santé Suisse» estime le coût de la surcharge psychique pour l'économie à environ 6,5 milliards par an. Pourquoi les employeurs ont-ils tant de mal à introduire des mesures de prévention, alors que cela servirait aussi leurs intérêts?

Il ne faut pas généraliser. Certains employeurs ont déjà pris conscience du problème. Il y en a, par exemple, qui proposent un soutien et des conseils psychologiques en interne. D'autres ont développé leur offre de garde d'enfants ou introduit des mesures de promotion de la santé. Ce sont de bonnes pratiques qui doivent absolument faire des émules. Mais il existe par ailleurs un besoin de réglementation: il faut améliorer la prévisibilité des horaires de travail, limiter les heures supplémentaires et éviter les journées de travail trop longues. Ces mesures permettent de réduire les jours d'absence ainsi que les changements d'emplois dus au stress. Tout le monde en profite, les travailleurs comme les employeurs.

Les milieux économiques libéraux demandent que notre loi sur le travail, déjà très libérale, soit encore assouplie (par exemple, l'initiative parlementaire Dobler). Ne faudrait-il pas justement une évolution contraire?

En tant que nouvelle présidente de Syna, j'affirme ici, avec fermeté, que la protection du travail, les temps de repos et les réglementations équitables des heures supplémentaires ne sont pas négociables. Mais je suis également convaincue que nous devons réfléchir à la manière dont nous pouvons satisfaire le souhait de flexibilité de

certains groupes professionnels – en particulier dans le secteur tertiaire. Et ce, sans augmenter le temps de travail et en protégeant efficacement la santé des travailleurs. Il n'est pas question d'affaiblir la loi sur le travail au profit des employeurs.

Ces solutions ne comportent-elles pas des risques? Dans le cas du travail à domicile, par exemple, il est difficile de séparer efficacement temps de travail et loisirs, ce qui peut aussi nuire aux travailleurs.

Le télétravail est un bon exemple, parce qu'il permet de tenir compte aussi des souhaits individuels des travailleurs. Il leur offre une certaine liberté avec, par exemple, la possibilité de travailler spontanément à la maison lorsqu'on a un rendez-vous médical, ce qui permet d'éviter de se rendre au travail. Parallèlement, le télétravail doit être très clairement encadré, afin que les temps de repos soient respectés, que le droit de ne pas être joignable soit garanti et qu'aucun travail ne soit effectué de nuit et le dimanche. Le partenariat social offre, par le biais des conventions collectives de travail, des solutions viables adaptées à chaque branche.

Michael Steinke

Collaborateur communication
michael.steinke@syna.ch



Classification économique et juridique

Toujours plus de licenciements collectifs?

Cette année, le fabricant de machines textiles Rieter, le fabricant de clés Dormakaba, le producteur de vélos électriques Flyer, la Poste ou encore le groupe hospitalier de Saint-Gall ont annoncé des licenciements collectifs. Alors que ces annonces semblent se multiplier, faut-il craindre une vague de licenciements en Suisse?

On parle de licenciement collectif lorsque des licenciements qui n'ont aucun lien avec la personne du travailleur sont prononcés par l'employeur dans un délai de 30 jours et dépassent une certaine ampleur: dans les entreprises de plus de 20 employés, on parle de licenciement collectif à partir de dix licenciements; dans les entreprises de 100 à 300 personnes, à partir de 10%, et dans les entreprises de 300 employés et plus, à partir de 30 licenciements.

Fondements économiques stables

Inflation, guerre en Ukraine ou encore difficultés économiques en Allemagne, notre principal partenaire commercial: l'économie suisse semble confrontée à de lourds défis. Pourtant, les chiffres montrent qu'elle se porte bien. Le Seco prévoit une croissance économique de 1,3% cette année, et de 1,2% l'année prochaine. S'agissant des exportations, l'office fédéral s'attend à une augmentation de plus de 3%, tant pour cette année que pour l'année prochaine. La vague actuelle de licenciements se limite à quelques branches dont certaines connaissent des changements structurels. La situation économique est parfois difficile, en particulier dans certains secteurs de l'industrie manufacturière.

Les destins individuels pèsent lourd

La solidité de nos fondamentaux économiques représente cependant une bien maigre consolation pour les personnes privées de leur emploi à la suite d'un licenciement collectif. Les conséquences d'un tel événement pour les employés, mais aussi pour les régions concernées, peuvent être dramatiques. C'est pourquoi, lors de licenciements collectifs et de fermetures d'entreprises, les employeurs doivent les annoncer à l'Autorité cantonale (ACT), ce qui donne ensuite lieu à des démarches spécifiques.

Procédure de licenciement collectif

L'article 335f du Code des obligations prévoit l'obligation de consulter la représentation du personnel ou, à défaut, les travailleurs, lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif. Le projet de licenciement collectif doit être concret. Un vague projet, ou alors la soumission au personnel par l'employeur d'un contrat modifié pour signature sans préavis de modification préalable ne suffisent pas. Selon le Tribunal fédéral, la consultation du personnel doit permettre d'influencer la prise de décision de l'employeur en lui soumettant des proposi-

tions visant à éviter les licenciements, à en limiter le nombre, ainsi qu'à en atténuer les conséquences. Dans ce cadre, l'employeur doit fournir tous les renseignements utiles et communiquer obligatoirement par écrit les informations suivantes:

- Les raisons du licenciement collectif
- Le nombre de travailleurs qui doivent être licenciés
- Le nombre de travailleurs régulièrement employés
- La période au cours de laquelle les licenciements doivent être prononcés

Si un employeur entérine sa décision de procéder à un licenciement collectif, voire de procéder à des licenciements, sans consulter au préalable la représentation du personnel ou les travailleurs, ces congés sont alors abusifs. Cela peut par exemple arriver si une entreprise communique une restructuration ou une décision de fermeture par le biais des médias avant que la procédure de consultation ne soit terminée.

