

2024

Rapport d'activité

Rapport du Comité directeur à l'Assemblée des délégué-e-s 2024



Impressum

Éditeur:

Syna – le syndicat

Secrétariat central

Römerstrasse 7 / CP 1668, 4601 Olten

044 279 71 71

info@syna.ch

syna.ch

Rédaction, traduction, layout:

Communication Syna

1^{er} édition avril 2025

Préface

Chères et chers membres Syna,

L'année 2024 fut riche en défis, mais aussi en impressionnants succès. Dans un monde du travail dynamique et plein d'inconnues, Syna a une fois de plus démontré l'importance de la solidarité et de l'action collective.

Les droits des travailleurs et travailleuses sont au cœur de nos préoccupations. Nous nous sommes engagés avec ardeur pour des conditions de travail équitables, avons négocié de nouvelles conventions collectives de travail et amélioré celles qui existaient déjà. On oublie souvent que, ce faisant, nous ne représentons pas seulement les intérêts de nos membres, mais que nous assumons aussi une importante responsabilité sociale, en tant que voix représentative et forte des travailleurs. Cet engagement se manifeste également dans notre action en faveur de la formation continue et de la sécurité de l'emploi, deux éléments déterminants pour façonner un monde du travail qui coïncide avec les intérêts des salariés.

Résultats particulièrement réjouissants: nous avons obtenu des succès éclatants sur deux grands objets politiques – la 13^e rente AVS et le référendum sur la LPP. Ces votations ont montré combien nous sommes forts lorsque nous sommes unis. L'engagement pour la justice sociale est le fondement même de notre travail.

Cette année encore, notre étroite collaboration avec vous, nos membres, a mis du vent dans nos voiles. Soyez-en remerciés! Votre confiance et votre participation sont le souffle vital de notre action. Ce n'est qu'ensemble que nous pouvons lutter efficacement pour des salaires équitables, de bonnes conditions de travail et un avenir sûr – c'est ce que nous ferons en 2025!

Johann Tscherrig, président de la direction

En 2024, l'une des priorités du Comité a été la mise en place et le développement des structures internes. Pour ce faire, nous avons non seulement amélioré la communication entre les différents organes et les membres, mais aussi créé de nouveaux groupes de travail et réseaux. L'objectif est de rendre Syna plus agile et flexible pour qu'il puisse réagir plus rapidement aux besoins des membres.

Nous avons également œuvré à renforcer notre visibilité, avec succès. Grâce à de nombreuses actions syndicales, manifestations et initiatives, nous avons à la fois motivé nos membres Syna et mis en évidence, auprès du public, la pertinence politique et sociale des causes que nous défendons. Pour évoluer positivement, Syna doit être tourné vers l'avenir. Ces prochaines années, nous nous consacrerons davantage encore aux profondes modifications du marché du travail qu'apportent l'automatisation et la digitalisation, à notre lutte contre les conditions de travail précaires ainsi qu'à la promotion de l'égalité et de la diversité dans le monde du travail. Nous voulons être un syndicat qui se bat pour les travailleurs et travailleuses d'aujourd'hui, mais aussi pour les générations de demain.

Avec nos membres engagés, nous continuerons à développer Syna en tant que puissant porte-voix des salariées et salariés et à façonner activement le monde du travail futur. Je me réjouis des défis à venir et suis confiante qu'ensemble, nous pourrons contribuer à un monde du travail plus juste.

Yvonne Feri
Présidente de Syna





**Un salario giusto
è un diritto,
non un privilegio!**

SYNA

Une partie du bloc animé de Syna
lors de la manifestation salariale de
cette année à Berne

Politique syndicale

La politique sociale est attaquée sur plusieurs fronts

L'année écoulée fut particulièrement intense en matière de politique syndicale: nous avons effectué nos tâches habituelles telles que les négociations CCT et salariales tout en déployant, en parallèle, une énorme énergie à contrer les attaques visant le partenariat social et les conditions de travail en Suisse. Cette lutte se poursuivra ces prochaines années. Nous avons aussi participé à des groupes de travail du Seco sur les Bilatérales III et élaboré, avec les partenaires sociaux, un cahier de mesures pour le maintien de la protection des salaires.

