



Rapport d'activité 2020

Rapport du Comité directeur
à l'Assemblée des délégué-e-s 2021

Impressum

Éditeur:

Syna – le syndicat
Secrétariat central
Römerstrasse 7 / CP 1668, 4601 Olten
T 044 279 71 71

www.syna.ch

Rédaction, traduction, layout:

Communication Syna

1^{re} édition avril 2021

Sommaire

I	Préface du président	4
II	Faits et chiffres	6
III	Branches	8
IV	Politique syndicale	13
1	Crise du Covid	13
2	Politique salariale	14
3	Prévoyance	15
4	Congé paternité	16
V	Politique sociétale	17
1	Migration	17
2	Égalité	17
3	Jeunesse	18
4	Mouvement 60+	19

I Préface du président



Arno Kerst

Photo: Syna

2020: Covid et congé paternité

Nous vivons à l'ère de la mondialisation: les informations, les marchandises et les personnes circulent tout autour du globe. Les virus aussi. La maladie apparue fin 2019 en Chine est devenue une pandémie mondiale en l'espace de quelques semaines. Nous avons d'abord espéré qu'elle serait de relativement courte durée, mais cet espoir a été balayé au plus tard avec l'arrivée de la deuxième vague, à l'automne. À présent, nous devons nous attendre à devoir composer encore

longtemps avec le Covid et ses conséquences. Cela aura des effets à long terme pour le monde du travail, et par conséquent pour notre syndicat.

L'incertitude – aussi pour nous

Chez Syna comme ailleurs, la première vague de la pandémie a provoqué un surcroît de travail dans un contexte incertain: comment être là pour nos membres tout en appliquant les mesures de protection officielles? Faut-il fermer les chantiers et les usines, comme les salons de coiffure et les restaurants? Comment l'assurance

chômage doit-elle – peut-elle – être étendue? Quels nouveaux filets de sécurité sociale ajouter? Plus que jamais dans l’histoire de Syna, nos membres ont eu besoin de nous, tandis qu’en parallèle, nous devons nous réorganiser.

Succès et déceptions

Ce rapport annuel montre comment nous nous sommes engagés pour nos membres dans les branches et au niveau politique au cours de la première année de pandémie Covid. Nous avons obtenu de bons résultats, mais il reste beaucoup à faire: les plans de protection permettent certes de travailler en sécurité dans les entreprises, cependant leur bonne application doit être davantage contrôlée. Et bien que l’indemnisation de chômage partiel ait été augmentée pour les bas revenus, les personnes aux conditions de travail précaires et aux bas salaires restent les plus durement frappées par la crise. Durant la première vague, le personnel de la santé et du commerce de détail a reçu de nombreux témoignages de solidarité. Pourtant, lorsqu’à l’automne il a été question d’augmentations salariales, les résultats ont été décevants, en particulier dans la santé.

Merci beaucoup!

Nous remercions tous les collaborateurs et collaboratrices Syna, ainsi que les membres de la base actifs, qui poursuivent leur engagement syndical malgré les restrictions. Les séances d’équipes avec distanciation sociale en extérieur, les séances du Comité en ligne, le conseil téléphonique aux membres en home office, les contrôles de chantiers ou encore la semaine d’action santé sont autant d’activités qui témoignent de la vitalité et de l’activité de Syna.

Les défis

Mais tout n’a pas été sans accrocs: l’Assemblée des délégué-e-s a été reportée avant de devoir être annulée. Elle sera rattrapée au printemps 2021, en ligne, Covid oblige. Des mesures d’économie nécessaires ont suscité des discussions et de

l’insécurité au sein du syndicat. Quant au recrutement des membres, il est lui aussi perturbé par la pandémie.

Un jalon important

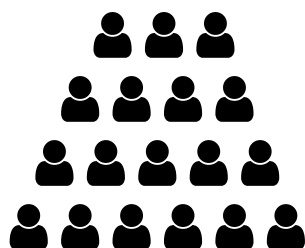
C’est donc avec d’autant plus de joie que nous fêtons un grand succès! La lutte que nous avons menée durant des années en faveur d’un congé paternité s’est achevée sur un OUI sans équivoque aux urnes. Par conséquent, à partir du 1^{er} janvier 2021, tous les pères auront deux semaines de congé paternité. Nous pouvons revendiquer fièrement le rôle essentiel que nous avons joué dans la pose de cet important jalon de la politique sociale et familiale!

**Arno Kerst,
Président**

II Faits et chiffres

Qui nous sommes, notre engagement et notre travail

Syna, le 31 décembre 2020



Syna représente
57 680 membres,

répartis dans **18 régions**
en **Suisse romande et alémanique.**



Dans le Valais romand et le Tessin, Syna collabore avec ses
partenaires syndicaux SCIV et OCST.

