



## **Rapport d'activité 2010**

*Rapport du Comité directeur à l'Assemblée  
des délégués du 25 juin 2011*

# Sommaire

<b>1.</b>	<b>Avant-propos du président</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Faits et données</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>Régions</b>	<b>5</b>
3.1	Suisse alémanique	5
3.1.1	Argovie	5
3.1.2	Berne	6
3.1.3	Fribourg alémanique	7
3.1.4	Grisons et Pays de Sargans	7
3.1.5	Haut-Lac de Zurich	8
3.1.6	Haut-Valais	8
3.1.7	Lucerne	10
3.1.8	Nord-Ouest de la Suisse	11
3.1.9	Oltten-Soleure	12
3.1.10	Obwald et Nidwald	13
3.1.11	Suisse orientale	13
3.1.12	Uri	14
3.1.13	Zoug-Suisse centrale	16
3.1.14	Zurich-Schaffhouse	16
3.2	Suisse romande	17
3.2.1	Fribourg-Neuchâtel	17
3.2.2	Genève	18
3.2.3	Jura	19
3.2.4	Vaud	20
<b>4.</b>	<b>Secteurs et branches</b>	<b>22</b>
4.1	Secteur Industrie	22
4.2	Secteur Artisanat	25
4.3	Secteur Tertiaire	30
<b>5.</b>	<b>Politique syndicale</b>	<b>35</b>
5.1	Congrès Syna à St-Gall	35
5.2	Politique salariale	36
5.3	L'assurance-chômage démantelée	39
5.4	Commissions	39
5.4.1	Commission des migrantes et migrants	39
5.4.2	Young Syna	39
5.4.3	Rentières et rentiers	40

# 1. Avant-propos du président

## Congrès Syna 2010

Le 4e Congrès Syna à Saint-Gall fut l'événement marquant de l'année 2010. Plus de 400 congressistes ont discuté de la future orientation de Syna en matière de politique syndicale. Nous croyons fermement à nos principes d'éthique sociale. Les délégués et déléguées souhaitent conserver dans une large mesure les structures actuelles du syndicat. En visionnaires, une majorité des délégués ont mandaté Syna afin de suivre de près le thème du revenu de base inconditionnel (RBI).

## Stop à l'érosion des assurances sociales

Le peuple suisse a opposé un Non historiquement clair à la baisse du taux de conversion pour le 2e pilier. De même, les tentatives visant à saper l'assurance-accidents ont été abandonnées au stade du Parlement fédéral grâce à un travail de lobbying ciblé. La 11e révision de l'AVS avec son augmentation prévue de l'âge de la retraite des femmes a également été freinée.

Pour l'AI, le rafistolage se poursuit. Malgré une implication importante, nous avons malheureusement subi un revers au sujet de l'assurance-chômage. La révision inutile de la LACI a un impact sur des milliers de jeunes et de personnes plus âgées qui ne peuvent plus prétendre aux prestations de chômage et doivent dès lors compter sur l'aide sociale.



L'initiative «6 semaines de vacances pour tous» de Syna et Travail.Suisse sera soumise au vote en 2012.

## Carton rouge au Parlement

Syna est déçu que le Conseil fédéral et le Parlement se soient opposés à notre initiative «Six semaines de vacances pour tous» et veuillent l'enterrer sans contre-projet. Dans un monde du travail de plus en plus fébrile, une augmentation des vacances apporte une réponse appropriée pour préserver la santé des travailleuses et des travailleurs. Lors d'une enquête réalisée en 2010, 61% des personnes interrogées voteraient oui à l'initiative. En mars 2012, nous voulons également obtenir une nette majorité dans les urnes pour les «Six semaines de vacances pour tous».

## Satisfaction mitigée

### quant aux résultats des négociations salariales

Les résultats obtenus lors des négociations salariales n'engendrent pas une joie débordante. La crise économique mondiale mais également européenne ont dominé ces pourparlers. Les adaptations salariales varient entre un et deux pour-cent. Ce n'est pas suffisant dans certaines branches. Syna est déçu par la stagnation de l'adaptation des salaires des femmes. Dans le secteur principal de la construction, la rupture unilatérale par les employeurs des pourparlers sur les salaires constitue un mauvais départ dans les négociations conventionnelles. La répartition des revenus et l'écart salarial demeurent un thème syndical essentiel.

## Syna, le partenaire social

Après la Convention collective de travail (CCT) signée avec Valora, Syna a pu conclure, en 2010, une CCT avec le discounter allemand Lidl. La nouvelle CCT avec Lidl Suisse est un jalon important pour le personnel du commerce de détail. Pour la première fois, les conditions de travail des employées et employés de discounter sont fixées contractuellement dans une CCT. Pour Syna, la CCT avec Lidl est un succès important qui prouve que le partenariat social est un modèle de succès. Dans d'autres branches également, Syna démontre à maintes et maintes reprises son indépendance en matière de politique syndicale.



**Kurt Regotz, élu sous les applaudissements nourris pour un deuxième mandat de président.**

**Photo: Lars Walter**

### **Déménagement de Syna à Olten**

Lors de l'Assemblée des délégués de 2010, les participantes et participants ont constaté avec satisfaction qu'une nouvelle fois et malgré une légère baisse des effectifs, Syna pouvait clôturer l'exercice 2009 dans les chiffres noirs. La décision concernant le siège de la Centrale Syna fut déléguée au Comité. Ce dernier s'est prononcé en faveur d'Olten. La Centrale Syna ouvrira à Olten en octobre 2011. Nous espérons que tout le personnel actuel de la Centrale de Syna nous suivra à Olten.

### **Membres Syna**

L'objectif visant à maintenir l'effectif des membres n'a malheureusement pas pu se concrétiser en 2010. Néanmoins, il est encourageant de constater que certaines régions sont parvenues, au prix d'un engagement important, à conserver voire augmenter légèrement le nombre de leurs affiliés. Nous soutenons les régions avec des mesures ciblées afin de pouvoir atteindre ensemble nos ambitieux objectifs. C'était ainsi dans le passé et ça le restera à l'avenir: Syna vit grâce à ses membres.

### **Personnel Syna**

La stagnation de l'effectif des membres, la baisse du chômage et les répercussions négatives de la révision de la LACI ont impliqué une adaptation des pourcentages de nos postes de travail. Cela s'est fait de manière socialement acceptable. Syna a négocié un plan social avec la Représentation du personnel, celui-ci sera également utilisé dans le cadre du déménagement de la Centrale. Des licenciements ont été autant que possible évités. En 2010, un seul congé a été donné pour cause de restructurations.

La critique exacerbée dans les médias de quelques anciens collaborateurs et collaboratrices de Syna est infondée, injustifiée et porte finalement préjudice à Syna dans son ensemble.

A tous les membres Syna, à toutes les personnes qui s'investissent pour Syna, qui contribuent par une critique constructive à faire progresser notre syndicat, à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs, aux membres du Comité et du Comité directeur, j'adresse mes sincères remerciements.

Kurt Regotz, président

## 2. Faits et données

Au 1er janvier 2011, Syna occupait 200 collaborateurs-trices permanents-e-s ainsi que 18 employé-e-s à l'heure et 9 apprenant-e-s. Afin d'améliorer la comparaison des chiffres de l'équivalent plein-temps,

nous avons exclu ces 18 employé-e-s à l'heure et 9 apprenant-e-s des tableaux. De ce fait, le nombre total d'employé-e-s au 1.1.2010 a été ajusté à 216.

Répartition du personnel	Nombre de personnes 1. 1. 2011	Nombre de postes (%) 1. 1. 2011	Nombre de personnes 1. 1. 2010	Nombre de postes (%) 1. 1. 2010
<b>Effectif total du personnel au 1er janvier 2011</b>	<b>200</b>	<b>174,9</b>	<b>243</b>	<b>198,1</b>
Nombre de femmes	112	89,3	136	100,1
Nombre d'hommes	88	85,6	107	98,0
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>174,9</b>	<b>243</b>	<b>198,1</b>
Nombre de Suisses	162	140,1	195	163,9
Nombre d'étrangers-gères	38	34,8	48	34,2
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>174,9</b>	<b>243</b>	<b>198,1</b>
<b>Origine des étrangers-gères:</b>				
Allemagne	0	0,0	2	0,9
France	1	0,9	1	1,0
Italie	18	16,1	20	16,0
Lettonie	0	0,0	1	0,1
Macédoine	1	1,0	1	1,0
Pologne	2	2,0	2	2,0
Portugal	7	6,8	13	6,4
Serbie	4	4,0	3	3,0
Espagne	5	4,0	4	2,8
Turquie	0	0,0	1	1,0
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>34,8</b>	<b>48</b>	<b>34,2</b>
Nombre Suisse allemande	148	130,6	154	129,0
Nombre Suisse romande	52	44,3	89	69,1
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>174,9</b>	<b>243</b>	<b>198,1</b>

Nous enregistrons une fluctuation plus élevée que l'année précédente bien que le nombre de départs soit

identique. Au cours du processus de changement, certains postes devenus vacants n'ont pas été pourvus.

