

2025

Rapport d'activité

Rapport du Comité directeur à l'Assemblée des délégué-e-s 2025



Impressum

Éditeur:

Syna – le syndicat

Secrétariat central

Römerstrasse 7 / PF 1668, 4601 Olten

044 279 71 71

info@syna.ch, syna.ch

Redaktion, traduction, Layout:

Kommunikation Syna

1er édition April 2026

Préface

Chères et chers membres

L'année 2025 a mis notre communauté à l'épreuve et nous montré à quel point nous sommes forts lorsque nous restons unis. Le conflit social dans le secteur de la construction a une fois de plus démontré que des conditions de travail équitables ne vont en aucun cas de soi. Les négociations ont été dures et longues, les employeurs se montrant peu disposés à accorder à leur personnel les améliorations nécessaires. Mais malgré toutes les résistances, nous avons tenu bon. Notre détermination à lutter pour les droits de nos membres s'est révélée décisive.

D'autres conflits difficiles nous attendent dans d'autres branches. Mais une chose est sûre: Syna continuera à se battre avec détermination, courage et solidarité pour les droits et les intérêts de ses membres. Notre objectif reste d'obtenir des salaires équitables, des emplois sûrs et des conditions de travail respectueuses pour tous. Ce n'est qu'en agissant ensemble que nous pourrons apporter de réels changements et continuer de renforcer nos acquis sociaux.

Autre événement important de 2025, le 40^e anniversaire de la prévoyance LPP témoigne du chemin que nous avons parcouru ensemble en matière de justice sociale. C'est un succès dont nous pouvons tous être fiers. Il s'agit désormais non seulement de défendre cet acquis, mais aussi de le développer et de l'adapter aux besoins futurs.

Je vous remercie toutes et tous chaleureusement pour votre soutien, votre engagement sans faille et votre confiance. Vous êtes le cœur de notre mouvement syndical. Ensemble, avec confiance, force et solidarité, nous surmonterons les défis à venir et continuerons de protéger et d'améliorer les droits des travailleurs et des travailleuses.

Johann Tscherrig
Président de la direction

L'année écoulée a été aussi intense qu'exigeante. L'automne, en particulier – avec les négociations ardues de la convention collective construction et ses journées de protestation – nous a poussés à nos limites. Mais l'impressionnant engagement dont les membres et le personnel de Syna ont fait preuve ont montré que nous savons rester solidaires même dans les moments difficiles. Pour cela, vous méritez tous et toutes un immense merci.

Sur le plan de la politique nationale également, nos acquis ont été et restent soumis à une pression énorme. L'extension prévue de quatre à douze dimanches d'ouverture des commerces, la menace d'un assouplissement des salaires minimaux cantonaux, des réglementations sur le télétravail et des pauses ne sont que quelques exemples parmi d'autres des défis que nous devons relever. Il n'est pas question de laisser ces péjorations des conditions de travail se produire! Il est plus important que jamais de former une communauté syndicale solide, capable d'organiser la résistance sur une large base. Chaque membre contribue à ce que nous restions forts ensemble.

La sécurité sociale dans notre pays repose sur un partenariat social qui a fait ses preuves. Nous toutes et tous devons protéger cette pierre angulaire du système, contrer les attaques et veiller à ce que les normes sociales soient préservées. La puissance économique de la Suisse est indissociable des acquis sociaux que nous avons conquis de haute lutte, ensemble, au fil des décennies.

Avec une équipe de 210 collaboratrices et collaborateurs engagés, une direction compétente et un comité motivé, Syna est bien équipé pour relever les défis qui l'attendent. Mais le succès ne sera possible que grâce à vous, les membres, qui contribuez de manière déterminante à la poursuite de la lutte pour le bien-être des travailleurs et travailleuses.

Je vous remercie pour votre engagement et me réjouis pour une nouvelle année avec vous, pleine de solidarité et de force partagée.

Yvonne Feri
Président





Le bloc de Syna lors de la grande manifestation du secteur de la construction à Zurich

Politique syndicale

Politique européenne

Au terme de deux années d'intenses discussions, les partenaires sociaux, les cantons et le Conseil fédéral sont parvenus fin mars à un accord sur treize mesures de politique intérieure. Une quatorzième mesure, controversée du côté des employeurs, bénéficie du soutien des représentants des travailleurs et du Conseil fédéral. Dans l'ensemble, cet accord constitue un succès important et établit des bases solides pour la suite des discussions politiques.