Les collaboratrices et collaborateurs de Syna œuvrent sur **31 sites**
dans toute la Suisse pour les **membres du syndicat,**
les **assuré-e-s de la caisse de chômage** et
les **retraités et retraitées FAR.**



Nos membres s'engagent dans plus de **100 sections**
et **groupes** (au niveau régional ou des branches)
et **4 commissions / groupements d'intérêts:**
mouvement 60+, migration,
égalité et jeunesse.



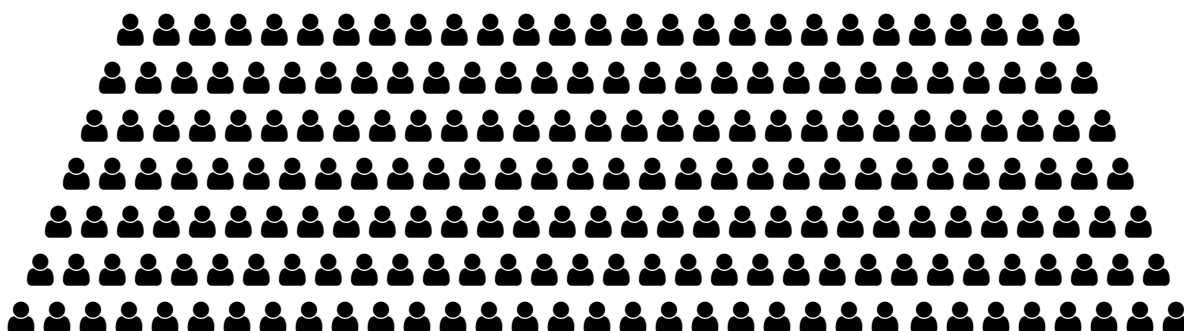


Syna est actif dans plus de **40 branches**
des **3 secteurs**
tertiaire, artisanat et industrie.

En tant que partenaire social, notre syndicat a négocié
plus de **100 conventions collectives de travail** (CCT)
pour des branches et des entreprises.



Grâce à ces CCT, plus de



1,2 million de travailleuses et travailleurs bénéficient
de **conditions de travail** et de **salaires plus sûres et plus équitables.**

241 personnes travaillent pour Syna,
dont **79 à temps partiel.**



Parmi les employé-e-s Syna, il y a **56 % de femmes**
et **19 % d'étrangères et d'étrangers.**

La moyenne d'âge chez Syna est de **41,2 ans.**

III Branches

D'innombrables défis

Dans le cadre de la «Vision Syna 2022», nous avons, début 2020, restructuré la collaboration au sein du secrétariat central: nous avons supprimé les frontières entre les secteurs artisanat, industrie et tertiaire, réunissant tous les secrétaires centraux et centrales dans le département «Politique d'intérêts et CCT». Par cette évolution, Syna veut se donner les moyens de réagir plus efficacement aux changements de situations toujours plus rapides dans les branches. Plusieurs secrétaires centrales ou centraux peuvent ainsi collaborer temporairement à un projet, par exemple une grande campagne de mobilisation, mettant leurs ressources en commun. Cela accroît sensiblement l'efficacité et l'impact de Syna.

Le Covid domine le travail dans les branches

La nouvelle structure a été mise à l'épreuve dès l'arrivée de la pandémie du Covid-19, en février 2020. Et elle a brillamment relevé le défi, permettant à Syna d'atteindre de bons résultats avec son «équipe santé» (Migmar Dhakyel, Marco Geu et Juan Barahona) dans le secteur si durement touché de la santé. Nous y reviendrons plus loin. Depuis 2020, le Covid domine le travail dans les branches. Le premier confinement a été suivi



Table ronde «corona» à Berne Photo: Adrian Wüthrich

d'innombrables appels à l'aide de salarié-e-s, auxquels Syna a répondu. Nous avons immédiatement publié un FAQ sur notre site web pour répondre aux questions liées à l'indemnisation de chômage partiel, à la quarantaine, aux compensations pour pertes de gain, etc. Nous avons rapidement constaté que la situation était particulièrement difficile pour les salarié-e-s occupant des emplois précaires. Pour les personnes à faibles revenus, la perte de 20% du salaire en cas de chômage partiel pose un énorme problème. Et de nombreux employé-e-s temporaires ont été mis à la porte sans même que le délai de congé de deux jours, pourtant très court, soit respecté.

La santé avant le profit

Nous nous opposons avec force à de telles dérivées. Et avec succès! Par le biais de notre organisation faitière Travail.Suisse, qui participe à la table ronde «Covid» régulièrement organisée avec les autorités et le Conseil fédéral, nous présentons constamment de nouvelles revendications. Nous avons ainsi obtenu, entre autres, que l'indemnité de chômage partiel soit augmentée à 100%, au moins pour les très bas salaires. Syna prend également toujours position en faveur de «la santé avant le profit»: ainsi le travail peut-il continuer dans les entreprises de production et sur les chantiers, mais seulement à condition que toutes les mesures d'hygiène soient strictement appliquées. Grâce à notre insistance, de nombreuses branches ont introduit des plans de protection, avec notre collaboration.