	Nombre d'années au 1. 1. 2011	Nombre d'années au 1. 1. 2010
<b>Age moyen</b>		
Personnel Syna	43	44
Femmes	42,1	42,8
Hommes	45,1	45,4
<b>Appartenance moyenne à l'entreprise</b>		
Personnel Syna	8,66	7,57
Femmes	7,03	5,99
Hommes	10,73	9,59
<b>Fluctuations</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>
Effectif au 1. 1. 2010 * ajusté	216	224
+ Entrées	17	52
- Départs	-33	-33
Effectif au 1. 1. 2011	200	243
<b>Fluctuations en %</b>	<b>15,86%</b>	<b>11,96%</b>

\* diminué de 27 (employé-e-s à l'heure et apprenants-e-s)

# 3. Régions

## 3.1 Suisse alémanique

### 3.1.1 Argovie

Le chiffre suivant reflète la situation dans le monde du travail: nous avons fourni à des travailleuses et travailleurs non syndiqués par téléphone ou personnellement, plus de 9000 conseils juridiques pour des affaires relevant du droit du travail et de la sécurité sociale. Ni les communes, ni les tribunaux du travail n'offrant de telles informations, nous – en tant que syndicat – sommes sollicités au secrétariat. Une idée vient sans doute immédiatement à l'esprit du lecteur: «Ce sont sûrement des personnes qui peuvent être recrutées pour le syndicat!» Loin de là. Celles et ceux qui cherchent des conseils juridiques sont déjà criblés de dettes. Dans la majorité des cas, une action en justice ne peut pas être évitée. Le plus souvent, les personnes qui sollicitent des conseils sont financièrement au bord du gouffre, ils ne peuvent payer ni un avocat, ni la cotisation syndicale.

### Action de recrutement à l'école professionnelle

Pour Syna respectivement au nom du partenariat social, nous avons tenu un stand à l'école professionnelle de Lenzburg pendant toute une semaine afin de réaliser des adhésions. Nous avons eu des discussions intéressantes et la plateforme a servi à faire connaître le partenariat social et ses tâches. Le travail d'informations a également été fourni dans le cadre de l'action «Voir et être vu» lancée l'année précédente. Au début, les sections étaient plutôt critiques quant à l'organisation d'un stand sur place. Mais en 2010, l'action fut mise en œuvre avec succès par plusieurs sections.

### Travail.Suisse Argovie

Tandis que, dans ce pays, les uns arnaquaient en s'octroyant des salaires abusifs et des bonus scandaleux, la crise économique frappait en premier lieu les «petites gens». Les exigences destructrices et récurrentes de la gauche à la droite de l'échiquier politique ont conduit à une perte de confiance dans



Syna a participé à la pétition pour le maintien des postes de travail chez Alstom à Baden.

Photo: Syna

les élus du peuple et caractérisaient le paysage politique suisse en 2010. C'est dans ce contexte qu'en août 2010, le mouvement chrétien-social a créé Travail.Suisse Canton d'Argovie. Avec Travail.Suisse, les dossiers politiques du canton peuvent être suivis.

### **Alstom**

Dans la dernière ligne droite de l'année 2010, un signal a été envoyé à Alstom Suisse. En automne, l'employeur avait communiqué à la représentation du personnel et aux partenaires sociaux que la suppression de 760 emplois était planifiée à Baden et Birr. En décembre, après plusieurs actions et assemblées ainsi qu'une pétition, plus de 3'000 signatures ont été remises au responsable du personnel d'Alstom Suisse sur place à Baden. Les feuilles de signatures de la pétition qui mettait l'accent sur la solidarité vis-à-vis du personnel ont été remplies en six semaines.

Thomas Amsler, responsable régional

## **3.1.2 Berne**

La réorganisation du service administratif s'est achevée à la fin du mois de décembre. Le service aux membres a été renforcé et les heures de présence au secrétariat ont été augmentées. La région Berne peut offrir des conseils aux migrantes et migrants dans neuf langues. A savoir, en plus des trois langues nationales, dans toutes les langues des Balkans, en espagnol, en portugais et en tamoul.

### **Visites sur le terrain**

Le Commerce de détail était une branche prioritaire dans la région de Berne. Toutes les succursales de Coop et Migros ont été visitées dans la zone de recrutement. Ces visites ont essentiellement contribué à faire encore mieux connaître notre syndicat dans le canton de Berne.

Nous nous sommes présentés dans tous les kiosques Valora et avons pu renforcer les contacts déjà noués en 2009.

Diverses filiales d'entreprises actives sur le territoire suisse, telles que des boutiques de vêtements ou des commerces d'articles-cadeaux ont reçu notre visite, des tracts et du matériel ont été distribués et

des entretiens ont eu lieu avec les vendeuses et les vendeurs.

Nous avons visité des hôtels, des restaurants et des cafés principalement dans la Haute-Argovie et le Seeland. Nous avons découvert un bon nombre d'abus commis par des patrons parfois perplexes.

Nous nous sommes rendus sur de nombreux chantiers et sommes tombés sur de petites entreprises employant peu de personnes. Nous avons pu identifier un petit nombre d'infractions flagrantes aux dispositions conventionnelles et les avons transmises à la Commission paritaire cantonale.

### **Recrutement: 130 nouveaux membres**

En collaboration avec les recruteurs engagés par la Centrale, nous avons pu accueillir 130 nouveaux membres dans nos rangs l'année dernière.

La région de Berne a organisé au total huit actions sur stand dans les villes de Berne, Thoune et Bienne. En plus du recrutement, la priorité allait également aux objectifs politiques. Malheureusement, nos actions n'ont pas pu empêcher certaines défaites dans les urnes.

### **Formation continue**

La région de Berne a organisé des cours de langues gratuits pour ses membres. Tous les cours ont été donnés devant des classes pleines: un cours d'allemand pour migrantes et migrants, deux cours d'anglais ainsi qu'un cours d'espagnol. Des personnes non membres de Syna ont également fréquenté les cours. Un grand nombre de personnes ont pu être syndiquées. Les cours se poursuivront – gratuitement pour les membres – en automne 2011.

### **Groupe jeunesse –iu**

Le groupe jeunesse –iu a organisé deux événements auxquels ont participé plus de 300 personnes. 18 nouveaux membres ont pu être gagnés à cette occasion.

### **Comité régional**

Le nouveau comité régional brille par ses idées nouvelles et son air de jeunesse. L'âge moyen de ses membres s'élève à 45 ans.

José Castellote, responsable régional

### 3.1.3 Fribourg alémanique

En décembre 2010, José Alvarez a pris ses fonctions de collaborateur au service extérieur avec des tâches de secrétaire régional. Il est le successeur de M. Daniel Burger, qui nous a quitté à fin octobre 2010. En moins de trois mois, M. Alvarez a permis à l'effectif des membres de la région Fribourg alémanique de réintégrer la zone noire.

#### Assemblée des délégués du 14 avril 2010

M. Peter Mares a été élu comme nouveau président du comité de la région Fribourg alémanique. Il remplace Michel Andrey qui a dû abandonner son siège en raison de changements professionnels. Peter Mares avait été élu ad interim pour un an et Sven Hostettler aurait dû assumer la fonction de président à partir de 2011. Au cours de l'année 2010, il s'est malheureusement avéré que Sven ne pouvait pas entrer en fonction. Finalement, Peter siègera comme président du comité de la région Fribourg alémanique jusqu'en 2013.

La partie statutaire fut suivie d'une table ronde réunissant des personnalités éminentes du monde politique (la conseillère nationale Marie-Thérèse Weber-Gobet, le conseiller national Jean-François Steiert et le conseiller aux Etats Urs Schwaller) et un attaché de presse du Groupe Mutuel sur le thème des caisses-maladie. Les personnes présentes ont eu la possibilité de faire part de leurs préoccupations et de poser des questions aux invités.

#### Young Syna

En janvier, nous avons lancé notre nouveau film promotionnel: il a été conçu non seulement pour entrer en relation avec nos jeunes adhérents, mais également avec de nouveaux membres potentiels. Le film peut être visualisé sur notre site Internet [www.deutschfreiburg.syna.ch](http://www.deutschfreiburg.syna.ch), rubrique Young Syna.

#### Actions dans les branches

Les licenciements collectifs de la société Schumacher SA à Schmitten ont donné lieu à diverses distributions de tracts, à des séances d'information et à des discussions préliminaires aux négociations d'un plan social avec la commission du personnel de l'entreprise. Malheureusement, la commission du personnel a décidé de négocier sans notre participation. Il en est résulté que de nombreux points exigés

par les partenaires sociaux ont été supprimés et que le plan social est à peine supérieur au minimum prévu par le CO et la CCT.

Dans le secteur des soins également, nous avons lancé de nouvelles actions afin qu'une CCT voie le jour et que les conditions de travail soient enfin réglées de manière uniforme. Ici, le problème réside dans le fait que quelques institutions sont étatisées et que, dès lors, leur personnel n'est pas soumis au CO. En revanche, d'autres institutions ont engagé leur personnel sous le régime du droit privé, à savoir du CO.

#### Perspectives 2011

Les élections au Conseil national sont proches et la région Syna de Fribourg alémanique s'efforce de mettre notre conseillère nationale Marie-Thérèse Weber-Gobet le plus souvent possible sur le devant de la scène afin qu'elle obtienne un soutien maximum.

Kathrin Ackermann, responsable régionale

### 3.1.4 Grisons/Pays de Sargans

#### La scierie Mayr Melnhof Swiss Timber (MMST) à Domat/Ems annonce sa faillite

A la demande de nos membres, le syndicat interprofessionnel Syna a organisé le 10 décembre 2010 à Domat/Ems une soirée d'informations pour le personnel concerné de MMST. Cela a été très apprécié des travailleuses et des travailleurs, nous étions les premiers à nous préoccuper du sort du personnel.