Négociations salariales 2025

Lors des négociations salariales 2024, les syndicats et les associations du personnel ont obtenu des augmentations générales de salaire dans deux tiers des cas. Compte tenu de l'inflation persistante et de la hausse des primes d'assurance maladie, il s'agit d'une étape importante pour stabiliser le pouvoir d'achat des salariées et salariés. Malgré ces bons résultats, un tiers environ des négociations ont débouché sur une perte de pouvoir d'achat, les augmentations de salaire n'ayant pas suivi le rythme de l'inflation et de l'augmentation du coût de la vie.

Dans plusieurs branches, la situation financière de nombreux travailleurs s'est fortement détériorée depuis 2020. C'est principalement le cas dans les branches qui ne sont pas soumises à une convention collective de travail et dans lesquelles les syndicats ne peuvent donc pas négocier les salaires.

Bien que les branches couvertes par une CCT connaissent une évolution globalement positive, il y a des différences notables entre elles. Dans les branches où le taux de syndicalisation est faible – c'est-à-dire où le nombre de syndiqués est peu

élevé – les salaires sont souvent inférieurs aux attentes. Le commerce de détail, la santé et l'hôtellerie-restauration sont des exemples éloquents des conséquences d'une faible syndicalisation: dans le commerce de détail, il manque toujours une CCT couvrant l'ensemble du pays, tandis que dans l'hôtellerie-restauration, les négociations pour une nouvelle CCT stagnent depuis des années. La situation est particulièrement précaire dans le secteur de la santé, où la faiblesse des structures syndicales jointe à une crise structurelle profonde entraîne une évolution salariale très insuffisante.

Cela montre une fois de plus clairement que, même dans le cas d'une augmentation rapide du coût de la vie comme celle de ces dernières années, une forte représentation syndicale et de bonnes conventions collectives de travail offrent la meilleure protection du pouvoir d'achat des travailleurs.

Attaque contre la pratique du remboursement

La Société suisse des entrepreneurs s'en est prise au partenariat social en remettant en question la pratique du remboursement des contributions à l'exécution CCT et à la formation continue. Cela a donné beaucoup de fil à retordre aux responsables de branche du secteur principal de la construction, qui resteront confrontés au problème en 2025, de surcroît année de renégociation de la CN.

Initiatives parlementaires

En 2024, plusieurs initiatives parlementaires ont été lancées, qui, si elles étaient acceptées, détérioreraient les conditions de travail des salariés et salariées en Suisse.

L'une d'elles demande (23.325) que le nombre de

dimanches d'ouverture des commerces passe de 4 à 12. Syna rétorque que 4, c'est assez. Pour donner plus de poids à son opposition, notre syndicat a adhéré à l'Alliance pour le dimanche.

L'initiative Burkart (16.484) pour «Assouplir les conditions encadrant le télétravail» demande une flexibilisation des horaires. Concrètement, cela signifierait des plages de travail plus longues (de 14 à 17 heures), la possibilité, si l'employé le veut, de travailler le dimanche et des temps de repos raccourcis (de onze à neuf heures). Syna s'est clairement opposé à cette mesure lors de la consultation de Travail.Suisse.

La motion Ettlin (20.4738) demande que les conventions collectives de travail de force obligatoire priment sur les dispositions cantonales – même si celles-ci sont plus avantageuses pour les travailleurs et travailleuses.

Ici aussi, Syna a pris position et continuera de se battre pour que la volonté du peuple ne soit pas reléguée au second plan, et pour que les lois ne puissent pas être détériorées par des CCT.

L'extension du champ d'application sous pression: intervention Burgherr

Les obstacles à l'extension du champ d'application des CCT sont élevés: les quorums datent des années 1950 et exigent que 50 % du personnel soit syndiqué – un taux qui n'est plus réaliste aujourd'hui. Le conseiller national UDC Thomas Burgherr demande que les exceptions ne soient autorisées qu'à partir de 40 % de représentation, ce qui mettrait en danger de nombreuses CCT. Lors d'une audition de la CER-N, Syna a souligné l'importance des CCT étendues pour la protection des salaires. Ce fut d'ailleurs un sujet central dans les négociations sur les Bilatérales III. Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur la nécessité d'une solution, consignée dans le Common Understanding.

Lutte pour l'industrie sidérurgique

Nous avons eu fort à faire aussi en politique in-

dustrielle, avec une année marquée par des licenciements collectifs et des fermetures de sites de production. Vetropack, l'entreprise de construction métallique Neuweiler AG, l'entreprise de papier cadeau Stewo, l'usine de tissage Russikon, ou encore Schoeller Textil ne sont que quelques-unes des représentantes de la tradition industrielle suisse qui ont fermé leurs portes ou communiqué leur intention de le faire. Il y eut cependant une lueur d'espoir: grâce à l'engagement du personnel de Stahl Gerlafingen et des syndicats, le Parlement a décidé en décembre de prendre des mesures de soutien pour l'industrie sidérurgique.