Des emplois et des salaires décents

Après une brève accalmie estivale, le Covid est revenu en force. Les vaccinations annoncées laissent au moins entrevoir une lueur au bout du tunnel. Il est d'autant plus important de penser à l'après-crise: il faudra des emplois et des salaires assurant le minimum vital pour stabiliser l'économie et la société. Dès le début de l'été, Syna a présenté des mesures à cet effet, montrant comment soutenir le pouvoir d'achat et permettre ainsi une reprise économique. Elles comprennent entre



Semaine de protestation du personnel de la santé à la fin octobre

Photo: Syna

autres des sanctions contre les entreprises qui, tout en recevant des fonds publics, ont continué de verser de trop généreux dividendes. La pandémie a par ailleurs montré combien il est urgent d'améliorer les conditions de travail et les revenus des emplois précaires. Syna, qui s'est battu pour cette cause en 2020, ne lâchera pas le morceau!

2020 – l'année du personnel de santé!

La pandémie du Covid a placé le personnel soignant sous les feux des projecteurs. La population a applaudi. Hélas, les politiques ont une fois de plus ignoré les revendications pour de meilleures conditions de travail, que Syna présente depuis des années. Nous avons par conséquent cofondé, en été 2020, l'Alliance des professionnels de la santé, composée de Syna, du SSP, de l'ASI et d'autres associations. Durant la dernière semaine d'octobre, nous avons mobilisé dans toute la Suisse, et il y a eu des veilles et des marches de protestation dans tout le pays. La deuxième vague de la pandémie est apparue peu après, laissant le personnel soignant surmené et épuisé. Notre semaine de protestation a montré que le personnel de la santé (dont presque 90% de femmes) ne se satisferait pas de mots creux. Il est déterminé à se battre pour un changement de politique dans le secteur de la santé. Les trois principales revendications de l'Alliance santé res-

tent inchangées et nous lutterons en 2021 pour les faire accepter:

- une prime Covid équivalant à un mois de salaire;
- plus de droits au travail – plus de participation et une meilleure protection;
- de meilleures conditions de travail – plus de salaire et la fin des soins minutés.

Commerce de détail

Le commerce de détail a lui aussi été placé sous le signe de la pandémie en 2020. Elle a exigé d'énormes efforts des employé-e-s dans le secteur alimentaire, en particulier durant le premier confinement, au début de l'année. L'une des grandes difficultés a été d'assurer la protection du personnel: les employeurs ont dû appliquer rapidement les mesures de protection, avec plus ou moins de diligence selon les cas. Parce que le commerce de détail nous a interdit les visites dans les filiales, nos membres ont été nos yeux et nos oreilles sur le terrain. Grâce à leurs informations, Syna a pu régulièrement réclamer des améliorations de la part des employeurs, le plus souvent avec succès. Dans le domaine non-alimentaire, il s'est agi d'assurer une indemnité de salaire, si possible complète, aux employé-e-s empêché-e-s de travailler. Là aussi avec un large succès. La situation s'est quelque peu détendue

durant l'été, avec l'établissement d'une nouvelle normalité du travail, soumis à des mesures de protection, qui perdure. Durant toute l'année, Syna a informé ses membres des nouveaux développements et leur a demandé leur avis. Nous poursuivrons dans cette voie.

Hôtellerie et restauration

La pandémie a frappé l'hôtellerie et restauration de plein fouet. La mise en œuvre presque généralisée du chômage partiel et l'aide financière de la Confédération et des cantons ont pour l'instant évité un tsunami de faillites et de licenciements.

Dans ce contexte, que pouvait faire Syna pour les salarié-e-s? L'essentiel était de protéger le personnel de la branche de la situation instable des entreprises. Parce qu'il serait inadmissible que le risque entrepreneurial soit répercuté sur les employé-e-s, y compris en période de pandémie.

Syna a obtenu une indemnité de chômage partiel de 100 % pour les employé-e-s à bas revenus de la branche. C'est important, puisque le manque à gagner du personnel concerne non seulement les salaires, mais également les pourboires. Succès supplémentaire: les employé-e-s ayant des contrats à durée déterminée pour la saison ont eux aussi eu droit au chômage partiel. Il est par

ailleurs réjouissant que nous ayons pu obtenir une augmentation des salaires minimaux au 1^{er} janvier 2022, malgré la pandémie.