Lors d'une séance convoquée spontanément, les partenaires sociaux et les offices cantonaux ont été informés le 14 décembre du fait que MMST déposerait vraisemblablement son bilan le 16 décembre 2010. Le 16 décembre 2010 à 9 heures, le personnel de MMST en présence des syndicats et des autorités cantonales a été averti que le bilan avait été déposé à l'office des poursuites compétent. L'encadrement de nos membres a débuté immédiatement après cette communication. Le même jour à 18 heures, toutes les parties concernées ont été informées par courriel de l'ouverture de la faillite.

Les collaboratrices et collaborateurs de la caisse de chômage Syna méritent de chaleureux remerciements pour l'excellent service et pour l'exécution très rapide des tâches inhérentes à la faillite de



MMST. A cette occasion nous avons pu démontrer nos compétences et notre fiabilité en tant que partenaire prenant au sérieux les préoccupations des travailleuses et des travailleurs.

### **Malédiction ou bénédiction?**

Deux cœurs battent dans ma poitrine, à savoir celui de syndicaliste et, en même temps, celui de citoyen et de contribuable du canton des Grisons: les subventions aux grandes entreprises sont à la fois une malédiction et une bénédiction. Dans le dossier de la faillite de MMST, chaque politicienne ou politicien qui, au Grand Conseil, a donné sa voix au projet «mégalo-mane» aurait également dû garder l'avenir à l'esprit et non pas, comme dans le cas de MMST, parler d'abord de crédits et ensuite, lorsqu'il s'agit de sauver l'entreprise, lui refuser les moyens nécessaires. Nous voyons le résultat dans la faillite de MMST: Tout à coup, 128 salariés sont à la rue. Chacune de ces personnes constitue un destin individuel avec ses craintes existentielles et sa peur de l'avenir que nous, syndicalistes, tentons d'atténuer le mieux possible.

Gregor Deflorin, secrétaire régional

## **3.1.5 Haut-Lac de Zurich**

Les répercussions de la crise financière sont loin d'être dissipées. Comme syndicat, nous en ressentons encore les conséquences particulièrement dans l'industrie des machines à vocation exportatrice.

Dieu merci, aucune faillite importante ne s'est produite dans la région du Haut-Lac de Zurich. Malgré tout, de plus en plus de membres ont pris le chemin du secrétariat régional afin d'obtenir des renseignements sur la légalité du congé donné et des précisions sur ce qu'ils doivent faire désormais. Il s'agissait essentiellement de travailleuses et travailleurs âgés et de personnes issues de l'immigration qui s'expriment très mal en allemand.

### **Une fin indigne des relations de travail**

Nous comprenons parfaitement que l'industrie des machines traverse une période difficile, nous savons également que le franc suisse fort constitue un problème supplémentaire. Néanmoins ou justement pour cette raison, nous estimons que le chemin le plus court n'est pas toujours le meilleur.

Des licenciements ont été décidés afin de revenir dans la course à brève échéance. Certaines entreprises ont mis à la rue des gens qui, pendant des années, leur avaient fourni un excellent travail et avaient contribué de façon déterminante aux bons résultats. Souvent, le congé était justifié comme suit: Tu vas aller timbrer pendant deux ans et ensuite tu seras de toute façon à la retraite. Nous voyons venir à notre secrétariat régional des personnes qui sont totalement détruites et découragées. Nous parvenons à leur remonter le moral et à leur montrer au moins des perspectives.

### **Des solutions non conventionnelles**

Il vaudrait mieux suivre une autre voie, par exemple celle choisie par une entreprise de notre région, consciente de sa responsabilité sociale. Le propriétaire de l'entreprise nous a contactés et nous a demandé si nous avions une solution car il devait licencier sept personnes, toutes âgées de 52 à 61 ans. A l'issue de nos premiers entretiens avec le propriétaire, nous avons trouvé avec une société de location de personnel sur place une solution convenable pour tout le monde. Cinq des sept personnes ont trouvé du travail dans trois autres entreprises et n'ont pas dû prendre le chemin de la caisse de chômage. Les deux personnes les plus âgées sont restées dans l'entreprise concernée, une commande appréciable étant parvenue de l'étranger entre-temps. En tant que syndicat, nous avons aussi été gagnants: Trois des sept collègues se sont syndiqués.

Cela ne peut pas toujours se passer ainsi, souvent on utilise la sous-traitance, on applique une tactique de saucissonnage par réduction du temps de travail avant de passer au licenciement. Le fait que nous soyons partenaires dans l'industrie des machines et que nous ayons toujours offert notre aide pour trouver et soutenir des solutions non conventionnelles est malheureusement trop souvent oublié. Le syndicat Syna est un partenaire fiable qui préserve les intérêts de ses membres.

Jakob Solenthaler, responsable régional

## **3.1.6 Haut-Valais**

En 2010 et pour la quatrième fois, la région du Haut-Valais a augmenté l'effectif de ses membres grâce



**Johann Tscherrig (à gauche) en compagnie des gagnant-e-s du concours organisé par Syna Haut-Valais. Photo: Syna**

aux adhésions réalisées par ses recruteurs occasionnels. Nos travailleuses et travailleurs reconnaissent notre engagement en faveur du monde du travail en adhérant à Syna.

### **Action dans le secteur de la santé**

Une action de recrutement dans les métiers de la santé fut organisée à l'occasion des 30 ans de la section de la santé. Une «montre pour infirmière» avec le logo Syna fut distribuée à tout le personnel des hôpitaux du Haut-Valais ainsi que des instituts de soin et des homes pour personnes âgées. Par ailleurs, un concours fut organisé. L'action récolta un grand succès et s'est soldée par plus de 50 nouvelles adhésions.

Grâce à notre intervention, tout le personnel des hôpitaux a obtenu rétroactivement le versement d'une indemnité de vacances sur le service de nuit, le travail pendant les jours fériés, le travail du soir, le travail du dimanche, le service de garde, le service de piquet et les heures supplémentaires.

### **Licenciements chez Lonza**

À la suite du programme d'austérité de la Lonza, projet «Bond», environ 180 emplois furent suppri-

més à Viège. Les interventions des syndicats ont permis de réduire en grande partie cette suppression d'emplois par le biais de la retraite anticipée. Néanmoins, quelques licenciements sont quand même intervenus. Toute perte d'emploi dans le secteur industriel est une perte de trop pour notre région. Il ne faudrait pas que nos places de travail actuelles soient délocalisées en Extrême-Orient dans 10 ou 20 ans parce que, chez nous, les coûts de production sont trop élevés et que nos autorités ont réagi trop tard.

### **A travail égal, salaire égal**

Cette année, des renouvellements de conventions cantonales sont en cours dans diverses branches. L'objectif de nos négociations doit être de renouveler ces conventions et de prendre en compte les demandes d'amélioration justifiées des travailleuses et des travailleurs. Par ailleurs, nous apporterons des améliorations en termes d'égalité des droits pour tous les renouvellements de CCT. Les syndicats s'impliquent depuis longtemps dans le domaine de l'égalité des droits. Lors de la grève générale de 1918, nos revendications portaient déjà sur l'égalité des droits des femmes et des hommes ainsi que sur le droit de vote

des femmes. Pour nous, il est clair qu'il ne peut pas y avoir de dispositions différentes dans les CCT: à travail égal, salaire égal.

### «Non aux géants de l'acier»

Une initiative cantonale a été lancée pour exiger que les lignes à haute tension sur le territoire valaisan soient mises en terre. Les atteintes à la santé occasionnées par les lignes à haute tension restent inconnues. Il est d'autant plus important que les technologies les plus avancées soient appliquées pour le développement de notre canton afin que nous puissions préserver la santé et l'avenir des prochaines générations.

Johann Tscherrig, responsable régional

## 3.1.7 Lucerne

Récemment renforcée, la région de Lucerne a démarré l'année 2010 avec beaucoup d'entrain. Les innovations décidées attendaient leur introduction et leur mise à l'épreuve. Après des temps agités, nous nous réjouissons de nous retrouver, renforcés, dans des eaux un peu plus calmes et de nous concentrer à nouveau sur notre activité centrale. Au secrétariat régional, nous cherchons toujours à fournir des pres-

tations professionnelles à nos membres et optimisons en permanence l'organisation et la circulation de l'information.

### Deux nouveaux collaborateurs

Le printemps fut marqué par le départ à la retraite des deux fidèles secrétaires régionaux Nicola Colatrella et Willi Felder. Nicola et Willi impressionnaient Syna par leur engagement inlassable et mettaient tout leur savoir au service de nos membres. Je ne laisserai pas passer cette occasion de réitérer à nos deux collègues nos très sincères remerciements pour leur dévouement et leur fidélité. La planification pour la succession des deux retraités a débuté en automne 2009 déjà et a abouti à l'engagement de Marlene Moreira et Rosario Mazzotta. Marlene se tournera désormais vers les branches du tertiaire et les développera de façon systématique. Rosario s'efforcera d'encadrer l'ensemble des branches du second-œuvre. Il stimulera le développement de l'effectif des membres et veillera à l'application de la CCT.

### Séance de réflexions et soirée pour nouveaux membres

La séance de réflexions organisée sous la direction du président régional Silvio Bonzanigo rencontra un franc succès. Un grand nombre de militants ont discu-



Les travailleurs des chantiers de la région ont bénéficié d'une campagne de prévention du cancer de la peau.