Actions et manifestations

Il y a eu plusieurs actions et manifestations en 2025. À commencer par deux grandes manifestations dans la construction en mai, l'une à Zurich et l'autre à Lausanne. Syna a notamment défendu sa revendication du temps de trajet rémunéré. En octobre, nous avons remis à la Chancellerie fédérale, avec Unia, plus de 9 000 signatures pour la pétition «Pas touche au congé du dimanche!». Quatre dimanches d'ouverture des commerces sont amplement suffisants. Le personnel de vente a lui aussi droit au repos dominical.

En novembre, nous avons manifesté aux côtés du personnel soignant sur la Place fédérale pour que l'initiative sur les soins infirmiers soit réellement mise en œuvre, en particulier en matière de conditions de travail, conformément à la volonté et à la décision du peuple. La lutte se poursuit.

Négociations

En 2025 comme tous les ans, de nombreuses conventions collectives de travail (CCT) ont été négociées et des négociations salariales annuelles ont eu lieu. Voici un récapitulatif des principaux résultats:

Secteur principal de la construction

Les négociations de la convention collective na-

tionale ont été ardues et longues dans la branche. Les syndicats réclamaient entre autres la rémunération des temps de trajet, des salaires minimaux plus élevés ainsi qu'une plus grande flexibilité des horaires de travail. Les négociations ont été accompagnées d'actions de protestation dans toute la Suisse. L'accord conclu prévoit notamment l'introduction d'une indemnité de pause, une réduction progressive des temps de trajet non rémunérés ainsi qu'un ajustement automatique des salaires au renchérissement.

Carrelage

Une nouvelle convention collective comportant des améliorations significatives a été conclue dans la branche: tout le temps de trajet entre l'entreprise et le chantier compte désormais comme temps de travail, la durée hebdomadaire du travail est réduite à 40,5 heures et la possibilité d'une retraite anticipée à partir de 62 ans est introduite.

Électricité

La nouvelle CCT prévoit une amélioration continue des conditions de salaire et de travail dans la branche. Les salaires effectifs seront augmentés d'au moins 50 francs par an entre 2026 et 2029, tandis que les salaires minimaux augmenteront de 200 francs au total sur la durée de la convention. De plus, l'indemnité de repas sera portée à au moins 18 francs. Les droits aux vacances seront également étendus en fonction de la tranche d'âge, et un congé de paternité avec maintien du salaire intégral sera introduit.

Fenaco

La nouvelle convention collective de travail qui entrera en vigueur le 1er mars 2026 apportera diverses améliorations chez Fenaco. Parmi elles, l'augmentation du salaire minimal à 4100 francs, l'allongement du congé maternité à 18 semaines ainsi que l'introduction d'un congé d'adoption de trois semaines avec maintien du salaire intégral. De plus, le nombre de jours fériés payés passe de dix à onze.

Commerce de détail

Chez Lidl, l'augmentation des salaires accordée au 1er mars 2025 représente une hausse de 1,5 % de la masse salariale. Parallèlement, les salaires minimaux ont été augmentés à 4600 francs pour le personnel non qualifié, à 4650 francs pour qui a suivi une formation de deux ans et à 4700 francs pour une formation de trois ans, aussi bien dans les magasins que dans les entrepôts.

Chez Coop, la nouvelle convention collective de travail prévoit une augmentation des salaires minimaux et de référence. De plus, le congé pour l'autre parent ainsi que le congé d'adoption sont prolongés à 20 jours. Les collaboratrices et collaborateurs dont le salaire mensuel brut ne dépasse pas 5 300 francs peuvent désormais demander des contributions pour la garde d'enfants. Par ailleurs, la durée quotidienne maximale du travail a été réduite de 14 à 12 heures. Les apprentis bénéficient désormais de deux semaines de congé jeunesse avec maintien intégral du salaire.