Secteur principal de la construction

Malgré le Covid, le travail a largement continué, de manière ininterrompue, dans la construction – sauf en Suisse romande et au Tessin – pour amortir les conséquences économiques de la pandémie. Syna a cependant clairement indiqué, dès le départ, que la poursuite de l'activité sur les chantiers n'était possible qu'à condition que les mesures de protection de la santé des travailleurs et travailleuses soient strictement appliquées dans toutes les branches. Les entreprises qui ne peuvent le garantir doivent être fermées. Or cela exige des contrôles rigoureux à large échelle. Et c'est ce qui manque jusqu'à présent. Voilà pourquoi Syna demande, depuis le premier confinement, une augmentation des contrôles avec la participation des partenaires sociaux. L'exemple du canton d'Argovie, où Syna s'est rendu au printemps avec les employeurs sur les chantiers pour rapporter les infractions, montre que cela fonctionne très bien.

Menuiserie Suisse alémanique

Le Covid n'aura pas été le seul élément pertur-



La pandémie a frappé l'hôtellerie et restauration de plein fouet.

Photo: Adobe Stock



Un vide conventionnel dans la menuiserie à partir du 1^{er} janvier 2021

Photo: Adobe Stock

bateur en 2020: la branche de la menuiserie nous a également donné du fil à retordre, avec 15 000 menuisiers et menuisières sans convention collective (CCT) à partir du début 2021. Cette situation est causée par l'Association suisse des maîtres-menuisiers et fabricants de meubles (VSSM). La CCT menuiserie arrivant à échéance fin 2020, Syna et la VSSM ont négocié et se sont accordés, au début de l'été, sur une nouvelle CCT à partir de 2022, liée à l'introduction d'un modèle de préretraite (MPR). Les délégué-e-s Syna ont approuvé ce paquet à l'unanimité en juillet. Or, la VSSM n'a ensuite voulu que la CCT, refusant le MPR, et rompant ainsi sa promesse faite durant les négociations de ne décider la CCT et le MPR qu'ensemble, sous forme de paquet. Et c'est la raison du vide conventionnel à partir de 2021. Or l'absence d'une CCT signifie la perte des dispositions minimales pour les conditions de travail ou salariales telles que les salaires minimaux ou le 13^e salaire. Par ailleurs, les entreprises de location de services ne pourront plus être contrôlées comme jusqu'à présent, ce qui provoquera une recrudescence du dumping salarial et social.

Mais pourquoi tenons-nous tellement au MPR? Il est important parce que le métier de menuisier ou menuisière impose des efforts physiques qu'il

devient toujours plus difficile de fournir à mesure qu'on avance en âge. Beaucoup d'employé-e-s sont par conséquent contraint-e-s de quitter la branche, parfois tôt. Le MPR permet aux travailleurs et travailleuses d'achever dignement leur parcours professionnel, et aux employeurs et employeuses de profiter de leur expérience professionnelle.

Syna demande toujours aux patrons de revenir à la table des négociations pour reprendre avec nous des négociations équitables et transparentes pour une nouvelle CCT et un MPR.

Industrie MEM

Dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (industrie MEM) également, le chômage partiel a contribué à éviter les pires conséquences de la crise du Covid pour les entreprises et leurs salarié-e-s. Ainsi la branche n'a-t-elle pas annoncé de restructurations ou de licenciements collectifs de grande ampleur. À l'exception – une fois de plus – de General Electric (GE): en peu de temps, le groupe a annoncé pas moins de trois restructurations, dans ses divisions Grid, Gas Power et Field Core / Steam Services. Cela représente la perte de 729 des 2800 emplois de GE en Suisse.

Syna s'est engagé résolument pour le maintien d'autant d'emplois que possible et a soutenu activement la représentation du personnel de GE. Nous avons hélas dû constater que la direction de GE ne s'intéresse guère au sort de ses employé-e-s. La fermeture du site de production de la division Grid représente la disparition d'un savoir-faire à jamais perdu. Avec la représentation du personnel, Syna a organisé une impressionnante action de protestation sur place, lors de laquelle trois cents employé-e-s ont exprimé leur colère à l'encontre de la direction, qui, une fois de plus, n'a pas tenu parole. Nous sommes finalement parvenus à sauver 140 emplois dans les divisions Grid et Gas Power. Mais ce n'est qu'une faible consolation, puisqu'avec GE, en restructuration permanente depuis cinq ans, il faut toujours s'attendre à la prochaine vague de licenciements.

Passerelle MEM 4.0

L'année 2020 a cependant eu de bons côtés: les partenaires sociaux de l'industrie MEM ont fondé, le 11 décembre 2020, la société anonyme

«Passerelle MEM 4.0 AG». Le but de cette organisation est de conserver la main-d'œuvre qualifiée nécessaire pour les entreprises de la branche. La Passerelle MEM doit aussi permettre aux salarié-e-s de changer de domaine professionnel pour maintenir leur employabilité.