Photo: Syna



**Une séance de réflexion animée consacrée à l'avenir de Syna Lucerne.** Photo: Syna

té du futur possible de la région de Lucerne; cet événement fut complété par une table ronde réunissant des invités intéressants provenant du monde politique et économique. Les principes élaborés lors de la séance de réflexion seront pris en compte par la direction régionale comme critères pour l'avenir.

La soirée pour nouveaux membres a eu du succès et les personnes présentes ont pu se faire sur place une idée du travail syndical. Les participantes et les participants ont surtout apprécié les entretiens captivants et le contact direct avec le personnel de Syna.

### **Succès de la campagne de prévention du cancer**

La campagne de prévention et de protection contre le soleil organisée avec la Ligue contre le cancer de Suisse centrale pour les travailleuses et travailleurs de la construction fut un autre fait marquant de l'année écoulée. Nous avons visité des chantiers et informé les ouvriers au sujet du cancer de la peau et sur l'importance de se protéger du soleil. La collaboration avec les entreprises de la construction et les responsables compétents fut remarquable, ce qui assure la pérennité nécessaire de la campagne. Le succès de cette campagne de prévention nous a encouragés à mettre à nouveau l'accent dans ce domaine en 2011.

Manfred Hügi, responsable régional

## **3.1.8 Nord-Ouest de la Suisse**

La situation économique de la région NOS s'est stabilisée en 2010 et la plus-value a augmenté de façon significative dans un grand nombre de branches

après le premier trimestre. Les branches technologiques Life-Sciences qui poussaient le niveau général vers le haut n'ont pas subi de baisse. Jusqu'à la fin du premier semestre, les entreprises exportatrices et l'industrie dépendant des exportations avaient encore de graves problèmes liés à la crise. Le secteur de la construction a débuté l'année au ralenti, puis a connu une forte accélération. Le secteur tertiaire est resté fort. Même la branche automobile, victime de la crise, peut se prévaloir d'une nette amélioration de sa situation économique.

### **400 emplois supprimés chez Clariant**

Clariant a annoncé la suppression de 400 emplois en Suisse. Nous sommes représentés avec compétence dans plusieurs négociations du plan social et avons organisé des distributions de tracts. Nous critiquons la délocalisation des places de travail en Chine.

Dietrich Process Systems SA à Liestal avait prévu 14 licenciements sur un total de 50 employés et employées. Après d'intenses négociations, nous sommes parvenus à réduire à 10 le nombre de personnes licenciées et avons obtenu une amélioration du plan social avec des délais de congé plus longs, des indemnités de départ plus élevées et une meilleure assistance de l'entreprise pour la recherche d'emploi.

### **Personnel de l'Etat**

La Caisse de pension du personnel de l'Etat de Bâle-Ville, en déficit de couverture, fut un gros morceau. L'assainissement débute au 1er janvier 2011. Le deuxième gros dossier concernait la Caisse d'assurance en cas d'accident UVK. Il fallait rendre conforme à la loi cette assurance fondée et gérée par les employé-e-s et parer aux vellétés du gouvernement de dissoudre la caisse. Cela a abouti.

### **Campagne de recrutement de 2010 à 2012**

Nous avons pu rallier quelques membres à notre action. Ils nous ont fourni de précieux services en tant que militants et recruteurs. Les résultats ont été bons et nous allons poursuivre nos efforts en vue de conquérir d'autres militants.

### **Université de Bâle**

Notre président Kurt Regotz a participé à une table ronde avec l'économiste en chef d'Avenir Suisse Boris Zürcher et le professeur Ueli Mäder dans le

cadre du colloque d'une semaine à l'université de Bâle sur les thèmes de l'économie durable et de l'écologie. Les principes d'éthique sociale en étaient le sujet principal. Le secrétaire régional Stefan Isenberg est intervenu sur ce thème en tant que conférencier. Il a présenté en particulier le modèle RSE, responsabilité sociale des entreprises.

### Changements au niveau du personnel

Florian Hirschi nous a quittés à la fin du mois de février. Antoinette Saner a été engagée pour lui succéder et a pris en charge l'administration avec compétence. Comme chaque année, un changement d'apprenant-e intervient en été. Nous avons pris congé d'Alef Özbey pour accueillir Ruzica Djokic qui assure le service téléphonique ainsi que l'accueil et exécute différentes tâches administratives. En juin 2010, Peter Mayer a officiellement pris une retraite bien méritée.

Stefan Isenschmid, responsable régional

### 3.1.9 Olten-Soleure

Des signes indiquent que l'économie du canton de Soleure a franchi le creux de la vague. Mais, la reprise ne devrait pas se produire aussi rapidement que l'effondrement. Les chiffres du chômage ont continué à augmenter légèrement en 2010. Malgré les chiffres positifs de janvier et février, l'inversion de la tendance ne devait pas intervenir avant le milieu de l'année. De plus, cette évolution positive n'était pas vraiment encore bien soutenue. Vers la fin de l'année, la conjoncture internationale s'est montrée plus favorable et l'activité économique a connu une nette reprise en Suisse. Les entreprises soleuroises tournent un regard positif mais prudent vers l'avenir.

### Activités régionales

L'année 2010 fut intense et très mouvementée. Le processus de mondialisation a débridé le capitalisme. La recherche immodérée du profit et l'intérêt individuel ont conduit aux crises économiques et sociales puis, finalement, à une crise des valeurs. Syna n'assiste pas les bras croisés à cette évolution. En tant que syndicat engagé, nous voulons contribuer à façonner le monde du travail. Les militantes et mili-

tants de notre région ont récolté avec zèle des signatures pour l'initiative «6 semaines de vacances pour tous».

Pour la campagne sur la 4e révision de l'assurance-chômage (révision de la LACI) également, nos collègues de la région se sont beaucoup impliqués afin que le référendum voie le jour. Je tiens à remercier ici tous les collègues pour leur engagement.

Pour l'année 2010, nous pouvons annoncer une évolution positive de l'effectif des membres. Bien que nous soyons légèrement en négatif au total, nous avons syndiqué plus de 380 nouveaux membres, ce qui équivaut à près de 15% de notre effectif.

En tant que responsable régional, je remercie tous les membres pour leur présence et leur collaboration dans le syndicat interprofessionnel Syna. Mes deux collègues de l'administration, le collègue Hansruedi Gunziger ainsi que les deux recruteurs Mentor Ademi et Agron Gjuraj méritent également de sincères



Zabedin Iseini et son épouse récoltent des signatures avec les militant-e-s de la région. Photo: Syna

remerciements pour leur dévouement. Un merci tout à fait spécial à ma famille également pour son soutien dans les diverses actions. Un merci beaucoup est également adressé aux collègues du comité régional et des comités de sections pour leur précieuse collaboration.

Zabedin Iseini, responsable régional

### 3.1.10 Obwald et Nidwald

L'évolution économique à Obwald et Nidwald est positive. La direction de l'économie d'Obwald et Nidwald organise régulièrement des enquêtes sur les différents indicateurs du climat économique.

Le taux d'occupation du personnel, l'utilisation des capacités de l'appareil de production, les carnets de commandes et les perspectives pour le prochain semestre se sont développés de façon particulièrement réjouissante. Au niveau des différentes branches, l'industrie de transformation et du secteur de la construction ont connu un développement supérieur à la moyenne.

La proportion d'entreprises interrogées présentant un taux d'occupation du personnel plutôt trop élevé a grimpé de 7 à 20 pour-cent. Quant à l'évolution des carnets de commande, le secteur de la construction a connu une évolution bien supérieure à la moyenne. La proportion des entreprises interrogées ayant un bon carnet de commandes a pratiquement doublé dans ce secteur par rapport à la période précédente, passant de 31 à 64 pour cent.

#### Evolution du personnel et de l'effectif des membres

Un nouveau secrétaire a été trouvé en la personne de Carlos Canosa pour succéder à Nicola Colatrella, responsable Immigrati. Il travaille à 20% pour le secrétariat d'Obwald et Nidwald. Guido Dahinden et Urs Gander complètent l'équipe gagnante. Cette équipe doit être félicitée pour être parvenue à maintenir voire améliorer l'effectif des membres malgré un grand nombre de démissions.

Avec une croissance des effectifs de 10% ce résultat fut le meilleur que la région ait réalisé depuis la création de Syna Unterwald. La forte présence locale ainsi que le bon ancrage dans la politique ont porté leurs fruits.

#### Succès du Regio-Pass

La nouvelle configuration du comité régional a eu un impact très positif sur le travail syndical. Ainsi, un domaine est attribué à chaque membre du comité qui doit en assumer la responsabilité. L'orientation et la stratégie sont discutées et décidées dans cette instance.

Le forfait régional ou Regio-Pass, disponible pour tout membre de notre région, est désormais une histoire à succès. Grâce à ce forfait, le membre bénéficie de nombreuses réductions ou d'offres gratuites dans notre région. Par ailleurs, un programme pour les seniors a été élaboré pour la première fois et entrera en vigueur en 2011.

En conclusion de ce chapitre, je remercie chaleureusement tous les membres du comité régional pour leur ouverture d'esprit et leur collaboration active. J'adresse des remerciements tout particuliers à notre président Fredy von Ah pour sa promptitude dans l'exécution de ses mandats. Grâce à son travail infatigable au comité, nous avons pu atteindre les objectifs fixés. J'ai bon espoir que nous maintiendrons nos bonnes relations.