Nettoyage

Dans la branche du nettoyage suisse alémanique, une CCT déclarée de force obligatoire a été conclue pour 2026 à 2029. Elle prévoit des augmentations salariales ainsi qu'une hausse de la prime de formation. Les salaires minimaux du personnel qualifié sont revus à la hausse et désormais, tous les employés et employées bénéficient d'une assurance indemnités journalières en cas de maladie, quel que soit leur taux d'occupation

Industrie

2025 fut une nouvelle année difficile pour l'industrie suisse, avec entre autres des problèmes dus aux droits de douane imposés sur les importations aux États-Unis. Nous avons également été occupés par diverses communications aux partenaires sociaux et par l'élaboration de plans sociaux liés à des licenciements collectifs. C'est pourquoi nous avons déposé, avec les partenai-

res sociaux de l'industrie MEM, une initiative parlementaire visant à prolonger la durée maximale de perception des indemnités chômage partiel à 24 mois. Le Parlement a approuvé l'initiative, qui est entrée en vigueur pour une durée limitée à compter du 1er novembre.

Nora Picchi, responsable de la politique syndicale



Gesundheitsversorgung: Das sind wir für euch!
La santé, c'est nous pour vous!
La sanità, siamo noi per voi!

syna



Représentantes et représentants de
Syna lors de la manifestation pour
la santé sur la Place fédérale en
décembre 2025.



Collecte de signatures pour
l'initiative sur le congé familial lors
de la journée de lancement à Berne.

Politique sociale

Egalité

En 2025, la Commission Égalité a accordé la priorité à la lutte contre les discriminations et la promotion du respect au travail. C'est dans cette perspective qu'a été réalisée, entre mars et septembre 2025, une enquête nationale consacrée aux violences sexistes et sexuelles dans le monde professionnel. Cette démarche visait à mieux documenter une réalité encore trop souvent tue, à donner la parole aux personnes concernées et à identifier des pistes d'action concrètes.

Les témoignages recueillis par les secrétaires

s syndicales et syndicaux proviennent de nombreuses branches – hôtellerie-restauration, nettoyage, santé, commerce, industrie ou transports publics – montrant que les violences sexistes et sexuelles touchent l'ensemble du marché du travail. Elles revêtent des formes diverses: remarques humiliantes, insinuations, moqueries répétées, gestes déplacés, pressions psychologiques, chantage ou agressions. Les violences sexistes et sexuelles ne se limitent pas à des cas isolés, mais s'inscrivent souvent dans des comportements quotidiens banalisés.

L'un des constats majeurs concerne le rôle des rapports hiérarchiques. Dans de nombreuses situations, les auteurs présumés occupent une fonction de cadre, ce qui accroît la vulnérabilité des victimes. La peur de la perte d'emploi, de représailles ou de l'isolement explique en grande partie le silence observé. Plusieurs personnes témoignent avoir été exclues, s'être vu retirer des tâches ou avoir constaté une dégradation du climat de travail après avoir tenté de signaler les faits.

Cette enquête a également mis en évidence le manque de structures de signalement jugées sûres et indépendantes. Beaucoup de victimes n'osent pas parler, faute d'anonymat ou par manque de confiance envers les dispositifs internes. Ce constat renforce la nécessité d'une action

syndicale forte en matière d'égalité et de protection au travail, mais soulève aussi la question de la mise en œuvre de l'obligation faite aux entreprises de mettre une personne de confiance à disposition de leur personnel.

Au terme de cette campagne syndicale, trois axes prioritaires se dégagent pour la suite de l'engagement de la Commission Égalité:

1. Lutte pour la mise en place des structures indépendantes de soutien et d'orientation pour les victimes;
2. Intégration de la prévention des violences sexistes et sexuelles dans les dispositifs pour la santé et sécurité au travail, à travers les solutions de branche et les CCT.
3. Promouvoir, dans les entreprises, la formation des personnes référentes capables de prévenir, écouter et accompagner.

Par cette enquête, Syna démontre qu'en 2025 sa politique pour l'égalité ne s'est pas limitée à des principes, mais s'est traduite par des actions concrètes de terrain, d'écoute et de proposition. Elle constitue une base solide pour poursuivre l'engagement syndical en faveur de lieux de travail respectueux, sûrs et égalitaires.

2026 marquera les 30 ans de la loi sur l'égalité. La Commission se réjouit de bientôt dévoiler ses actions de jubilé.

Le droit au travail, un droit pour toutes et tous!