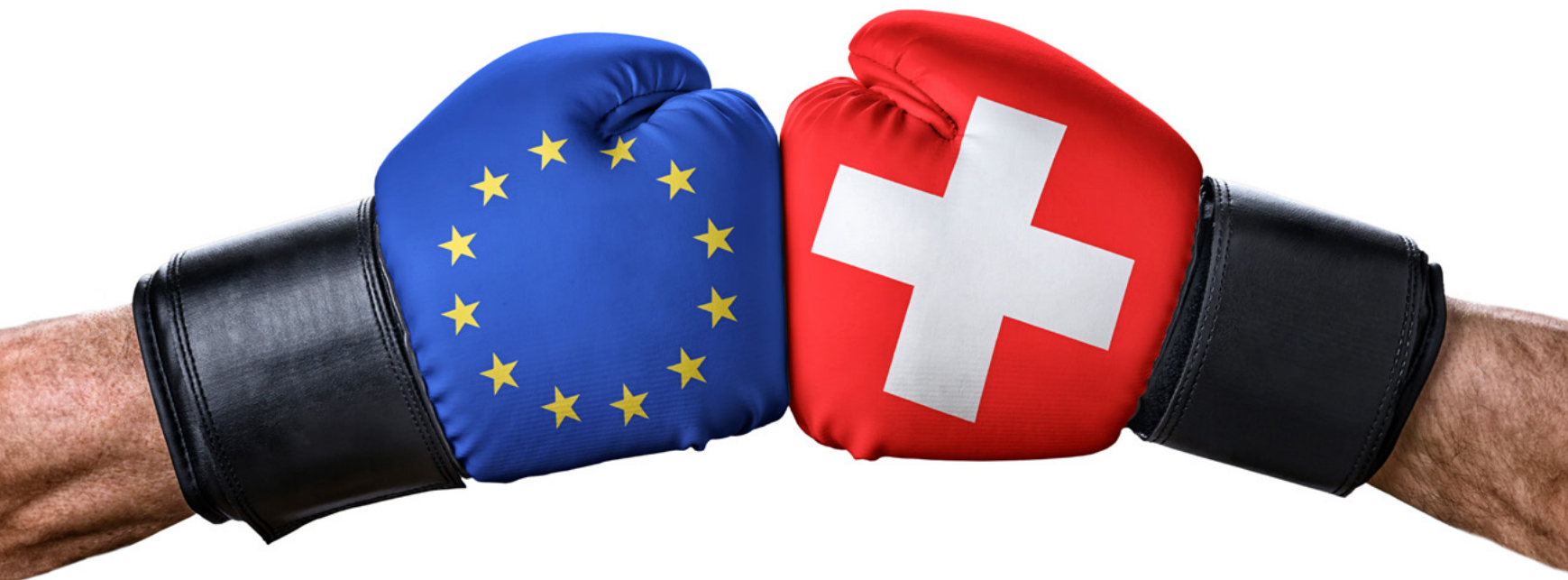
Nora Picchi

Membre de la direction et responsable juridique
nora.picchi@syna.ch



Accord-cadre institutionnel

Protection des salaires et service public plutôt que programme de libéralisation



Le projet d'«accord institutionnel» avec l'Union européenne s'est désormais mué en programme de libéralisation. Lors d'un processus exploratoire avec l'UE, l'administration fédérale a accepté de réduire la protection des salaires et le service public. Cette évolution est inacceptable.

Depuis octobre 2022, Adrian Wüthrich, président de notre association faîtière Travail Suisse, participe au processus exploratoire en tant que membre du sounding board dirigé par le conseiller fédéral Ignazio Casis. Une implication forte des syndicats est importante, car seul un paquet de mesures équilibré a une chance de passer devant le peuple. Sur le fond, un accord-cadre avec l'UE, qui régleme à long terme les relations avec notre voisin et principal partenaire commercial, est certes souhaitable. Mais à l'issue des entretiens exploratoires, il apparaît que des concessions démesurées sont attendues de la Suisse vis-à-vis de l'UE, qui a en ligne de mire un affaiblissement de la protection des salaires et une libéralisation du marché de l'électricité. En outre, le trafic international longue distance risque de se détériorer considérablement.

La protection des salaires est essentielle pour la Suisse

Nulle part en Europe la pression sur les salaires n'est aussi forte qu'en Suisse. D'une part, les salaires y sont de manière générale plus élevés que dans les autres pays européens.

D'autre part, il est particulièrement intéressant pour les concurrents européens de faire des offres en Suisse, où ils peuvent facturer leurs services et produits à des tarifs plus élevés que dans leur pays. De plus, le marché du travail suisse est très ouvert. Ainsi, on observe un découplage quasi inégalé entre le détachement de travailleurs de l'Europe vers la Suisse et celui de travailleurs suisses vers l'Europe. Une protection des salaires robuste est donc indispensable pour la Suisse.

Affaiblissement par l'adoption du droit européen

Une éventuelle reprise du droit européen mettrait en péril la protection des salaires en Suisse. En effet, le droit européen ne prévoit pas l'exécution par les partenaires sociaux, pas de caution, pas de préavis de huit jours, pas d'interdiction de prestations. Autant de mesures de protection salariale qui pourraient potentiellement être supprimées. De plus, au sein de l'UE, les frais de détachement sont ceux du pays d'origine. Cela signifie que la Suisse ne pourrait plus appliquer les frais fixés dans les conventions collectives de travail aux prestataires étrangers. Le dumping salarial et le travail précaire sont déjà

une réalité répandue en Suisse: environ un cinquième des entreprises sont prises à défaut lors de contrôles de salaires. Cette situation ne doit pas continuer à se dégrader. Au contraire, d'autres mesures sont nécessaires pour une protection efficace des salaires.

Inquiétudes pour le service public

Outre l'affaiblissement de la protection des salaires, des libéralisations risquent d'intervenir sur le marché de l'électricité et dans le secteur ferroviaire. Dans ce dernier domaine, le Conseil fédéral a toujours défendu le modèle de coopération, auquel nous sommes également favorables. Dans ce cadre, les CFF ont développé des liaisons transnationales avec les entreprises ferroviaires des pays voisins. L'ouverture du transport de voyageurs aux entreprises privées représente un changement de paradigme et un danger pour le système de transports publics suisse. Une relation réglementée avec l'UE est importante, mais pas à ce prix. Lors des négociations à venir, le Conseil fédéral devra s'engager davantage pour défendre les intérêts des travailleurs et travailleuses suisses.

Johann Tscherrig

Président de la direction et responsable de la politique d'intérêts et CCT
johann.tscherrig@syna.ch

Tes droits

Heures négatives sans faute de l'employé

J'ai accumulé des heures négatives parce que mon employeur ne m'a pas attribué assez d'heures ou parce qu'on m'a demandé de rentrer plus tôt à la maison. Mon chef me demande maintenant de rattraper ces heures manquantes en décembre. Est-ce correct?

Puis-je refuser d'effectuer ces heures?