Dieter Ehrensperger, secrétaire régional

### 3.1.11 Suisse orientale

L'année 2010 fut marquée par des changements de personnel. Avec le soutien actif de Werner Rindlisbacher, nous sommes parvenus à compenser dans une large mesure les départs d'Arthur Sprenger et de Pius Riedener. L'engagement de Guido Schlupe et l'élection d'Othmar Widmer en tant que président régional ont ramené un peu de normalité dans la région. C'est avec un grand plaisir que nous avons accueilli les déléguées et délégués au Congrès Syna à Saint-Gall. Nous tenons tout particulièrement à souligner la conclusion de la CCT pour les shops des stations-service et la «Martini Mäss» à Frauenfeld.

#### Nouvelle CCT pour les shops des stations-service

La CCT ayant expiré au 31 décembre 2009, l'association des propriétaires de shops des stations-service du canton de Saint-Gall (VTSO) ainsi que les syndicats Syna et Unia se sont entendus sur les termes d'une nouvelle CCT au 1er janvier 2011. Elle est



**Le secrétaire régional Claudio Stefanelli et deux employées d'un shop de station-service.**

**Photo: Danilo Ronzani**

valable deux ans et, en l'absence de résiliation se prolonge d'une année. Grâce à elle, les salaires sont augmentés de 200 francs par mois en moyenne. A cela s'ajoute une amélioration des dispositions pour les personnes rémunérées à l'heure. L'augmentation du salaire minimal exigée par les syndicats fut un vrai casse-tête. Comme prévu, elle a été combattue avec acharnement par le patronat. L'échec des négociations se profilait. Finalement, nous sommes parvenus à nous entendre sur un salaire minimal de 3'700 francs pour le personnel de vente qualifié occupé à 100%: un pas dans la bonne direction. Avec ce salaire minimum, nous nous rapprochons désormais des salaires versés par Coop et Migros.

En 2005, la première CCT pour les shops des stations-service fut déclarée de force obligatoire dans le canton de Saint-Gall. Aujourd'hui encore, la CCT saint-galloise est unique en son genre en Suisse orientale. Les attaques répétées contre la loi sur l'ouverture et la fermeture des commerces motivèrent l'extension de cette CCT à tous les shops des stations-service du canton.

Le fait que des personnes motivées par des principes idéologiques cherchent à imposer une libéralisation inutile des heures d'ouverture des magasins dans le canton montre qu'une CCT est indispensable. Le peuple saint-gallois a refusé pour la troisième fois déjà une prolongation des heures d'ouverture des magasins. La dernière votation a eu lieu en septembre 2010.

### **Syna se présente**

Du 11 au 14 novembre 2010 a eu lieu la traditionnelle foire «Martini Mäss» à la halle des fêtes Rüegerholz à Frauenfeld. Pour la première fois, Syna participait avec un stand à cet événement très populaire. Du jeudi matin au dimanche soir, les visiteurs ont pu s'informer sur les prestations et le travail du syndicat interprofessionnel Syna. Grâce à ce contact direct, le personnel des deux bureaux ont pu expliquer au public les multiples activités du syndicat. Une roue de la fortune assurait le divertissement des visiteurs de tous âges. Activement soutenus par Werner Rindlisbacher, les secrétaires régionaux étaient présents en alternance au stand pendant toute la durée de la foire et ont noué de nouveaux contacts intéressants.

Guido Schluep, responsable régional

### **3.1.12 Uri**

Dans le canton d'Uri, la voie de la relance conjoncturelle nous a souri. Grâce au lancement à Andermatt d'un projet chiffré en milliards et les programmes conjoncturels de l'État, la situation des commandes à Uri est très confortable comparativement aux autres cantons.

Le facteur d'incertitude réside dans l'industrie uranaise des biens d'équipement. Des décisions impopulaires ont été prises à la fin de l'année dans les deux plus grandes entreprises industrielles Dät-

wyler et Ruag. La fermeture d'une division chez Ruag ainsi que l'utilisation de l'article conventionnel en cas de crise chez Dätwyler ne découlent pas uniquement de l'affaiblissement de l'euro et font apparaître quelques nuages dans le ciel économique.

Par contre, le secteur principal de la construction s'est avéré être le pilier de l'économie locale. Les carnets de commandes sont restés pleins même pendant l'hiver.

La journée de formation de l'année s'est tenue sous le titre «Mut zum Schreiben» (Écrire avec confiance). Grâce à des exemples, le rédacteur en chef Erich Herger a familiarisé les participants dans l'art d'écrire une lettre de lecteur.

Le grand intérêt de la base démontre que les relations publiques sont un thème toujours plus actuel pour les membres du syndicat.

### Points-clés – Thème Construction en bois

Pour l'année 2010, la région d'Uri avait décidé de continuer à accorder la priorité à la branche de la Construction en bois.

Au total, nous avons mené 47 actions en Suisse centrale et avons pu gagner 32 nouveaux membres pour la branche.

Le recrutement dans la branche s'est révélé éprouvant, nos efforts ont néanmoins été couronnés de succès. Dans l'ensemble, nous avons nettement augmenté la notoriété de Syna dans la branche de la Construction en bois de Suisse centrale. Le succès persistant du projet a été vérifié par des audits et des rapports.

En plus des efforts intensifs dans la Construction en bois, nous avons également mis l'accent sur un autre thème-clé: l'industrie des machines. Après les décisions impopulaires des deux sociétés Ruag et Dätwyler Syna a été sollicité pour défendre énergiquement les revendications des membres.

### Projet 1440

Avec le projet 1440, la Suisse centrale poursuit les objectifs suivants:

- Continuer à étendre l'hégémonie de Syna en Suisse centrale et tendre à devenir l'interlocuteur syndical le plus important.
- Développer des structures à Andermatt dès le début de la construction du complexe touristique Sawiris.
- Augmentation de la notoriété en Suisse centrale. Avec Guido Dahinden, nous avons trouvé la personne adéquate. Guido a nettement dépassé les objectifs déjà élevés qui avaient été fixés.



Altdorf: Josef Lustenberger et Toni Walker (miroir) se préparent à la collecte de signatures.

Photo: Syna



L'année dernière, nous sommes parvenus à dépasser de près de 3% notre objectif de croissance des effectifs. Malgré un nombre relativement important de démissions, nous avons réussi non seulement à compenser la perte mais, grâce à 167 nouvelles adhésions, à atteindre une croissance nette record de 50 nouveaux membres.

Toni Walker, responsable régional

### 3.1.13 Zoug-Suisse centrale

L'économie suisse s'est mieux relevée de la crise financière que prévu. De nouveaux problèmes engendrés par la crise européenne liée à l'endettement nous occuperont au cours de l'année. En effet, plus l'euro est faible, plus les produits suisses sont chers pour les clients européens. Il subsiste donc le risque que les entreprises cherchent à répercuter la pression des coûts sur le personnel. Il est d'autant plus important que les employées et employés soient organisés et puissent signaler les manquements.

Le taux de chômage dans le canton de Schwyz se situait à 2,2% à la fin de l'année alors que la moyenne suisse s'élevait à 3,8%. Néanmoins, force est de constater que les jeunes gens sont les plus touchés et qu'un quart des personnes percevant des indemnités de chômage sont enregistrés comme chômeuses et chômeurs de longue durée.

#### De 13 à 3 sections

Pour les dix ans d'existence de la région Zoug-Suisse centrale, une rétrospective photographique a été présentée à l'assemblée régionale des déléguées et délégués (AD). La journée des familles fut également organisée spécialement dans le cadre de cet anniversaire.

Lors de la séance du comité régional du 19 janvier 2011, le thème principal portait sur l'avenir de la région Zoug-Suisse centrale et de ses 13 sections. Le comité régional souhaite réduire le nombre de sections à trois: une section Zoug, une section Schwyz et une section Immigrati. Un vote concernant cette restructuration est prévue à l'AD de 2012.

La statistique des membres pointe vers le haut. Au prix de grands efforts et d'actions supplémentaires sur les chantiers, nous sommes parvenus à gagner de nouveaux membres. Avec 262 adhésions et 166

départs (démissions, décès ou retour définitif dans les pays d'origine), notre effectif a augmenté de 96 membres. Cela correspond à une croissance de près de 7%. La région Zoug-Suisse centrale compte 1'480 membres au 1er janvier 2011.

La région s'est présentée au public lors de l'exposition GEWA à Seewen. Nous avons surtout axé notre publicité sur la votation concernant la 4e révision de la LACI. En été et en collaboration avec la ligue contre le cancer du canton de Zoug, nous avons par ailleurs mené une campagne concernant la protection contre le soleil. Cette campagne couronnée de succès sera poursuivie et renforcée en 2011.

En collaboration avec la section régionale de Travail Suisse, la région Zoug-Suisse centrale a apporté sa contribution financière au comité d'initiative de l'hôpital cantonal de Zoug. L'objectif de la votation était de donner à l'hôpital cantonal une structure de droit public et non pas privé, dans l'intérêt des patients et du personnel. Les électrices et électeurs ont malheureusement refusé ce changement de forme juridique.