En partenariat avec Travail.Suisse Formation et INSOS, Syna a mis sur pied la première formation syndicale destinée aux représentants du personnel en situation de handicap. En ratifiant la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), la Suisse a reconnu le droit au travail de toutes et tous, ainsi que le droit à la participation pleine et effective des personnes en situation de handicap à la vie profession-



nelle. La mise en œuvre concrète de ces droits passe aussi par un accès réel aux droits syndicaux et aux instances de représentation du personnel, accès encore quasi inexistant.

Après un vaste atelier d'échange en juin 2025, Syna, TSF et INSOS ont travaillé à la création d'une formation complète en 9 modules flexibles et adaptables, accessibles à toutes et tous, réalisés directement en co-construction avec les participants et participantes! Cette approche innovante permet de développer une formation en prise directe avec les réalités du terrain et les besoins exprimés par les personnes concernées, et d'adapter continuellement le contenu aux besoins et attentes spécifiques des représentants et représentantes du personnel en situation de handicap. Les modules sont pensés en langage FALC, en Français ou en Allemand (probablement bientôt en Italien), sur de courtes périodes, pour de petits groupes, dans une forme interactive et adaptative.

Par ce projet, Syna veut aider à lever les obstacles et à renforcer la capacité d'action des représentants du personnel pour permettre un accès égal au travail à tous et toutes, avec ou sans handicap. Le travail syndical a pour vocation de s'adapter aux nombreux défis du marché du travail, parmi lesquels le droit au travail des personnes en situation de handicap. Syna a ainsi inclus ces personnes dans son offre de formation, et commen-

cé par former celles et ceux qui les représentent dans les entreprises. C'était une première étape logique, puisque ces militants et militantes sont souvent les personnes de confiance qui font le lien entre le syndicat et le reste du personnel.

Syna est fier de cet engagement car la possibilité de se former, d'échanger et d'agir en tant que représentant ou représentante du personnel favorise le sentiment d'appartenance au monde du travail et au partenariat social. Elle permet d'endosser un rôle d'acteur, celui de représentant du personnel reconnu et porteur de responsabilités, renforçant ainsi la participation, l'autodétermination et l'inclusion durable sur les lieux de travail libres ou protégés.

Migration

La Commission Migration s'est engagée en 2024 pour la réalisation d'objectifs clairs et contraignants pour Syna: le soutien à l'intégration des migrants et migrantes dans le monde du travail, une campagne pour encourager à la naturalisation et aux droits démocratiques (portée principalement en 2024) et une pétition pour un moratoire sur les augmentations de prime maladie. La pétition pour stopper l'augmentation des primes maladie a pris beaucoup de temps en 2025. La Commission Migration – plus grande commission syndicale de Syna – a œuvré avec enthousiasme à diffuser la pétition sur les réseaux sociaux,



aux guichets des secrétariats régionaux Syna et dans la rue. Les discussions avec le public révèlent toutes une même réalité: les primes maladie pèsent toujours plus lourd dans les budgets des ménages et cela ne peut plus durer. Le système est malade, il faut trouver un remède pour une meilleure répartition de la prise en charge des coûts de la santé.

Syna estime qu'en tant que syndicat, il est de son devoir d'agir, pour tous les travailleurs et travailleuses.

Les augmentations de salaire annuelles ne compensent pas les augmentations des primes maladie, et cela contribue à une diminution du salaire réel. Syna a pris position et exigé une meilleure prise en compte des primes maladie lors des négociations salariales annuelles ou une participation des employeurs aux coûts des primes comme cela a déjà été convenu dans certaines CCT (p. ex. horlogerie).

Familienzzeit-Initiative

Le 1er avril 2025, Syna et son organisation faitière Travail.Suisse ont participé au lancement de l'initiative populaire fédérale «Une société et une économie fortes grâce au congé parental», plus connue sous le nom d'initiative pour un congé familial. Son objectif est d'introduire en Suisse un congé de 18 semaines pour chaque parent, afin

de mieux répondre aux réalités actuelles des familles et du monde du travail.

Cette initiative met en avant plusieurs enjeux majeurs. L'égalité entre femmes et hommes, d'abord, en permettant un partage plus équilibré des responsabilités familiales dès la naissance. Mais aussi la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, encore trop difficile pour de nombreux parents. Enfin, elle entend aussi répondre à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, en facilitant le retour ou le maintien des mères sur le marché du travail.