L'employeur est responsable de s'assurer que les heures attribuées à son personnel sont suffisantes. Dans le cas contraire, il est en demeure. Il appartient alors au collaborateur d'attirer son attention sur la situation et de lui proposer d'effectuer les heures dues. Si les heures ne sont toujours pas attribuées, l'employé est alors en droit de refuser de rattraper les heures négatives accumulées.

Souvent, une durée de travail annuelle est convenue: un solde d'heures positif ou négatif peut ainsi apparaître, qui doit revenir à l'équilibre d'ici la fin de l'année. Ce lissage doit toutefois s'effectuer de manière acceptable sur le plan social. Ainsi, on ne peut pas attendre d'une personne travaillant à 40 % qu'elle rattrape 50 heures en un mois. L'employeur peut néanmoins présenter un plan permettant de récupérer ces heures sur six mois.

Est-ce que mon salaire pourrait être réduit, ou devrai-je même effectuer un remboursement?

Le principe qui prévaut est que seul le travail effectué doit être payé. Seule une demeure de l'employeur constitue une exception. Le salaire est alors dû si l'employé a informé son employeur de ses heures négatives et proposé ses services. Dans tout autre cas, l'employeur est en droit de diminuer le salaire ou de demander sa restitution.

Existe-t-il un risque que mon taux d'activité soit réduit?

Ce risque existe. Le fait qu'une personne accepte de travailler moins que ce que prévoit son contrat de travail sans réclamation, peut être interprété comme un accord de sa part de diminuer son taux de travail.

Daniel Zoricic

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

Se présenter avec assurance

Lundi 4 et mardi 5 mars 2024, 9h00 à 17h00, Cully

Exposer une idée avec assurance, faire passer un message, atteindre un objectif, affirmer ses opinions, répondre du tac au tac à un-e collègue de travail, à un parent ou à un-e ami-e – cela s'apprend. Avec des stratégies et de l'entraînement, mais surtout, avec une prise de conscience de qui l'on est et de ce qui nous importe. Ce cours est organisé dans le cadre de la journée mondiale de la femme.

Introduction à l'intelligence artificielle et ses outils pour le commerce

Lundi 27 mai 2024, 9h00 à 17h00, Genève

Comprendre les concepts de base de l'IA, découvrir les principales applications IA et se familiariser avec ces outils ou encore stimuler la réflexion sur les opportunités et les défis que l'IA présente.

Régulation émotionnelle au travail

Jeudi 17 et vendredi 18 octobre 2024, 9h00 à 17h00, Cully

La pratique de la Pleine Conscience nous offre des outils puissants pour nous connecter consciemment à nos émotions et les utiliser de manière constructive. Elle nous enseigne que des concepts tels que l'ancrage, l'autocompassion, l'accueil inconditionnel, la patience et l'empathie sont des ressources concrètes pour réguler nos états émotionnels, améliorer nos relations interpersonnelles et prendre des décisions plus éclairées.

formation-ARC.Suisse

Informations et inscription
Institut de formation ARC

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

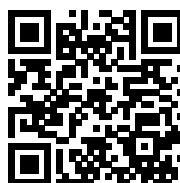
Emma explique!

Nouveau Syna Magazine

Ceci est mon dernier article. En effet, l'année prochaine, je prendrai une retraite bien méritée et laisserai la place à de nouvelles idées.

Le monde syndical est compliqué. Dans chaque magazine paru au cours de ces dernières années, je vous ai expliqué une notion politico-syndicale. À l'avenir, nous souhaitons que notre magazine aborde des thématiques générales plutôt que des concepts isolés. Ces grands enjeux sont souvent difficiles à aborder en phrases courtes et concises et nécessitent plus d'espace. Un espace que nous souhaitons le leur accorder dans notre nouveau magazine.

Quatre fois par an, tu recevras le nouveau magazine Syna dans ta boîte aux lettres. Il te proposera une immersion dans les grandes questions syndicales avec, parfois, des informations allant au-delà notre seul syndicat. Tu recevras désormais les dernières nouvelles des branches et de ta région sous la forme d'une newsletter mensuelle. Reste au courant de l'actualité et inscris-toi à notre newsletter via le code QR!



Emma

Mon travail et moi

«Syna m'a toujours soutenue»

Giuseppina vit en Suisse depuis trois ans et demi. Après des débuts difficiles, elle a trouvé ses marques, «notamment grâce à Syna» explique-t-elle.

«Après dix heures de travail dans le nettoyage, tu ne sens presque plus tes bras»

Giuseppina Sanapo,
géomètre et esthéticienne



Mon travail

J'ai grandi dans le sud de l'Italie, où j'ai suivi une formation de géomètre. Dans notre pays, les géomètres ont un large rayon d'action, et la formation allie des compétences d'architecte, de chef de chantier, d'ingénieur et de géomètre pur. Après ma formation, je n'ai cependant jamais travaillé dans ce métier. J'ai géré mon propre commerce de gros de produits gastronomiques et j'ai travaillé dans une structure qui soutient les entreprises et les particuliers dans leurs tâches administratives et leurs démarches auprès des autorités. Mais dans le sud de

l'Italie, l'économie va mal, les carnets de commandes sont vides. Il y a quatre ans et demi, cette situation a poussé mon mari à venir s'installer en Suisse, où il a rapidement trouvé un emploi dans le bâtiment. Un an plus tard, j'ai déménagé avec nos deux filles.

Mon syndicat

C'est pour construire une nouvelle vie, qui offre de meilleures chances d'avenir aux enfants qu'on laisse derrière soi sa famille et ses amis. Les débuts en Suisse ont été difficiles et beaucoup de choses étaient

nouvelles pour nous. C'est surtout la langue qui m'a donné du fil à retordre. Daniele Pica, secrétaire régional Syna pour Obwald et Nidwald, nous a été d'une grande aide. Il nous a aidés dans nos démarches administratives et a toujours été à l'écoute lorsque nous avons besoin de soutien. Par exemple, je lui ai toujours fait contrôler mes contrats de travail avant de les signer. Comme le dit un proverbe italien: «Qui demande conseil ne commet pas d'erreur.» Et c'est ce qui s'est passé, je n'ai jamais eu de problèmes juridiques avec mes employeurs.