Lors de divers contrôles sur les chantiers des entreprises étrangères détachées en Suisse, nous avons à nouveau constaté de nombreuses irrégularités. En tant que secrétariat des menuisiers du canton de Schwyz, nous constatons que, dans certains cas seulement, les versements complémentaires et les peines conventionnelles ont été réglés sans procédure. Dans les autres cas, les créances ont dû être exigées par voie légale. Pour deux entreprises étrangères, une interdiction de travail en Suisse pendant cinq ans a été prononcée.

Toni Walker, responsable régional

### 3.1.14 Zurich-Schaffhouse

En 2010, les syndicats ont rencontré quelques difficultés pour obtenir des augmentations salariales et des compensations du renchérissement pour l'année suivante. Mais il y a eu quelques exceptions très marquantes, telles que Coop par exemple: Le grand distributeur a octroyé à son personnel jusqu'à 4,3% d'augmentation de salaire. Dans l'ensemble, les syndicats peuvent être fiers d'avoir pu défendre les acquis des CCT existantes malgré la crise économique mondiale.

### Votations importantes

Bien qu'ils soient presque déjà tombés dans l'oubli, deux objets très importants concernant la sécurité sociale ont été soumis au peuple en 2010.

Notre région à forte densité de population a été particulièrement mise à l'épreuve. Jusqu'au dernier moment, nous nous sommes engagés sans relâche contre la baisse du taux de conversion pour la caisse de pension. Notre implication importante a largement porté ses fruits – nous profitons de cette occasion pour remercier sincèrement nos collègues: le 7 mars 2010, cette votation a été gagnée haut la main, dans notre sens.

Le deuxième objet important concernait des détériorations notables dans l'assurance-chômage. Il fallait d'abord récolter les signatures pour le référendum. Encore une fois, nous étions extrêmement sollicités parce que, malheureusement, des démarcations claires se précisaient déjà lors de la récolte de signatures. Lors de nos actions sur stand, nous avons rencontré beaucoup de sympathisants mais également de véhéments opposants – même dans nos rangs.

Bien que notre travail intense dans les médias et notre participation régulière aux tables rondes ciblaient surtout les jeunes adultes, nous n'avons pas tout à fait réussi à convaincre la population. Le 26 septembre 2010, le peuple suisse acceptait l'objet et

les détériorations de la loi. Ce n'est qu'en 2011 que les personnes concernées en subiront réellement les répercussions.

### 10e anniversaire

Le 25 septembre 2010, notre région fêtait au «Spirgarten Zurich» ses 10 ans d'existence. Nous sommes très reconnaissants au comité régional pour ce magnifique événement.

Dani Rice, responsable régional

## 3.2 Suisse romande

### 3.2.1 Fribourg-Neuchâtel

Le travail au niveau régional s'articule autour de deux axes principaux: d'une part l'action au niveau des branches et d'autre part, le travail de politique social et économique au niveau de la région, c'est-à-dire des cantons de Fribourg et de Neuchâtel. Il convient de souligner que nous travaillons en collaboration étroite avec la région alémanique de Fribourg.



Les employé-e-s de la santé du canton de Fribourg protestent devant le département des finances en octobre 2010.

Photo: Syna

### **Nouvelles adhésions et engagement dans la santé**

Pour 2010 nous avons concentré notre engagement sur le renforcement de la syndicalisation et pris en compte les objectifs que Syna a fixés au niveau national. Nous avons atteint avec succès les buts de notre plan d'actions et obtenu ainsi 1% d'augmentation nette de nos adhérent-e-s, ce qui représente plus de 400 adhésions brutes. Ce travail est l'œuvre de tous, secrétaires permanents et personnel administratif, notamment dans les réceptions syndicales de Villars-sur-Glâne, Bulle et Neuchâtel. Un grand merci à toutes et à tous ainsi qu'aux militant-e-s pour ce magnifique travail.

Au niveau des branches, nous relevons sur le plan régional notre fort engagement dans le secteur de la santé en faveur d'une CCT dans les établissements pour personnes âgées et la constitution d'une section régionale de la santé comptant 200 membres.

Nous avons également participé activement au travail des branches, notamment par la prise en charge des secrétariats des Commissions paritaires dans différents branches du second-œuvre (Fribourg), du nettoyage (Fribourg-Neuchâtel), des garages et de l'USIE (Tavel).

### **Engagement régional – rayonnement national**

Le Comité régional s'est impliqué dans le travail de préparation du Congrès en consacrant deux samedis en mars et en octobre pour préparer le débat sur les différents thèmes. Notre action régionale s'est également concentrée sur la modification de la loi fribourgeoise sur l'emploi et surtout autour du référendum contre la révision de la LACI. Dans ce cadre nous avons animé plusieurs stands de rue et participé au Comité d'action unitaire à Fribourg et à Neuchâtel. Que ce soit à Fribourg, à Neuchâtel ou à Tavel, Syna, s'est également engagée dans la mise en place et l'animation des différentes manifestations du 1er mai, qui nous ont donné l'occasion de prendre la parole et de défiler sous nos slogans ainsi que de récolter des signatures.

Le 18 juin 2010, nous avons eu le plaisir d'accueillir le personnel de Syna de toutes les régions et de notre centrale. L'évènement était placé sous le signe de l'engagement syndical et de la solidarité.

Maurice Clément, responsable régional

## **3.2.2 Genève**

Nous nous réjouissons d'accueillir 106 nouveaux membres dans le secteur des services, 80 dans le secteur de l'artisanat et 10 dans l'industrie.

### **Une année de changements**

Dans le gros-œuvre, 2010 a été une année d'observations et de changements. En effet, l'annexe 18 à la Convention Nationale a été appliquée. La Commission d'Infraction, sous la présidence de Pasquale Reale, a été très sollicitée, et l'exigence de la juste application de la convention a été soutenue aussi bien par le patronat que par les syndicats. Un employeur qui est très apprécié par la partie syndicale a en outre repris la présidence de la Commission Paritaire.

Les sous-traitances en cascade et le travail au noir ont été des sujets souvent abordés en Commission Paritaire du second-œuvre. Malheureusement, les problèmes sont loin d'être résolus, même avec 4 inspecteurs qui sillonnent le canton 6 jours sur 7.

Dans la branche des parcs et jardins, l'arrogance patronale a bloqué, depuis le mois de mai, les travaux de la Commission Paritaire. Pasquale Reale, en tant que président de celle-ci, a réussi partiellement à rétablir la situation pour éviter un vide conventionnel qui aurait risqué de retarder l'introduction de la retraite anticipée dans cette branche.

### **Victoire sur la prolongation des horaires d'ouverture**

Le 28 novembre 2010, nous avons remporté avec 56,2% des voix le référendum contre la Loi cantonale sur les heures d'ouverture des magasins (LHOM), qui prévoyait la prolongation des horaires d'ouverture.

La priorité dans la branche du nettoyage est d'assurer le respect de la CCT 2011–2013. La Commission Paritaire Professionnelle Genevoise du Nettoyage (CPPGN) a ouvert l'école genevoise de propreté, qui a permis de mettre en place une formation de 5 jours pour obtenir un diplôme 4+. La CPPGN prend en charge tous les coûts de la formation, y compris la perte de salaire.

Nous avons poursuivi nos campagne de recrutement dans les EMS, les cliniques et à l'hôpital par des visites hebdomadaires et des séances d'informations, ce qui nous a permis d'améliorer notre visibilité et notre présence dans cette branche.

### Mugny succède à Pasquale

Syna reste très active au Comité et au Bureau de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS). À la fin de l'année, Joël Mugny a succédé à Pasquale Reale au Bureau et Marguerite Bouget a substitué Joël Mugny au Comité. Le recrutement reste la préoccupation principale de toute l'équipe. L'objectif fixé n'a pas été atteint quant à l'augmentation des membres, mais les statistiques ne montrent qu'un léger déficit.

Le Comité régional a montré une forte implication pour la réussite du Congrès à St-Gall, ainsi que pour le choix du successeur de M. Pasquale Reale, qui a exercé son activité de responsable pendant plus de 20 ans et qui part à la retraite le 31 mai 2011. Joël Mugny assume depuis le 1er janvier 2011 les fonctions de coordinateur.

Pasquale Reale, coordinateur régional

### 3.2.3 Jura

Depuis de nombreuses années, nous nous battons pour assainir nos finances. Afin de pouvoir assurer l'avenir de notre secrétariat, nous avons malheureu-

sement dû nous séparer d'un de nos collègues, en l'occurrence Jean-Marc Bühler, qui était responsable du secteur des services. Nous regrettons ce licenciement. Le secteur des services est depuis assuré par Fabienne Turberg, aidée pour quelques dossiers par Pierre-Alain Grosjean.

En 2010 nous n'avons pas tout à fait réussi à atteindre l'objectif voulu, soit de maintenir le nombre de nos membres. L'engagement d'un recruteur dans le domaine de la santé n'a pas été concluant pour notre région.

### Les principaux dossiers

Une réévaluation de la fonction d'éducateur a été finalisée dans le cadre de l'Association jurassienne des maisons d'éducation pour enfants et adultes (AJMEA). La conclusion d'une assurance perte de gain en cas de maladie n'a pas pu être finalisée en 2010 mais est en bonne voie. Le personnel, soutenu par l'intersyndicale (dont Syna fait partie), s'est opposé à la dénonciation de la convention collective comme le souhaitaient les employeurs. Elle a par ailleurs réussi à les convaincre d'accepter une négociation sur la base de la CCT actuelle. Les négociations, qui s'annoncent difficiles, vont débuter début 2011.