Le projet repose sur une large alliance politique, syndicale et associative, ce qui témoigne de son importance sociétale. Parmi les organisations à l'origine de l'initiative figurent Travail.Suisse, alliance F, Les VERT-E-S suisses, Parti vert/libéral Suisse et Le Centre Femmes, avec le soutien notamment du PS Suisse et du PEV Suisse.

Avec cette initiative, Syna souhaite faire évoluer la Suisse vers un modèle plus moderne et plus équitable, où la naissance d'un enfant n'est plus un frein à l'égalité professionnelle ni à la stabilité économique des familles. La récolte des signatures se poursuit jusqu'à la fin septembre 2026.

Véronique Rebetez, Responsable de la politique sociale et des services spécialisés

Départements

Caisse de chômage

L'année 2025 a été marquée par des défis exceptionnels, notamment en lien avec l'introduction prévue du nouveau système SIPAC 2.0. Dès la phase préparatoire, la mise en place du système – y compris la migration – a nécessité d'importants travaux qui ont entraîné une charge de travail considérable en plus du fonctionnement normal de la Caisse de chômage. Dans le cadre du projet SIPAC 2.0, de nombreux collaborateurs et collaboratrices ont participé pour le SECO à des tests, à l'élaboration de supports de formation et à d'autres activités en lien avec la formation. Les affaires courantes ont dû être assurées par d'autres collègues.

Le changement à la tête de la Caisse en mai 2025 a lui aussi influé sur l'organisation, avec, au centre des préoccupations, une réorientation stratégique en vue de SIPAC 2.0. En Suisse alémanique, une réorganisation a été entreprise pour renforcer la régionalisation, avec la création des régions ODV, MLB et ZHVS. La stratégie téléphonique a elle aussi été adaptée: l'accessibilité téléphonique directe des régions – préférée à une solution centralisée – a été rétablie. Parallèlement, des formations SIPAC 2.0, exigées par le Seco, ont été organisées et réalisées de manière exhaustive.

Dans le cadre de l'introduction prévue du nouveau système, l'accent a été mis, durant l'été 2025, sur la mise en place d'une structure de support interne et sur les premiers travaux de migration. Les travaux de migration intensifs ont débuté à l'automne 2025, avec entre autres le traitement de listes de tâches volumineuses du SECO. Parallèlement, de nombreux collaborateurs et collaboratrices ont participé à des formations organisées par le SECO à Berne et à Lausanne.

Au quatrième trimestre a eu lieu le traitement ciblé des dossiers d'assurés existants en préparation à l'interruption du système du 19 décembre 2025 au 5 janvier 2026. Dans ce contexte, nous

avons effectué en décembre 2025 un nombre record de versements à nos assurés. Parallèlement à cette phase difficile, des formations internes SIPAC 2.0 ont été organisées sur les sites de Brugg, Fribourg et Genève, et se sont poursuivies jusqu'en décembre 2025.

L'année 2025 a posé des défis exceptionnels à la Caisse de chômage. Grâce à l'engagement et à la grande disponibilité de toutes les personnes impliquées, nous avons pu maintenir notre niveau de performance malgré des conditions globalement difficiles.

L'équipe de direction de la CCh remercie une nouvelle fois tous les collaborateurs et collaboratrices pour leur soutien, leur professionnalisme et leur engagement.

Centre de compétences Exécution CCT

En 2025, l'exécution des conventions collectives de travail s'est effectuée dans un contexte complexe et une charge opérationnelle croissante. Les évolutions récentes au niveau des partenaires sociaux et sur le plan politique ont eu un impact direct sur l'exécution CCT, entraînant des incertitudes supplémentaires dans la mise en œuvre pratique. La question de l'assujettissement reste particulièrement délicate. De plus en plus souvent, les entreprises exercent leurs activités dans plusieurs secteurs à la fois ou adaptent leurs activités de manière flexible. La classification correcte au regard des CCT devient ainsi de plus en plus complexe et nécessite un travail de clarification considérable, sans que les conditions-cadres aient été simplifiées en conséquence.