Ma formation continue

Comme beaucoup d'immigrées, j'ai commencé à travailler dans le nettoyage peu après mon arrivée en Suisse. En raison du manque de maîtrise de la langue, peu d'entre nous pouvons exercer le métier que nous avons appris. Dans le secteur du nettoyage, il y a une pénurie de personnel et la langue n'est pas très importante, car nous avons peu de contacts avec les clients. Le travail est dur, le salaire est bas et la pression du temps, surtout dans l'hôtellerie, est énorme. Le soir, quand tu rentres après 10 heures de travail, tu as l'impression de ne plus sentir tes bras. J'ai toujours su que je ne voulais pas travailler éternellement dans le nettoyage. Pour améliorer mes perspectives sur le marché du travail, j'ai suivi des cours du soir et fait une formation continue d'un an pour devenir esthéticienne. Syna m'a soutenu financièrement dans cette démarche, et je lui en suis très reconnaissante.

Mon avenir

Cette période chargée durant laquelle j'ai travaillé dans le nettoyage, pris des cours de langue et suivi une formation d'esthéticienne a porté ses fruits. Depuis cet été, j'ai mon propre petit institut de beauté à Stans et j'ai déjà quelques clients réguliers. L'un des grands avantages de l'indépendance est la flexibilité que m'offre le travail. Je peux m'organiser comme bon me semble, ce qui me permet de concilier vie professionnelle et vie familiale. Les enfants se sont également bien adaptés et se sont fait de nouveaux amis à l'école ou au club de danse. Après une période initiale intense, je peux dire avec fierté que nous avons trouvé nos marques en Suisse, notamment grâce à Syna.

Michael Steinke

Collaborateur communication
michael.steinke@syna.ch

Barometro delle condizioni di lavoro

«I contratti collettivi di lavoro consentono di trovare soluzioni mirate»

Per Yvonne Feri, la tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori è una priorità. La nuova presidente Syna sostiene la necessità di poter programmare meglio il lavoro ed evitare giornate lavorative troppo lunghe ed è favorevole a regolamentazioni appropriate alle specificità dei diversi settori professionali.



Dal Barometro delle condizioni di lavoro emerge chiaramente un costante aumento dello stress e della spossatezza fra la popolazione attiva. Quali sono le ragioni?

Al giorno d'oggi si esige molto dai lavoratori. Devono soddisfare le aspettative dei superiori in termini di procedure o di raggiungibilità e anche sopperire alla penuria di manodopera qualificata che assilla molti rami professionali. D'altra parte, anche le aspettative della società nei confronti di ciascuno di noi sono aumentate. Penso, ad esempio, all'impatto dei social media, che ci fanno credere in un mondo perfetto e suscitano in noi attese che non siamo in grado di soddisfare.

La fondazione «Promozione Salute Svizzera» stima il costo del sovraccarico mentale per l'economia in circa 6,5 miliardi all'anno. Perché è così difficile per i datori di lavoro introdurre misure preventive, quando sarebbe anche nel loro interesse?

Non dobbiamo generalizzare. Alcuni datori di lavoro sono già consapevoli del problema e offrono, ad esempio, supporto e consulenza psicologica all'interno dell'azienda. Altri hanno introdotto servizi per la custodia dei figli o misure di promozione della salute. Sono buone pratiche che andrebbero seguite anche da altri. Ma occorrono anche regolamentazioni, ad esempio per migliorare la

pianificabilità del tempo di lavoro, limitare le ore supplementari ed evitare giornate lavorative troppo lunghe. Queste misure consentono di ridurre i giorni di assenza e i cambiamenti di lavoro dovuti allo stress. Tutti ne traggono vantaggio, sia i dipendenti che i datori di lavoro.

Gli ambienti economici liberali chiedono di flessibilizzare la legge sul lavoro, peraltro già piuttosto generosa (vedi ad esempio l'iniziativa parlamentare Dobler). Non dovrebbe essere il contrario?

In qualità di nuova presidente Syna, sono irremovibile nell'affermare che la tutela del lavoro, i periodi di riposo e l'equa regolamentazione delle ore supplementari non sono negoziabili. Ma sono anche convinta che dobbiamo riflettere su come soddisfare il desiderio di flessibilità di alcune categorie professionali, in particolare nel settore dei servizi, senza aumentare l'orario di lavoro e proteggendo efficacemente la salute delle lavoratrici e dei lavoratori. È fuori discussione indebolire la legge sul lavoro a vantaggio dei datori di lavoro.

Ma queste soluzioni non celano dei rischi? Nel caso del telelavoro, ad esempio, è difficile separare nettamente il lavoro dal tempo libero, il che può anche essere nocivo per i dipendenti.

Il telelavoro è un buon esempio, perché consente di tenere in considerazione anche i desideri dei dipendenti. Offre loro una certa libertà, con la possibilità, ad esempio, di lavorare spontaneamente da casa quando hanno una visita medica, evitando di doversi recare al lavoro. Allo stesso tempo, però, il telelavoro deve essere regolamentato in modo molto chiaro, affinché siano rispettati i periodi di riposo, sia garantito il diritto a non essere raggiungibili e non si finisca per lavorare di notte o di domenica. Attraverso i contratti collettivi di lavoro, il partenariato sociale offre soluzioni praticabili e a misura del rispettivo ramo professionale.

Michael Steinke

Collaboratore Comunicazione
michael.steinke@syna.ch

Barómetro de las condiciones laborales

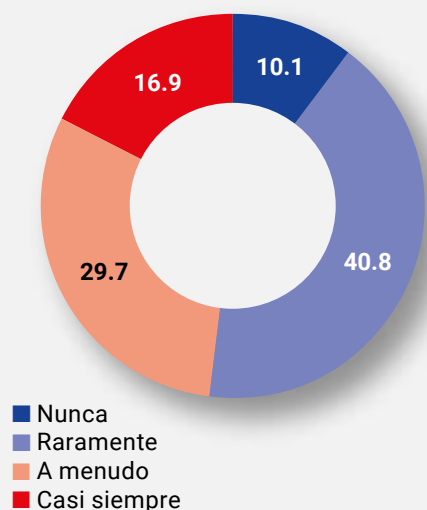
Estrés y agotamiento, enfermedades de hoy

Desde hace ocho años, nuestra organización madre Travail.Suisse publica el "Barómetro de las condiciones laborales", y desde hace ocho años los trabajadores dicen que el estrés y el agotamiento son temas preocupantes. La economía, la política y la sociedad deben visibilizar esta problemática.