Delémont: Fin 2010 a été inauguré le nouveau centre de formation pour les métiers du bois.

Photo: Syna



**La Transjurane stimule le secteur de la construction.**

**Photo: Syna**

L'introduction de la semaine des 40 heures dans le cadre de la Convention Collective de Travail des soins à domicile et des homes (AJIPA FAS) est prioritaire. Le manque de moyens financiers freine cependant sa réalisation.

Un autre gros dossier en suspens durant cette année concerne les indemnités de départ versées aux personnes licenciées par le département cantonal de l'archéologie. Ces indemnités devraient être revues à la hausse avec l'introduction de la nouvelle loi sur le personnel du Canton du Jura.

Syna est en outre membre de la nouvelle association «partenaire pour l'emploi» créée cette année dans le canton du Jura. Son but est de soutenir les chômeurs par la mise sur pied d'une permanence juridique.

### **Augmentation des salaires minimaux**

Les négociations paritaires du second œuvre romand ont abouti dans le canton du Jura et dans le Jura bernois et permettent d'uniformiser les salaires minimaux et de les indexer sur les salaires minimaux romands. En 2013, les salaires minimaux jurassiens seront ainsi identiques au reste de la Romandie.

Dans le gros œuvre par contre, les négociations sala-

riaux 2010 ont capoté et les revendications salariales des syndicats sont restées lettre morte. Nous avons distribué des tracts sur les chantiers afin de sensibiliser les ouvriers du gros œuvre sur le blocage salarial.

En fin d'année 2010, le bâtiment abritant la formation professionnelle des métiers du bois a été inauguré à Delémont. La commission paritaire de la menuiserie et de l'ébénisterie (dont Syna est partie prenante) a financièrement contribué à la réussite de ce magnifique projet.

Pierre-Alain Grosjean, coordinateur régional

## **3.2.4 Vaud**

### **Dégradation de la situation économique**

Cette année, comme l'année passée, a été particulièrement difficile, car la crise boursière de 2008 a viré en crise économique, surtout dans le secteur industriel tributaire de l'exportation.

Des plans sociaux ont été négociés dans des entreprises comme Bobst, Tesa, Maillefer et Sopal. Cela

démontre l'ampleur des difficultés et le défi du travail syndical accompli. Les chiffres de notre caisse de chômage à Lausanne parlent d'eux même, le montant des indemnités versées en 2010 est de Fr. 6 831 000.– alors qu'il était de Fr. 5 823 000.– en 2009.

Les dossiers juridiques et les faillites d'entreprises sont en augmentation constante. Ces signaux ne trompent pas, la situation générale se dégrade et ceci malgré les informations sur le boum de l'activité économique. Les plans d'austérité annoncés dans tous les pays qui nous entourent n'augurent rien de bon pour l'avenir. D'ailleurs, les négociations salariales pour cette année ont été difficiles avec des résultats très maigres. Pour l'année prochaine, le tableau ne semble pas s'améliorer et c'est préoccupant pour tous les salariés. Unissons-nous, car les employeurs profitent de l'individualisme de chaque travailleur.

### **Lutte contre le dumping salarial**

Le risque de dumping salarial est une préoccupation de tous les salariés et également du syndicat. Pour contrer les tricheurs, nous participons aux structures de contrôle sur les chantiers ainsi que dans l'hôtellerie et la restauration. Sur le plan collectif, les activités n'ont pas manqué. Nous avons

récolté des signatures pour l'initiative cantonale vaudoise sur le droit de vote des étrangers, dont le scrutin aura lieu en 2011, et pour le référendum LACI (révision de la Loi sur l'assurance-chômage et indemnités), qui a été rejeté par le peuple. Le résultat de cette votation, dont les conséquences sont catastrophiques pour les chômeurs, prend effet en avril 2011.

### **Recrutement nécessaire**

Au 31 décembre 2010, nous sommes 1'436 membres dont 397 femmes, c'est-à-dire 65 membres de moins que l'année passée à la même période. Après quelques années de croissance, nous subissons un fléchissement. Un nombre important de nos affiliés subit malheureusement des difficultés financières dues à la crise.

En plus du travail de recrutement de Fernando Ferreira, nous avons compté sur le travail de Marc-Antoine Hoffman, recruteur romand pour le secteur de la santé, poste que nous avons obtenu suite à notre engagement dans les conventions collectives de ce secteur. Il nous a quittés en octobre 2010 avec un résultat mitigé, mais nous nous activons pour que 2011 soit positif.

Thierry Lambelet, responsable régional

## 4. Secteurs et branches

### 4.1 Secteur Industrie

#### 4.1.1 Industrie des machines

En 2010, les répercussions de la crise économique étaient encore perceptibles dans l'industrie des machines. Ce fut également la raison pour laquelle Syna s'était prononcé en faveur d'une prolongation de la CCT des machines, des équipements électriques et des métaux (Industrie MEM). En mars 2010 déjà, la Commission Industrie posait les jalons. En cette époque économiquement difficile, nos membres de la base décidèrent de prolonger la CCT. La Commission Industrie présenta cette requête à la Conférence Industrie du 21 mai 2010. Syna accepta une prolongation de la CCT de l'Industrie MEM pour deux ans et demie, jusqu'à fin juin 2013.

#### Vivre le partenariat social

En décidant de prolonger la CCT, Syna a également donné un signal pour le partenariat social. Néanmoins, ce signal n'a pas été compris des employeurs,

qui considèrent souvent le partenariat social de façon très unilatérale. Ils ont une nette préférence pour des organisations syndicales qui se tiennent en arrière-plan et qui restent tranquilles. Néanmoins dans certains cas, les divergences d'intérêts entre employeurs et travailleurs-euses peuvent également conduire à des conflits sur la place publique. Syna dit clairement oui au partenariat social mais pas à n'importe quel prix. De tels conflits pendant les discussions au sujet de la prolongation de la CCT ne sont pas mauvais, car ils mettent en exergue les faiblesses de certains articles conventionnels. L'utilisation de «l'article en cas de crise» figurera en tête de la liste des revendications de Syna lors des prochaines négociations.

#### Négociations salariales

Les grandes difficultés économiques et le faible renchérissement n'ont pas facilité les négociations salariales. Les entreprises considèrent toutefois que le personnel avait besoin d'un signal positif. En 2010 justement, une efficacité accrue était exigée du fait



Dans l'industrie des machines, la CCT a été prolongée jusqu'à fin juin 2013.

Photo: Fotolia

de la crise monétaire. Dans de nombreux cas, l'augmentation salariale a pu atteindre entre 1,5% et 2%. Nous avons pu négocier un montant forfaitaire de 50 francs environ dans la majorité des pour-parlers.

### Diminution des marges

L'utilisation moyenne des capacités dans l'Industrie MEM se situait à 82,5% en 2010 ce qui montre qu'elle reste encore inférieure à la moyenne habituelle de 86%. La force du franc suisse n'a pas provoqué d'importantes baisses des commandes en 2010, mais les marges ont diminué de façon spectaculaire. Nous nous attendons à des problèmes supplémentaires inhérents à la situation monétaire en 2011. Il est à craindre qu'un grand nombre d'entreprises réagiront par des délocalisations de places de travail ou par des fermetures partielles. (JL)

## 4.1.2 Industrie chimique et pharmaceutique

Tandis que l'industrie pharmaceutique était en grande partie épargnée par la crise économique, quelques fabricants de spécialités chimiques étaient



Grand engagement de Syna dans la chimie.

Photo: Fotolia

toujours aux prises avec la crise. En revanche, des fournisseurs de l'industrie automobile tels qu'Ems-Chemie se félicitaient de leurs carnets de commandes pleins.

Dès lors, notre engagement syndical fut de grande envergure, quelques exemples:

- Nous avons prolongé d'un an la CCT des entreprises des produits pharmaceutiques et de la chimie du Nord-Ouest de la Suisse (VBPCD). Nous avons également prolongé le contrat-type avec BASF, le successeur de Ciba.
- Chez Roche, Clariant et Lonza, nous avons été confrontés à des restructurations et des licenciements collectifs massifs. Syna s'est impliqué dans les procédures de consultations et les négociations de plans sociaux.
- Syna a contribué au succès des négociations salariales chez Syngenta et a pu obtenir un résultat satisfaisant grâce à une collaboration constructive avec la représentation du personnel. (AK)

## 4.1.3 Industrie du papier

Dans l'ensemble, la situation de l'industrie du papier n'est pas brillante. La faiblesse du cours de l'euro, les prix élevés de l'énergie et des matières premières (pâte à papier, charges, produits chimiques de base, etc.) sont des facteurs aggravants pour l'industrie du papier. 2011 sera une année très difficile pour cette branche et de nombreuses places de travail pourraient disparaître si les pouvoirs publics ne font pas rapidement quelque chose contre les prix élevés de l'électricité. Syna veut s'implanter de manière accrue dans cette importante branche de l'Industrie en montrant clairement que nous sommes, comme dans d'autres branches, un partenaire fiable. (JL)

## 4.1.4 Industrie électrique et énergétique

Au moment d'écrire ces lignes, la catastrophe nucléaire de Fukushima fait la une de l'actualité. On ne peut aujourd'hui définir toutes les conséquences qu'elle aura sur la politique énergétique mondiale et de la Suisse. Les programmes de politiques énergétiques du Conseil fédéral et des Chambres



feront l'objet de grandes manœuvres et cela influencera également l'emploi. Le transfert d'une énergie à une autre ne se fait pas d'un coup de baguette magique. Aujourd'hui la question n'est pas de savoir si l'on va sortir du nucléaire mais quand et comment.