La «Passerelle MEM 4.0» collabore pour ce faire avec les instances étatiques concernées ainsi qu'avec des partenaires dans tous les domaines du système de formation. Un premier programme pilote a débuté dès la mi-octobre 2020 dans les domaines fabrication, montage/mise en service et maintenance au centre de formation professionnelle IDM à Thoune. Des modules de formation supplémentaires débiteront en février 2021. Ils accepteront aussi des personnes entrant dans la profession. Ces modules sont dirigés par des spécialistes venus de la pratique. Des cours pilotes supplémentaires sont prévus à partir de l'automne 2021 dans d'autres régions.

Mathias Regotz,
Responsable de la politique d'intérêts et CCT



La Passerelle MEM permet aux salarié-e-s de changer de domaine professionnel.

Photo: Adobe Stock

IV Politique syndicale

1 Crise du Covid

Sous le joug de la pandémie

Le coronavirus détermine durablement des pans entiers de nos vies. En une année, la pandémie a causé près de 10 000 morts, rien qu'en Suisse. Le monde du travail, l'activité syndicale, la vie de famille, les loisirs, l'économie et la politique ont été profondément modifiés par la lutte contre la pandémie. Dès le début, Syna a pris la défense des travailleuses et travailleurs et a soutenu ses membres de toutes les manières possibles. Dans les branches, nous avons exigé des plans de protection complets et des contrôles efficaces (voir le chapitre «Branches»). Et nous représentons, avec notre organisation faîtière Travail.Suisse, les intérêts de nos membres lors d'échanges réguliers avec le SECO, l'OFSP et des conseillers fédéraux, pour protéger la santé et les revenus des salarié-e-s.

Engagement pour les employé-e-s

Depuis l'irruption de la pandémie en Suisse, en février 2020, le personnel de Syna a continué de répondre présent (bien protégé) aux guichets, par téléphone, par e-mail et WhatsApp ou par le biais de notre site web, aidant et informant ainsi des milliers de travailleuses et de travailleurs. Notre caisse de chômage a affronté une forte augmentation des demandes d'indemnités de chômage et de chômage partiel. Enfin, nous avons été les porte-parole des inquiétudes de nos membres auprès des plus hautes autorités.

L'essentiel, c'est la santé

Le principal est de protéger la santé de la population. Il faut pour cela des mesures telles que le confinement, des plans de protection, des mesures d'hygiène et de distanciation sociale ou encore le travail à domicile. Hélas, les mesures de protection restent mal appliquées sur de nombreux lieux de travail. C'est pourquoi nous demandons davantage de contrôles des conditions de travail dans toutes les branches. (Une revendication que nous présentions dès avant la pandémie, pour d'autres raisons).

Il importe également de protéger le personnel de la santé et du commerce de détail du surmenage. Cela aussi fait partie de la protection de la santé. Les restrictions, parfois pénibles, que nous subissons dans notre quotidien y contribuent en limitant la contagion et en soulageant ainsi un secteur de la santé au bord de l'effondrement.

Assurer les revenus

Depuis le début de la pandémie, nous nous engageons avec force et succès pour assurer les revenus des salarié-e-s. Bien des souffrances ont pu être évitées, ou du moins soulagées, par l'élargissement et la prolongation du chômage partiel, l'augmentation des indemnités journalières de chômage, des mesures pour les cas de rigueur, des crédits Covid et des indemnisations pour les indépendant-e-s. Il n'empêche que la crise du Covid aura des conséquences à long terme pour beaucoup de monde dans les secteurs de l'hôtellerie et restauration, du tourisme, de la culture et de l'événementiel. La pandémie aura démontré, une fois de plus, que les salarié-e-s qui ont de bas revenus et des emplois précaires sont les premiers et les plus fortement touchés par les crises.

Un monde du travail en pleine mutation

Toutes celles et ceux qui ont encore un emploi sont confronté-e-s à une évolution accélérée: le télétravail et la numérisation vont modifier le monde du travail en profondeur, bien au-delà de la pandémie. Lors de son Congrès 2018, Syna s'est penché sur les conséquences de la numérisation et la globalisation. Nos revendications et visions de l'époque, selon lesquelles les salarié-e-s ne doivent pas pâtir, mais au contraire bénéficier des changements, n'ont rien perdu de leur actualité avec la crise du Covid, au contraire! La formation, des règlements équitables régissant les horaires de travail ainsi que la sécurité apportée par un bon revenu et des assurances sociales solides sont plus importants que jamais.

Arno Kerst, Président

2 Politique salariale

On en est resté aux applaudissements

Les prévisions économiques, plombées par un avenir incertain, n'ont guère été propices aux négociations salariales annuelles de l'automne. Cependant, l'effondrement économique sans précédent provoqué par les mesures anti-Covid n'a pas touché toutes les branches ni toutes les entreprises dans la même mesure. Syna a par conséquent demandé pour 2021 des augmentations salariales allant jusqu'à 1,5% pour les employé-e-s des branches peu affectées. Et il fallait éviter que le personnel du commerce de détail, de la logistique et de la santé ait à se contenter d'applaudissements, en le récompensant de son infatigable engagement par des augmentations générales significatives.