Les effets de l'augmentation des faillites liée aux modifications de la LP (loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite) entrées en vigueur le 1er janvier 2025 sont également clairement perceptibles. Les nombreuses procédures de faillite empêchent ou retardent les contrôles des livres de paie, entravant l'activité d'exécution. On ob-

serve en outre une recrudescence des cas de faillites abusives, dans lesquels des entreprises déposent le bilan pour reprendre leur activité peu après avec une nouvelle structure. Cette pratique complique l'application rigoureuse des dispositions des CCT et entraîne un surcroît de travail de contrôle et de clarification.

Malgré ces défis, de nombreux contrôles CCT ont été effectués dans les entreprises et sur les chantiers. La complexité croissante des cas met toutefois en évidence les limites des instruments d'exécution existants. Au lieu de les affaiblir davantage, il faut les renforcer de manière ciblée. Toute l'équipe du Centre de compétence Exécution CCT a accompli en 2025 ses tâches opérationnelles avec un grand engagement et beaucoup de compétence professionnelle. Dans des conditions difficiles, les collaborateurs et collaboratrices apportent une contribution essentielle à une exécution CCT efficace. Il est d'autant plus important de renforcer les ressources de manière ciblée et d'aider durablement le personnel pour conserver cette efficacité.

FAR/RA

En 2025, l'office de paiement FAR Syna s'est installé à Zurich pour se rapprocher des structures centrales et optimiser les synergies au profit des assurés.

Cette même année, 657 demandes de rentes transitoires ou de prestations de remplacement pour cas de rigueur ont été déposées, tandis que 598 personnes ont accédé à la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction. Au total, la FAR Syna a pris en charge 3 560 bénéficiaires de rente actifs. En outre, 6 prestations de remplacement pour cas de rigueur ont été versées.

54'962

membres composent Syna. Ils sont répartis dans 18 régions en Suisse alémanique et en Suisse romande. Dans les régions du Bas-Vallais et du Tessin, Syna collabore étroitement avec les organisations partenaires SCIV et OCST.

255

personnes travaillent pour Syna, dont 154 pour le syndicat, 96 pour la caisse de chômage et 5 pour la FAR/RA. 147 collaboratrices et 108 collaborateurs composent l'équipe. 169 personnes travaillent à plein temps, 86 à temps partiel.

1'050'000

travailleurs et travailleuses en Suisse bénéficient de salaires sûrs et de conditions de travail équitables grâce aux conventions collectives négociées par Syna, partenaire social avec plus d'une centaine de branches et d'entreprises. Le syndicat est actif dans plus de 40 branches des secteurs des services, de l'artisanat et de l'industrie.

100

sections et groupes régionaux ou spécifiques à une branche font partie de Syna – nos membres y participent activement. Ils s'engagent également dans quatre commissions spécialisées : les groupes d'intérêts Mouvement 60+, Migration, Égalité et Jeunesse.

31

sites composent le réseau de Syna à travers toute la Suisse. Sur place, les collaborateurs et collaboratrices sont à l'écoute des membres et des bénéficiaires de rentes FAR/RA. Dans 14 de ces sites, les assurés de la caisse de chômage bénéficient également d'un accompagnement professionnel.

Résumé du rapport financier

Bilan

Tous les montants sont exprimés en milliers de francs

	2025	2024
Capital de roulement	18'899	18'900
Capital investi	60'581	60'362
Actifs	79'480	79'262
Fonds étrangers	46'141	46'474
Avoir social / fortune du fonds	33'339	32'788
Passifs	79'480	79'262

Compte de résultat

Tous les montants sont exprimés en milliers de francs

	2025	2024
Produit des contributions syndicales/contributions de solidarité	16'474	16'879
Prestations aux membres (actions, encadrement)	- 6'863	- 7'045
Résultat	9'611	9'834
Produit des indemnités de gestion	18'402	17'424
Dépenses: contributions aux organisations	-820	-900
Résultat	17'582	16'524
Autres produits	118	107
Coûts de gestion	-28'667	-27'171
Variations des provisions	126	-560
Résultat	-28'423	-27'624
Résultat d'exploitation	-1'230	-1'266
Produits financiers / Résultats immeubles	1'998	2'322
Amortissement / impôts / résultat extraordinaire	-217	-299
Résultat annuel	551	757

Syna - le syndicat

Secrétariat central
Römerstrasse 7
4600 Olten

info@syna.ch
syna.ch