to reparador. Sin embargo, es esencial que los trabajadores puedan descansar lo suficiente entre sus jornadas laborales. No descansar durante largos periodos tiene efectos negativos tanto en la vida profesional como en la privada, al aumentar el stress y la tensión. Los acontecimientos cotidianos que son normales en sí mismos se convierten en una fuente de irritación. Contactos sociales, actividades de ocio y actividades deportivas se reducen. Seis de cada siete trabajadores afirman sentirse ocasionalmente demasiado cansados después del trabajo para ocuparse de sus asuntos personales y familiares

¿Con qué frecuencia hace horas extraordinarias?

en porcentaje

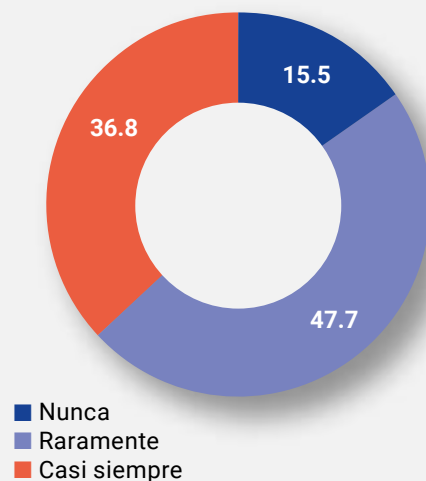


Trabajo en el tiempo libre

¿Contestar sin demora un correo electrónico o investigar un poco más después de cenar? Para más del 60% de los empleados trabajar regularmente en su tiempo libre es algo normal, y para más de un cuarto del total es hacerlo con mucha frecuencia. En cuanto a las horas extras, estas muestran un desarrollo alarmante. Alrededor de la mitad de los trabajadores declara que a menudo o muy a menudo deben hacer horas extraordinarias. Solo uno de cada diez dice no hacer nunca horas extras.

¿Con qué frecuencia se encuentra demasiado agotado después del trabajo para ocuparse de asuntos privados o familiares?

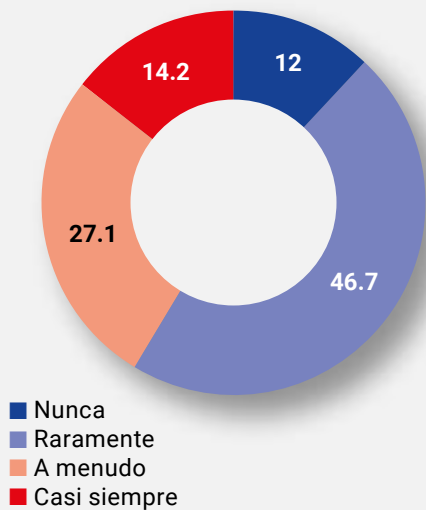
en porcentaje



Permanecer amable, aunque el cliente no lo sea, concentrarse para realizar correctamente una tarea o recabar información relevante para tomar la decisión correcta: cualquier actividad, ya sea en la construcción, en una tienda o en la oficina, requiere energía, física y mental. En sí mismas, estas tareas no son perjudiciales para la salud. Al contrario, nos pueden motivar y ayudarnos a encontrar un sentido en la actividad a la que nos enfrentamos. Pero si existe sobrecarga laboral, esta puede afectar a nuestra salud. Los efectos de la presión, o más bien del estrés, dependen del tipo, intensidad, duración y del carácter de cada individuo. El "Barómetro de las condiciones laborales" de este año muestra claramente que los trabajadores están expuestos con demasiada frecuencia a situaciones de sobrecarga de trabajo. Solo en el 2022, el número de trabajadores que declararon estar agotados aumentó en casi 100.000 personas.

¿Con qué frecuencia se siente emocionalmente agotado al final de la jornada laboral?

en porcentaje



Cansancio acumulado igual a costes elevados

Especialmente problemático es el hecho de que, teniendo un menor tiempo de recuperación, también hay menos recursos para que los trabajadores puedan hacer frente a las presiones a las que se enfrentan. Como resultado, aumentan el estrés y el agotamiento, lo que incrementa aún más la necesidad de descanso... produciéndose un círculo vicioso. La Fundación Suiza para la Promoción de la Salud calcula que la sobrecarga mental cuesta a la economía y a la sociedad unos 6.500 millones de francos al año. Por lo cual, las medidas para reducir el estrés y el agotamiento no sólo benefician a los trabajadores y a la sociedad, sino también a la economía.

Agotamiento después del trabajo

La sobrecarga de trabajo y las horas extraordinarias acortan los periodos de recuperación entre jornadas laborales. Además, la frontera cada vez más difusa entre el trabajo y la vida privada reduce aún más su efec-

Michael Steinke
Comunicación Syna
michael.steinke@syna.ch

Negociações salariais 2024

A inflação e os aumentos dos prémios devem ser compensados

Apesar da crise do coronavírus, das alterações climáticas e da guerra na Ucrânia: a Suíça ainda está surpreendentemente bem a nível económico. O desemprego é baixo e há uma enorme escassez de trabalhadores qualificados em muitos setores. Ao mesmo tempo, a inflação geral está a aumentar, as rendas estão a aumentar e os prémios de seguro de saúde também aumentaram significativamente. Os salários devem ser ajustados em conformidade. Uma visão geral sobre os individuais setores.

Cabeleireiros

A petição apresentada pelo salário com 13^o mês no comércio de cabeleireiros, com mais de 8000 assinaturas, parece ter tido impacto. O contrato coletivo de trabalho para o comércio dos cabeleireiros poderá finalmente ser celebrado. Os salários dos empregados aumentarão em média 11% nos próximos quatro anos. O Syna saúda esta conclusão e continuará a representar as preocupações legítimas dos empregados deste setor no futuro.

Comércio a retalho

O Syna conseguiu alcançar resultados salariais razoáveis no setor retalhista. Onde nenhum ou apenas pequenos aumentos salariais foram alcançados em 2022, este ano os salários também aumentaram em termos reais, além da inflação.

Indústria de construção civil

As entidades patronais permitiram que as negociações salariais deste ano fracassassem. Depois da intensa disputa do ano passado, infelizmente também este ano também não foi possível chegar a um acordo salarial. Este comportamento não pode mais ser aceite pelos empregados da construção civil. Os salários devem definitivamente ser ajustados à inflação e ao aumento dos prémios de seguro de saúde.

Indústria de acabamento

A escassez de trabalhadores qualificados também é notável nas negociações. As entidades patronais devem ser mais flexíveis às exigências dos empregados. Em alguns casos, foram alcançados resultados muito satisfatórios na indústria de acabamento. Por exemplo, na indústria da construção em madeira: aqui a tabela salarial foi aumentada em 3 por cento. Aumentos salariais reais também foram alcançados nos outros setores de construção adjacentes e, para além da inflação, foi alcançado um aumento salarial adicional.