Déception pour le personnel de la santé

Les négociations salariales ont été particulièrement frustrantes pour les héroïnes et héros tant applaudis, très déçus par des augmentations insuffisantes, le plus souvent individuelles. Une telle politique salariale est stupide et témoigne d'une vue à court terme de la part d'une branche

qui souffre déjà d'une pénurie alarmante de main-d'œuvre qualifiée.

Les employé-e-s de la logistique et du commerce de détail ont eux aussi eu fort à faire en cette année de pandémie. Avec des augmentations allant jusqu'à un pour cent, leur engagement a cependant été mieux récompensé.

Gel des salaires dans plusieurs branches

Dans le secteur principal de la construction et le second-œuvre, il n'y a pour ainsi dire pas eu d'augmentations. Les employeurs ont abusé de l'argument du Covid pour geler les salaires, ce qui est une insulte pour les ouvriers et ouvrières qui travaillent dur. Le refus des entrepreneurs d'entrer en matière sur nos revendications salariales a tendu les relations entre patronat et syndicats.

L'hôtellerie, la restauration et de larges pans de l'industrie du tourisme ont été durement touchés par le Covid. Nous comprenons par conséquent le gel des salaires dans la restauration. Le personnel souffre cependant particulièrement de l'insécurité de l'emploi et d'une perte de salaire allant jusqu'à 20% en cas de chômage partiel.

Les branches de l'industrie sont diversement touchées par la crise. Plongé dans l'incertitude, le secteur a lui aussi, dans sa grande majorité, refusé



Augmentation des salaires jusqu'à 1% dans le commerce de détail

Photo: Adobe Stock



Négociations salariales 2021: une déception Photo: BNS

d'accorder des augmentations à son personnel.

L'année 2020 aura été marquante à bien des égards. En matière de salaires aussi, les travailleurs et travailleuses n'auront qu'une envie: l'oublier! Alors que justement en ces temps d'insécurité, des accords salariaux auraient contribué à soutenir la consommation, si importante pour l'économie.

Arno Kerst,
Président

3 Plus de sécurité pour les personnes âgées

Le défi de la prévoyance professionnelle

Après plusieurs tentatives infructueuses, voici une nouvelle réforme de la prévoyance professionnelle. Il ne fait aucun doute qu'une réforme est nécessaire: l'espérance de vie de la population augmente, tandis que les institutions de prévoyance ont toujours davantage de peine à obtenir des rendements, en raison des très faibles taux d'intérêts. Les rentes baissent donc inexorablement.

Par ailleurs, la structure du 2^e pilier ne reflète plus la réalité sociale ni l'évolution du travail. Cela provoque des lacunes de prévoyance pour les personnes à bas revenus et pour les employé-e-s à temps partiel, dont beaucoup de femmes.

Il faut assurer les rentes

Dans ce contexte, les trois principaux partenaires sociaux de Suisse (Travail.Suisse, Union suisse des syndicats et Union patronale suisse) ont présenté de concert, dès l'été 2019, un compromis pour la réforme de la prévoyance professionnelle constitué des principaux éléments suivants:

- Le taux de conversion, qui définit le montant de la rente, est abaissé de 6,8 à 6,0 %, et ainsi adapté aux perspectives de rendement actuelles.
- Cette modification ne doit cependant pas provoquer une baisse des rentes des assuré-e-s. Cela est évité par un complément de rente, financé solidairement.
- Ce complément permet également d'améliorer les rentes des personnes employé-e-s à temps partiel et/ou à bas revenu. Cela concerne souvent des femmes.

Le Conseil fédéral a fait honneur à cette initiative des partenaires sociaux en soumettant leur compromis non modifié à consultation, fin 2019. À la satisfaction de Travail.Suisse et de Syna, il a enfin présenté, fin 2020, un projet concret qui suit toujours le compromis des partenaires sociaux. Bien qu'il reste beaucoup de critiques et que les discussions intensives se poursuivent, une étape importante a cependant été franchie en direction d'une réforme – première lueur d'espoir depuis le rejet du dernier projet de réforme, en 2017.

Plus de sécurité après 40 ans de travail

Une autre étape décisive a été atteinte en 2020, pour les travailleurs et travailleuses âgé-e-s ayant perdu leur emploi: au terme de longues négociations, le Parlement fédéral a enfin approuvé les prestations transitoires pour les chômeurs et chômeuses de plus de 60 ans (voir page 19). Syna, qui s'est engagé depuis longtemps pour cette cause, est fier du résultat obtenu.