Nora Picchi



Les collaborateurs de Stahl Gerlafingen lors de la manifestation commune devant le Palais fédéral

Politique sociale

L'humain au centre, c'est souvent un vœu pieux, mais en 2024 nos autorités politiques ont été rattrapées à l'ordre par les citoyen-ne-s.

Plus de considération pour notre travail

En mars, nous avons gagné la 13^e rente AVS: le résultat des urnes a montré sans détour, que la solidarité a encore tout son sens. Nous travaillons toujours plus, avec toujours plus de stress et nos rentes ne suffisent plus. Pourtant, la retraite n'est pas un cadeau que l'on nous fait, elle est le revenu de notre travail. Grâce à Syna et à ses partenaires, les retraités recevront en décembre 2026 leur première 13^e rente. Dans la foulée des votations de mars 2024, les électeurs et électrices nous ont aussi rejoint sur la question de l'âge de la retraite, en rejetant massivement la proposition de la jeunesse radicale pour une augmentation de l'âge à 66 ans, mettant une deuxième gifle à la majorité bourgeoise. Si les travailleurs et les travailleuses sont peu représentés au Parlement, ils et elles ont su se faire entendre et rappeler l'importance de mettre l'humain au centre des préoccupations sociales.

En automne, le refus de la réforme du 2^e pilier est un nouveau succès syndical.

Le système des retraites doit être repensé, pour mieux intégrer et protéger les temps partiels, mais également en apportant des améliorations sur les niveaux des rentes, sur une répartition solidaire et équitable des efforts. Syna se bat pour des rentes de 1^{er} et 2^e piliers justes et dignes.

Les enjeux 2025, 2026 restent néanmoins tendus: la loi sur le travail est bousculée de toutes parts par un politique plus soucieux de répondre aux pressions libérales qu'à la réalité quotidienne des travailleurs. Les attaques contre les salaires minimaux cantonaux, la flexibilisation accrue du télétravail ou une ubérisation inéquitable de la relation de travail nous obligent à rester vigilants.

Syna devra mener autant de campagne pour lutter contre les détériorations des conditions de travail que pour protéger les travailleurs et travailleuses au travers de conventions.

Les commissions d'intérêt de Syna: une affaire qui roule !

L'humain au centre : à Syna, c'est la base syndicale qui participe et moule la société de demain. La très dynamique commission de la migration s'est engagée en 2024 pour développer plusieurs importants projets qui permettront en 2025 et 2026, d'apporter une plus-value syndicale importante et de soutenir le développement de Syna.

Les discriminations de genre et d'âge sont souvent exacerbées par des discriminations liées à l'origine. La discrimination structurelle et politique est un enjeu de lutte majeure pour Syna. En luttant contre les obstacles à l'intégration, Syna s'engage pour une Suisse et un marché du travail plus juste, ou chacun et chacune, quelles que soient son origine, son histoire ou sa trajectoire, trouve sa place.

Grace à une commission de la migration forte, Syna pourra s'engager contre les attaques de l'UDC et en particulier son initiative contre une Suisse à 10 millions, qui fait encore une fois de la haine de l'étranger son fonds de commerce. La migration est une chance pour l'économie, pour le marché du travail, pour la Suisse.

Véronique Rebetez

55 685

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

238

personnes travaillent pour Syna, dont 143 pour le syndicat, 90 pour la caisse de chômage et 5 pour la FAR/RA. 129 collaboratrices et 109 collaborateurs composent l'équipe. 168 personnes travaillent à plein temps, 70 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.

Départements

Caisse de chômage

Au printemps 2024, nous avons, grâce au logiciel JIRA, professionnalisé le ticketing en lien avec les systèmes informatiques du SECO. Nous pouvons désormais trier les demandes des utilisateurs et utilisatrices de manière centralisée et suivre leur statut. Globalement, nous avons beaucoup travaillé aux tâches liées à l'audit informatique de l'année précédente.