Comércio metalúrgico

Após intensas negociações, foi possível apresentar um resultado aceitável de negociação salarial para o ano de 2024. Está previsto um aumento salarial geral de 85 francos por mês e aumentos salariais individuais de 0,75 por cento.

Comércio de ladrilhadores

No "LGAV-Platten" (CCT nacional do setor dos ladrilhadores), o salário mínimo permanece em vigor em todas as categorias e também para aprendizes. Além disso, foi concedido um aumento salarial linear de 70 francos em todas as categorias.

Tecnologia de edifícios

As negociações no setor de tecnologia de edifícios correram bem. A pressão sobre as entidades patronais com a manifestação de outubro parece ter validado a pena. Foi negociado um aumento salarial geral de 120 francos e aumentos salariais individuais de 0,5 por cento. As negociações em torno do contrato coletivo de trabalho (CCT) não puderam ser concluídas. Foi acordado que o CCT existente seria prorrogado até 31 de dezembro de 2024.

Setor elétrico

Após duras negociações, foi negociado um aumento salarial geral de 2,2 por cento. Têm direito a isto todos os colaboradores que ingressaram na empresa após o dia 1^o de outubro de 2023.

Conclusão

Tudo junto, pode dizer-se: em suma, o outono salarial de 2023 foi relativamente satisfatória. Em alguns setores, a escassez de trabalhadores qualificados tem um impacto positivo na posição negociada dos empregados. Apesar da boa situação económica, os resultados salariais em alguns setores permanecem abaixo das expectativas. É particularmente incompreensível que nenhum acordo possa ser alcançado na indústria de construção civil.

Johann Tscherrig

Diretor e responsável de política de contratos
joahnn.tscherrig@syna.ch

Registo para o newsletter

Sempre atualizado, graças à newsletter mensal com novidades dos setores, departamentos especializados e regiões.





RÉGION VAUD/FRIBOURG

La perspective d'un salaire minimal se concrétise

Courant octobre, le comité unitaire vaudois pour un salaire minimal cantonal de 23 francs a franchi une étape cruciale en déposant plus de 32 000 signatures à la chancellerie cantonale. À Fribourg, une initiative similaire vient de récolter 8000 signatures.

Sur Vaud, deux initiatives, soutenues par les syndicats, et notamment par Syna, par les partis de gauche et diverses associations, ont été déposées en vue d'instaurer un salaire minimum cantonal ancré dans la Constitution vaudoise et mis en œuvre par une loi d'application.

«Les deux initiatives», se réjouit Thierry Lambelet, responsable de Syna Vaud, «ont chacune récolté chacune plus de 16 000 signatures, surpassant ainsi largement le seuil requis de 12 000. Cela démontre clairement un fort intérêt des citoyennes et des citoyens en faveur d'un salaire minimum de 23 francs de l'heure, ajusté selon l'indexation». Pour Juan Barahona, secrétaire central chez Syna, «un salaire minimal est essentiel pour assurer une vie digne à chaque travailleur et à chaque travailleuse. Ce projet arrive à un moment crucial face à la flambée du coût de la vie, exacerbée par les augmentations des loyers, l'inflation et l'explosion des primes maladie.»

Lors du dépôt des 32 000 signatures récoltées, le comité unitaire a exprimé sa grande satisfaction face à la réussite de cette campagne de signatures, d'autant plus remarquable qu'elle s'est déroulée en partie pendant les vacances et sans recourir à des personnes rémunérées pour récolter des signatures. «Durant la récolte des signatures, nous avons ressenti clairement que cette thématique est proche des préoccupations quotidiennes d'une large frange de notre population. Cela nous a renforcé dans notre motivation à aller de l'avant avec cette initiative», observe encore Thierry Lambelet. L'initiative doit maintenant être traitée par les autorités politiques (Conseil d'Etat et Grand Conseil) de manière à pouvoir être soumise au vote du peuple, en principe dans un délai de deux ans.

8000 signatures à Fribourg

Dans le canton de Fribourg, une dynamique similaire est en cours avec le lancement d'une initiative législative cantonale pour un sa-

laire minimum par l'Union syndicale fribourgeoise, dont fait partie Syna, le PS, Les Verts et le Centre gauche PCS. Cette initiative, qui avait 90 jours pour réunir 6000 signatures, vise également à établir un salaire minimum, dont le montant – pas encore annoncé – promet d'être élevé par rapport à d'autres régions suisses. Un franc succès puisque, le 30 novembre 2023, la coalition fribourgeoise pour un salaire minimum a déposé son initiative munie de 8000 signatures!

«Dans notre canton», relève Ernesto Suarez, responsable de Syna Fribourg, «ce sont près de 9% des salariées et salariés qui travaillent à plein temps, mais qui ne gagnent pas assez pour vivre. Autant de personnes qui ne sont pas en mesure de payer leurs factures sans se tourner vers des aides de l'État. Depuis le début de la récolte, la situation des salariées et salariés ne s'est pas améliorée. Au contraire, plusieurs augmentations sont venues plomber le budget du salarié moyen. Un élément de plus qui confirme le bienfondé de notre initiative.»

«Nous sommes très heureux du succès de cette récolte», témoigne encore Ernesto Suarez. «C'est pour nous le moment pour remercier tous nos membres, militantes et militants. C'est grâce à l'engagement de vous toutes et tous que nous y sommes arrivés. Vous nous avez accompagnés au froid, sous la pluie et avec le vent pour trouver ces signatures.»

Ernesto Suarez remarque toutefois que cette récolte n'est qu'un premier pas, car il faudra maintenant convaincre la population fribourgeoise lors des votations cantonales, «Nous communiquerons la date des votations, pour poursuivre notre combat devant les urnes» précise-t-il encore. «Comme lors du congé paternité, et pour tant d'autres combats que nous avons menés main dans la main, nous allons réussir celui-ci ensemble, pour des salaires corrects qui nous permettent de vivre de notre travail à tous et à toutes.»

Avec cinq cantons suisses, dont Genève avec un salaire minimum de 24.32 francs dès 2024, déjà engagés dans cette voie, le mouvement pour un salaire minimal décent prend de l'ampleur en Suisse, répondant à un besoin social urgent dans un contexte économique de plus en plus difficile.