Dieter Egli,
Responsable de la communication

4 Congé paternité: c'est gagné!

Vers la victoire avec 45 000 signatures

À partir de 2021, tous les pères – et par conséquent leurs familles – bénéficient d'un congé paternité ancré dans la loi. C'est un pas important vers une meilleure compatibilité entre travail et famille. La lutte pour cette cause, si chère à Syna, a débuté avec l'initiative populaire pour quatre semaines de congé paternité, qui a lancé la discussion. Les employé-e-s et membres de Syna se souviennent avec plaisir et fierté de l'engagement avec lequel le syndicat a rassemblé, dans les rues suisses, plus de 45 000 signatures pour l'initiative.

Une fois la contreproposition de deux semaines de congé paternité acceptée par les conseillers fédéraux, l'initiative populaire a été retirée. Non sans qu'un référendum ait été lancé contre le compromis. Mais grâce à une campagne de vote menée tambour battant, le peuple s'est claire-

ment exprimé en faveur du congé paternité en septembre dernier. La Suisse a ainsi adopté une politique familiale un peu plus progressiste.

Un congé qui bénéficie aussi aux employeurs

Le congé paternité joue depuis longtemps un rôle important pour Syna dans les négociations des conventions collectives de travail (CCT) avec les employeurs. Grâce au travail de sensibilisation de longue haleine de Syna, de nombreux patrons ont entretemps compris qu'un congé paternité rapporte à l'entreprise plus qu'il ne lui coûte, avec des employés satisfaits et motivés. Le succès aux urnes apporte, en particulier aux PME, deux semaines de congé de paternité financées de manière solidaire. Syna poursuit infatigablement son engagement en faveur de la compatibilité entre travail et famille, y compris dans le cadre de la discussion entamée pour un congé parental.

Dieter Egli,
Responsable de la communication



La Suisse dit Oui à dix jours de congé paternité.

Photo: Setrunners.ch



«Véritables reines»: campagne du service égalité pour les travailleuses dans le commerce de détail Photo: Syna

V Politique sociale

1 Migration

Sensibilisation contre l'initiative de limitation

Dès le début de l'année, il a été clair qu'une bonne partie du travail du service migration serait consacré à la votation sur l'initiative de limitation. La commission migration de Syna a réalisé une vidéo de sensibilisation, dans laquelle quatre membres, parfois entourés de leur famille, ont témoigné de leur quotidien et de leur travail. Par cette vidéo, Syna a démontré que les migrant-e-s fournissent une précieuse contribution au monde du travail et au fonctionnement de secteurs d'une grande importance systémique, tels que la santé.

À l'occasion de cette votation, la commission migration a démontré son utilité pour la planification de la campagne et la mobilisation. La joie a été d'autant plus grande lorsqu'aux urnes, le peuple a rejeté l'initiative sans équivoque.

L'initiative multinationales responsables a échoué de justesse

La prochaine votation d'importance, celle concernant les multinationales responsables, a suivi

dès fin novembre, avec là aussi, un engagement actif des membres. Dans le cadre de la campagne «Les travailleurs pour l'initiative multinationales responsables», nos membres ont établi la relation entre leur métier et les conditions de vie et de travail de salarié-e-s ailleurs dans le monde. Les couturiers et couturières, par exemple ont un avis très clair sur ce à quoi devait ressembler une industrie textile globalisée plus équitable. Et les paysagistes présentent comme une évidence la nécessité d'utiliser des tenues de protection semblables aux leurs dans des pays où les normes environnementales sont pires encore que les nôtres!

Selina Tribbia,
Responsable du service migration

2 Égalité

La crise nuit particulièrement aux femmes

Comme pour d'autres domaines, cette année de pandémie a été calamiteuse pour l'égalité, parce

que la crise frappe plus durement les femmes. Ce sont les personnes à bas salaires – dont une majorité de femmes – qui ont été le plus touchées par le chômage partiel et les pertes d'emploi. Et ce sont aussi principalement les femmes qui ont réduit leur taux d'activité professionnelle pour s'occuper des enfants lorsque les écoles ont fermé.

«Véritables reines»

En février, Syna a lancé sa campagne «Véritables reines», une coopération entre le service égalité et Marco Geu, responsable de branche pour le commerce de détail. L'objectif de la campagne était de témoigner au personnel du commerce de détail – constitué pour plus de deux tiers de femmes – l'estime qu'il mérite. Parce que ces femmes effectuent un dur travail pour un faible salaire, souvent dans des conditions précaires. Syna a rendu visite aux employées sur leur lieu de travail et leur a remis une couronne symbolique. Au moyen d'un flyer et d'un site web dédié, elles ont de surcroît été informées de leurs droits et invitées à adhérer à Syna.