Le nouveau concept de formation de la caisse de chômage a été mis en œuvre avec succès au début de l'été. Il est destiné à la fois à l'initiation du nouveau personnel et à la formation continue du personnel existant. Début juillet, nous avons donné en Suisse romande un premier cours de connaissances de base de la caisse de chômage à des collaborateurs et collaboratrices du syndicat. Cette formation sera étendue à la Suisse allemande.

Depuis le deuxième semestre, nous avons nommé un ou une responsable pour chaque site. Cela doit, entre autres, contribuer à intensifier la collaboration entre le syndicat et la caisse de chômage. L'objectif est d'offrir un service optimal à nos membres et à nos clients.

Centre de compétences Exécution CCT

Les défis à relever n'ont pas manqué en 2024! Dès le début de l'année, nous avons été confrontés à des conflits dans le secteur principal de la construction. L'application de la convention nationale (CN), et en particulier l'indemnisation financière des commissions paritaires professionnelles (CPP) et de leurs bureaux, est devenue un enjeu majeur des négociations de la CN qui s'ouvraient. Une dérive qui ne doit en aucun cas se répéter!

Dans le cadre des accords bilatéraux avec l'UE, l'accord de politique intérieure des partenaires sociaux sur la mise en œuvre de la protection des salaires soulève également de nombreuses questions dans le domaine de l'exécution des CCT.

L'an dernier, les bureaux CPP ont effectué de nombreux contrôles. En raison du risque élevé d'abus, les contrôles des entreprises suisses ont été intensifiés dans certaines branches. Le nom-

bre de contrôles liés aux mesures d'accompagnement (FlaM) a en revanche légèrement diminué en raison des contrôles basés sur les risques. L'équipe s'est acquittée des mandats des commissions paritaires avec engagement et un grand professionnalisme, garantissant ainsi une exécution CCT sans problèmes majeurs.

Centres de compétences Juridique (CCJ)

En 2024, les centres de compétences juridiques ont traité quelque 200 cas de droit du travail et ont aidé et conseillé les secrétaires régionaux dans d'innombrables cas juridiques. Grâce à ce soutien, seuls quelques cas isolés de droit du travail ont dû être confiés à des avocats externes. En outre, sept formations sur différents thèmes juridiques ont été organisées en allemand et en français par les CCJ à l'intention des collaborateurs syndicaux, avec une participation d'environ 20 à 30 personnes par formation. Une autre mission importante des CCJ consiste à informer régulièrement le personnel syndical des nouveautés en matière de jurisprudence et de lui fournir de la documentation (p. ex. fiches d'information et modèles de lettres). Enfin, le nouvel outil informatique du service juridique, conçu en 2024, entrera en fonction dans le courant 2025. Il permettra d'établir des statistiques plus détaillées et de mieux garantir la qualité du traitement des cas juridiques.

FAR/RA

En 2024, l'Office de paiement FAR/RA Syna a reçu plus de 650 demandes de rente transitoire ou de prestations de remplacement dans des cas de rigueur de la Fondation FAR. Ainsi, quelque 645 nouvelles personnes ont pu prendre une retraite anticipée bien méritée dans le secteur principal de la construction et 11 prestations de remplacement pour cas de rigueur ont été versées. En 2024, il y avait 3136 personnes en retraite anticipée enregistrées à l'Office de paiement FAR/RA de Syna.

Résumé du rapport financier

Bilan

Tous les montants sont exprimés en milliers de francs

	2024	2023
Capital de roulement	18'900	16'449
Capital investi	60'362	59'749
Actifs	79'262	76'198
Fonds étrangers	46'474	44'166
Avoir social / fortune du fonds	32'788	32'032
Passifs	79'262	76'198

Compte de résultat

Tous les montants sont exprimés en milliers de francs

	2024	2023
Produit des contributions syndicales/contributions de solidarité	16'879	16'327
Prestations aux membres (actions, encadrement)	- 7'045	-6'907
Résultat	9'834	9'429
Produit des indemnités de gestion	17'424	16'675
Dépenses: contributions aux organisations	-900	-780
Résultat	16'524	15'895
Autres produits	107	312
Coûts de gestion	-27'171	-26'798
Variations des provisions	-560	420
Résultat	-27'624	-26'066
Résultat d'exploitation	-1'266	-751
Produits financiers / Résultats immeubles	2'322	2'428
Amortissement / impôts / résultat extraordinaire	-299	-347
Résultat annuel	757	1'330

Syna - le syndicat

Secrétariat central
Römerstrasse 7
4600 Olten

info@syna.ch
syna.ch