Tania Severin

Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch

RÉGION GENÈVE

Migros: Duttweiler pleure les dérives de sa coopérative

La coopérative Migros continue de revendiquer les valeurs de son père fondateur. Pourtant, la réalité est toute autre: d'une société bienveillante, elle sombre actuellement dans une politique de gestion du personnel cauchemardesque.

Gottlieb Duttweiler pleure les dérives de sa coopérative



En termes de ressources humaines, la nouvelle politique de la coopérative Migros vise à se séparer de personnes ayant une grande ancienneté mais considérées comme moins productives. Une politique que Syna Genève a fermement dénoncée lors d'une conférence de presse mi-octobre 2023.

Laurent (prénom d'emprunt), qui a courageusement accepté de témoigner, entre dans cette catégorie. Arrivé en Suisse après avoir survécu au traumatisme du génocide rwandais, Laurent a excellé pendant des années comme vendeur à La Migros, établissant des records et gagnant des médailles d'or virtuelles. Tout se gâte après la crise de la pandémie de COVID-19, où il perd son poste fixe à la suite d'une restructuration à

Balexert. Ses demandes d'emploi chez Do-It et Micasa restent sans réponse. Finalement, Laurent est transféré au MParc La Praille, où il est informé qu'il aurait normalement dû être licencié après Balexert et qu'il n'a pas vraiment sa place dans cette succursale.

En septembre 2022, Laurent reçoit un avenant à son contrat avec six objectifs spécifiques à atteindre, une exigence unique à lui. Et alors même qu'il atteint 5 des 6 objectifs lors d'une première évaluation, et tous les objectifs lors d'une seconde évaluation, il est convoqué pour une troisième évaluation le 30 janvier 2023, où ses supérieurs lui reprochent, en vrac, son manque de remise en question, le non-respect des directives concernant les appels téléphoniques pri-

vés et le respect des horaires et des pauses, et un manque de professionnalisme et de bienveillance vis-à-vis des clients. Quelques jours plus tard, Laurent est licencié pour incompétence présumée après près de 20 ans de service.

Un licenciement abusif

Or les allégations de Migros selon lesquelles Laurent utilisait abusivement son téléphone et parlait dans sa langue maternelle ont été contestées par les preuves téléphoniques, montrant l'absence d'appels abusifs. De plus, Laurent avait reçu l'autorisation de son chef d'utiliser son téléphone pour des appels urgents concernant son épouse, victime d'un AVC.

Dans ces conditions, Syna, associé à l'UPAF et au CRAN, dénoncent le licenciement de Laurent dont les motifs sont éthiquement insoutenables. Constatant la discrimination manifeste à l'encontre de Laurent et toute la mécanique mise en place pour se débarrasser de lui, nos 3 organisations ont demandé à la Migros sa réintégration. En vain. «Migros Genève refuse de considérer que derrière chaque licenciement, il y a une souffrance humaine et familiale. Pour une entreprise qui met en avant des valeurs, ce management, digne des pires multinationales, brise des fins de carrière. Cette brutalité à l'égard du personnel dont la Migros veut se débarrasser est inacceptable», souligne Komla Kpogli, secrétaire régional de Syna Genève. «Nous tenons à dénoncer l'attitude antisyndicale de la Migros», poursuit Fabrice Chaperon, responsable de Syna Genève. «La Migros empêche, de fait, toute organisation syndicale de son personnel. À l'heure où beaucoup d'entreprises s'ouvrent au partenariat social avec de véritables CCT garantissant des conditions négociées démocratiquement par des organisations mandatées par le personnel, l'enfermement de la Migros est scandaleux. La clientèle doit savoir que, bien loin de l'image d'Épinal qu'elle tente de véhiculer, la Migros n'est plus la coopérative sociale de Duttweiler.»

Le syndicat Syna se tient ainsi à la disposition du personnel de la Migros dans son ensemble, déjà licencié ou susceptible de l'être sur la base de cette politique managériale du géant orange, pour l'écouter et le soutenir.

Tania Severin

Rédactrice régions romandes
tania.severin@syna.ch

RÉGION JURA

Guite Theurillat, récit d'une vie entière de militantisme

Le livre de Guite Theurillat «Le MLF du Jura, un processus d'émancipation», vient de paraître aux Editions Alphil. Ancienne présidente de Syna Jura, c'est l'occasion de brosser le portrait de cette infatigable militante.

Syna: Guite, pouvez-vous nous résumer votre parcours de militante?

Le militantisme a été un fil rouge tout au long de ma vie et de ma carrière. Très tôt déjà, je me suis identifiée à des valeurs féministes et autonomistes. Exposée aux inégalités entre hommes et femmes après la naissance de mon premier enfant, j'ai rejoint le Groupe Femmes Delémont en 1974. En 1978, je me suis syndiquée et je le suis toujours. Sur le plan professionnel, j'ai été engagée comme secrétaire dans le premier Bureau de la condition féminine du canton du Jura de 1979 à 1988, avant d'être nommée secrétaire générale de la Fédération jurassienne des syndicats chrétiens de 1988 à 1994. Durant ces années-là, nous avons lancé une réflexion sur le thème de la formation continue, notamment celle des travailleurs et des travailleuses peu ou pas qualifiés. À l'époque, la formation professionnelle des jeunes était loin d'être une évidence. En 1994, j'ai décidé de créer ma propre école – l'école Tremplin – pour répondre à ce besoin. J'ai donc quitté mon poste au sein du syndicat pour voler de mes propres ailes. L'école existe encore à ce jour... Enfin, mon dernier défi professionnel a été de mettre sur pied et de diriger le Bureau de l'égalité de l'Université de Lausanne de 2001 à 2009. Tout au long de ma carrière, je suis restée fidèle au syndicat. À ma retraite, j'ai assumé la présidence de Syna Jura de 2018 à 2021.

Comment l'idée de cet ouvrage sur le MLF du Jura est-elle née?

En 2021, nous avons fêté les 50 ans du droit de vote des femmes. J'ai alors repensé à mes archives du Groupe Femmes Delémont dont j'ai fait partie entre 1974 et 1981. Après être devenue maman, les inégalités homme-femme ont commencé à peser sur ma vie de travailleuse. Mon livre raconte l'histoire, les réflexions et les actions du Groupe Femmes de Delémont, mais en filigrane, il raconte également ma vie de jeune femme. En effet, nos réflexions, nos actions, s'appuyaient sur notre vécu. C'est ainsi que, comme je le relate dans mon ouvrage, nous avons mené des campagnes sur l'avortement, sur l'assurance-maternité, ou encore que nous nous sommes impliquées dans l'initiative pour les 40 heures.