La grève des femmes* – un an après

Une nouvelle édition de la grève des femmes de 2019 était prévue le 14 juin 2020. Ce projet a malheureusement été annulé, victime du Covid, puisque les grands rassemblements étaient interdits à la mi-juin. Il n'y aura donc eu que quelques événements virtuels.

Pour l'égalité salariale

La loi révisée sur l'égalité est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2020. Désormais, les entreprises qui emploient 100 personnes ou plus ont l'obligation de procéder à une analyse interne des salaires. Pour donner plus d'élan à la loi, notre organisation faitière Travail.Suisse a lancé, avec la collaboration du service égalité de Syna, le projet Respect8-3: sur une plateforme en ligne, les entreprises – y compris plus petites – peuvent s'inscrire sur une liste blanche après avoir procédé à une analyse de l'égalité salariale, et faire ainsi figure de précurseurs en matière d'égalité salariale: www.respect8-3.ch

Mandy Zeckra, Responsable du service égalité



La crise du coronavirus désavantage les jeunes travailleurs et travailleuses à long terme.

Photo: Adobe Stock

3 Jeunesse

Des graves conséquences pour les apprenti-e-s

L'apparition du Covid-19 au printemps 2020 a détérioré la situation des salarié-e-s, d'autant plus que de nombreuses tâches ne peuvent être effectuées en home office. Quant aux apprenti-e-s, la pandémie les a privé-e-s de l'indispensable expérience pratique en entreprise, avec des conséquences souvent désastreuses. Même les examens de fin d'apprentissage ont été remis en question. Pour aider ses membres concerné-e-s, le service jeunesse a rédigé une série de blogs avec des conseils, des informations sur les services de contact et les nouveaux développements relatifs à la situation dans les formations des apprenti-e-s et les examens finaux.

Les politiques doivent agir

La pandémie risque d'avoir des conséquences à long terme pour la jeune génération des salarié-e-s, qui est toujours la plus touchée lorsqu'une crise économique entraîne un manque d'emplois. Les jeunes sortant d'apprentissage auront de la peine à trouver du travail. Pour répondre à ce problème, il faut des mesures politiques. Notre organisation faitière Travail.Suisse s'engage à ce sujet auprès du Parlement.

What the CCT?!?

En 2019, le service jeunesse avait, en collaboration avec le conseil jeunesse de Jeunesse.Suisse, développé un projet de film expliquant aux jeunes salarié-e-s les avantages d'une convention collective de travail. La campagne d'accompagnement à ce projet aurait dû débiter en 2020, avec des visites d'écoles professionnelles, un site web dédié et des actions sur les réseaux sociaux. Malheureusement, les mesures de protection contre le coronavirus ont rendu l'accès aux écoles très difficile. Le service jeunesse a donc décidé de reporter le début de la campagne.

Nico Fröhli,
Responsable du service jeunesse

4 Mouvement 60+

Les plus âgé-e-s sont désavantagé-e-s sur le marché du travail

En 2020, le mouvent 60+ s'est penché sur la prestation transitoire proposée en 2019 par le Conseil fédéral pour les chômeurs et chômeuses âgé-e-s en fin de droit. Il est évident que les personnes âgées en recherche d'emploi sont très défavorisées dans le marché du travail, en particulier lorsqu'elles ne peuvent se former pour suivre l'évolution technique rapide en cours dans certaines branches. Ces personnes sont surreprés-

sentées dans le chômage longue durée et dans l'aide sociale. Il est inadmissible qu'au terme d'une vie de travail, il ne leur reste pour seul recours que l'assistance sociale. C'est un aller-simple pour une vieillesse dans la pauvreté!

Sécurité financière pour la retraite

Grâce à la nouvelle prestation transitoire, qui devrait entrer en vigueur en juillet 2021, les plus de soixante ans en fin de droit ne seront plus contraint-e-s de vider tous leurs comptes et d'épuiser leur avoir LPP. Dès la réforme des prestations complémentaires de 2019, le Parlement a décidé qu'à partir de 58 ans, les salarié-e-s ayant perdu leur emploi pourraient laisser leur prestation de libre passage dans leur ancienne caisse de pension. Cela contribue à une meilleure – et sur tout plus équitable – sécurité financière après la retraite!

Exposé de Bea Heim à Schaffhouse

La nouvelle prestation transitoire a été présentée à l'assemblée des délégué-e-s (AD) du mouvement Syna 60+, organisée par la région Haut-lac de Zurich. L'ancienne conseillère nationale Bea Heim, engagée sur les questions liées à la vieillesse, y a donné un exposé et a répondu aux questions de nos délégué-e-s. L'AD prévue en automne en Suisse romande (organisée par Syna Vaud) a malheureusement été annulée en raison du Covid.

Selina Tribbia,
Responsable du service 60+



Syna s'engage pour une meilleure sécurité financière après la retraite.

Photo: Adobe Stock