Je raconte aussi comment, alors collaboratrice au sein de l'administration cantonale, j'ai mené ma première action syndicale après avoir constaté qu'à travail égal nous, les femmes, touchions un salaire inférieur à nos collègues masculins. Nous avons alors transmis une pétition signée par 27 femmes secrétaires du canton du Jura, obtenu gain de cause, grâce notamment au soutien des syndicats et du Bureau pour la condition féminine. Beaucoup de femmes ont alors pris conscience de l'importance de se syndiquer.

Au-delà des actions dont il retrace l'histoire et l'impact, ce livre raconte l'influence de mon parcours sur ma vie avec mes amis, mon couple, mon travail. La confiance en moi qu'il m'a permis de gagner, l'aisance qu'il m'a donnée dans la prise de parole, dans la défense de mes opinions. Il témoigne de la dimension formatrice de mes engagements militants, syndicaux, politiques, féministes, et maintenant écologistes et se veut un exemple pour les jeunes générations.

Justement, après près d'un demi-siècle de militantisme, quel regard portez-vous sur les différents combats auxquels vous avez participé?

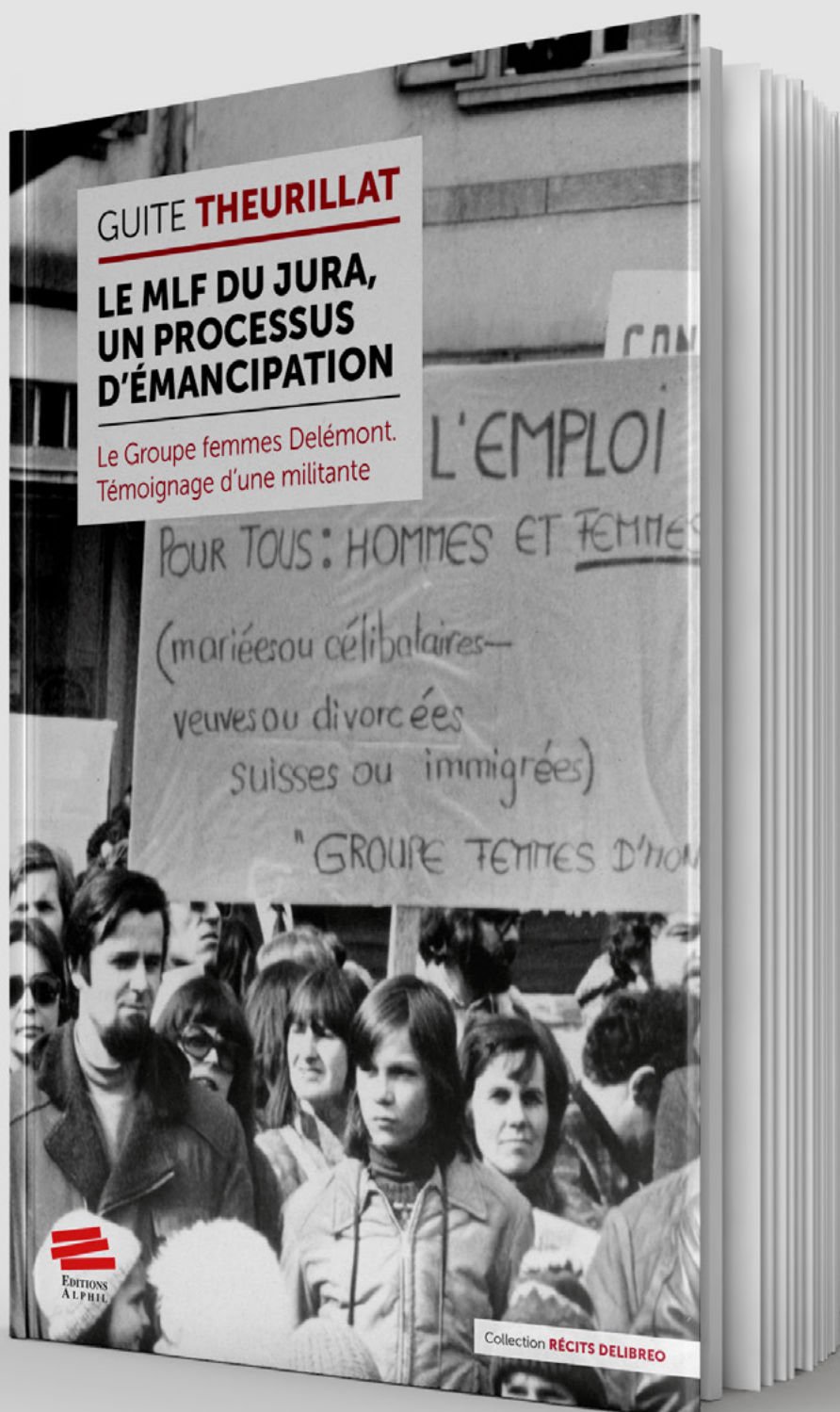
Je pense que nous pouvons considérer comme des victoires tout ce qui est désormais ancré dans les lois – l'égalité des salaires, la loi sur l'égalité, le congé paternité, par exemple. Néanmoins, on constate que certaines de ces lois sont difficilement applicables et insuffisamment appliquées – ou contrôlées. Par exemple, en matière de congé paternité, on voit que certains employeurs font pression pour que les jeunes papas ne prennent pas l'entier de leur congé en une seule fois. Ou encore, certaines jeunes mamans ne retrouvent pas leur poste après un congé maternité.

Sur le plan sociétal, il est réjouissant de constater que des mouvements comme #Metoo ont conduit à une libération de la parole, les agressions sexuelles et autres actes machistes sont aujourd'hui beaucoup mieux dénoncés. Et il y a aujourd'hui une excellente relève sur le plan de la défense des droits des femmes. Tous ces éléments me conduisent à voir l'avenir du militantisme féminin avec optimisme. Alors que j'avais fait partie des comités d'organisation des grèves des femmes aussi bien en 1991 qu'en 2019, j'ai endossé le rôle de simple participante en 2023, et c'était très bien ainsi!

Tania Severin

Rédactrice régions romandes
 tania.severin@syna.ch

L'ouvrage de Guite Theurillat,
 ancienne présidente de Syna Jura,
 paru aux éditions Alphil





FORT-E-S ENSEMBLE VERS 2024