En Suisse romande, l'activité dans cette branche a été marquée principalement par les négociations salariales qui se font dans chaque entreprise. Les résultats se sont situés entre 1,5 et 1,8%. A noter que dans la politique salariale il existe dans la plupart des entreprises des systèmes d'intéressement qui permettent des versements supplémentaires aux augmentations de salaire. Les systèmes et critères d'intéressement sont transparents.

Avec les restructurations chez ALPIQ, une nouvelle CCT a été conclue pour le secteur du transport. Les parties signataires sont ALPIQ Enertrans SA et les syndicats Syna et SSP. L'objectif étant d'étendre cette CCT à la partie alémanique de cette société. Des négociations ont également été menées au Groupe E pour le renouvellement de la CCT et dès le 1er mai, une nouvelle CCT sera en vigueur jusqu'au 30 juin 2014.

Des modifications importantes ayant eu lieu à la Caisse Pension Energie, Syna s'est adjoint les services d'un expert afin de faire valoir les droits des assuré-e-s.

Comme chacun a pu le lire dans la presse, la deuxième étape de l'ouverture des marchés de l'électricité, qui devait entrer en vigueur en 2013, a été reportée à 2014, voire 2015. (MC)

## 4.1.5 Industrie graphique

Lors des négociations conventionnelles de l'industrie graphique 2009, les partenaires sociaux ont décidé de mettre sur pieds une commission paritaire afin de contrôler les possibilités et conditions pour une déclaration de force obligatoire de la CCT de la branche.

La déclaration de force obligatoire était déjà une des revendications principales des travailleurs lors des négociations contractuelles de 2004, et c'est de justesse que cette demande avait été refusée par les employeurs. La partie syndicale est revenue à la charge lors des dernières négociations. Malheureusement, une nouvelle fois le patronat a rejeté la de-

mande. Quand bien même nous avons réussi à obtenir une petite concession de la part de l'Association suisse pour la communication visuelle Viscom. Ainsi une commission paritaire a vu le jour afin de contrôler la possibilité et les conditions requises (quorum, structure paritaire, etc.) pour pouvoir déposer une demande de déclaration de force obligatoire de la CCT auprès de l'autorité fédérale.

Nous craignons toutefois que pour Viscom, il ne s'agisse que d'un exercice alibi. En effet, ce n'est qu'en janvier 2010 que cette commission s'est réunie pour la première fois. Au total deux rencontres ont eu lieu, dont une avec la participation d'un responsable du SECO. Au terme de ces rencontres, des divergences notoires sont apparues entre les représentants syndicaux et ceux de Viscom. Selon les employeurs, avant de demander la déclaration de force obligatoire, la CCT devrait être revue à la baisse (diminution des salaires minimaux, des suppléments pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés, etc.). Dans ce but, Viscom voulait renégocier certains articles de la CCT avant même l'échéance de celle-ci. Une attitude déplorable, que les syndicats rejettent de toute évidence: la déclaration de force obligatoire doit se faire sur la base de la CCT en vigueur, et sans aucune péjoration des conditions de travail.

Pour Syna, l'extension de la CCT est le meilleur moyen de lutter contre les mauvaises conditions de travail, le dumping salarial et d'éviter aux entreprises la concurrence déloyale. Force est de constater que Viscom ne prend pas au sérieux le partenariat social. Nous reviendrons à la charge lors des négociations de renouvellement conventionnelle en 2012. (TM)

## 4.1.6 Industrie horlogère

### Suisse romande

La CCT des industries horlogères et microtechniques suisses est valable jusqu'au 31 décembre 2011. Les négociations concernant la compensation du renchérissement au 1er janvier 2010 n'ont pas abouti à un compromis. La convention collective prévoit de se baser sur l'indice des prix à la consommation du mois d'août. L'indice étant négatif (-0,8%) aucune indexation salariale n'a été accordée pour 2010. (TM)

## Suisse allemande

La CCT est valable jusqu'au 31 décembre 2012. Lors des négociations salariales avec la VdU (Verband deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten), pour les mêmes raisons qu'en Suisse romande, aucune indexation salariale n'a été accordée pour 2010. (TM)

Contributions de Josef Lustenberger (JL), Arno Kerst (AK), Maurice Clément (MC) et Tibor Menyhart (TM)

## 4.2 Secteur Artisanat

### 4.2.1 Introduction

Pour le secteur Artisanat, il est très important de voir comment se présente la situation des commandes dans l'économie de la construction en Suisse. Si cela va bien dans le secteur principal de la construction, les branches annexes en profitent généralement. Les chiffres d'affaires du secteur principal de la construction ont augmenté de 3,1% par rapport à l'année précédente et s'élèvent à 18,7 milliards de francs environ. Le génie civil et la construction de logements constituaient ici les éléments moteurs. Mais une augmentation de 1,7% a également pu être obtenue dans la Construction en bois alors que l'année précédente, on enregistrait encore des taux de croissance négatifs.

Dans le second-œuvre, l'année économique 2010 fut également positive et cette assez bonne situation économique devrait se maintenir en 2010.

Par contre, les rapports des divers responsables de branches soulignent que l'évaluation de la situation pour les travailleuses et travailleurs va de plutôt passable à insatisfaisante. Le fait que les CCT jouent un rôle important dans la prévention de la sous-enchère salariale est également devenu une réalité en 2010. Pour l'Artisanat surtout, les mesures d'accompagnement des accords bilatéraux revêtent une très grande importance. Celles-ci définissent que les entreprises étrangères exécutant des travaux en Suisse doivent au moins se conformer aux salaires et durées du travail conventionnels. Des salaires inférieurs aux dispositions en vigueur sont constatés presque quotidiennement lors des milliers de contrôles sur les chantiers. Les contrevenants sont alors

contraints par les commissions professionnelles paritaires de verser les compléments de salaires correspondants. Ainsi, les travaux de ces commissions paritaires professionnelles ont considérablement augmenté en 2010. (WR)

### 4.2.2 Branche de la carrosserie

La CCT est déclarée de force obligatoire et s'applique jusqu'au 31 décembre 2013. La subordination partielle des apprenantes et apprenants (droits matériels) a été mise en œuvre au 1er janvier 2011. L'augmentation générale des salaires obtenue est modeste mais correcte. Les salaires minimaux sont relevés dans toutes les catégories professionnelles. (NT)

### 4.2.3 Branche de la menuiserie (Suisse allemande et Tessin)

La CCT n'a pas été dénoncée par Syna à fin 2010 en partant du principe que la CCT échue à fin 2010 pourrait être révisée sans résiliation, dans un esprit



Dans la Construction, les syndicats et les entrepreneurs doivent négocier une nouvelle CN. Photo: Ernst Zülle

de partenariat social loyal. La dénonciation de la CCT par le deuxième syndicat conventionnel a augmenté le risque d'être confrontés à des négociations difficiles, ce qui s'est effectivement produit par la suite. Alors que les partenaires sociaux ne parvenaient pas à s'entendre sur une nouvelle CCT en automne 2010, une augmentation minimale des salaires a été convenue et la CCT a été prolongée jusqu'au 30 juin 2011. A ce jour, aucun accord sur une nouvelle CCT n'a encore été obtenu: les pourparlers se poursuivent. (WR)

#### **4.2.4 Branche de la plâtrerie et de la peinture (Suisse allemande et Tessin)**

La CCT est déclarée de force obligatoire et s'applique jusqu'au 31 mars 2012. L'adaptation salariale et les salaires minimaux ont été définis conformément à la compensation automatique du renchérissement prévue dans la CCT. Les partenaires sociaux ont l'intention de procéder à une analyse in situ lors d'une rencontre spéciale. Pour Syna, la retraite anticipée est considérée comme le postulat principal. (NT)

#### **4.2.5 Branche de l'installation électrique**

La Convention collective nationale de travail (CCNT) est déclarée de force obligatoire et s'applique jusqu'au 31 décembre 2012. L'adaptation salariale de 200 francs par mois pour le personnel justifiant de 5 ans d'expérience professionnelle peut être considérée comme extrêmement bonne. Les salaires minimaux ont connu une augmentation variant de 150 à 250 francs par mois selon la catégorie. En ce qui concerne le renouvellement ou la prolongation de la CCT, les partenaires sociaux se réuniront pour élaborer leur stratégie. (NT)

#### **4.2.6 Branche des Echafaudeurs**

La CCT actuelle et déclarée de force obligatoire est prolongée d'une année et devra ensuite être remplacée par une convention mise à jour. Les salaires mensuels sont augmentés pour tous et toutes de 50 francs

avec effet rétroactif au 1er avril 2011. En conséquence, les salaires minimaux sont également relevés. L'indemnité de repas est augmentée de 50 centimes à 16 francs par jour. Par ailleurs, les parties contractantes se sont entendues sur une nouvelle CCT qui entrera en vigueur le 1er avril 2012. La rémunération des heures supplémentaires et des déplacements payés sera alors clairement définie. Le paiement du salaire en cas d'accidents professionnels est relevé de 80 à 90% à partir de la 5e année de services. Désormais, deux jours de congé payés doivent être accordés pour la naissance d'un enfant. (EZ)

#### **4.2.7 Chauffage, ventilation, climatisation et sanitaires**

La nouvelle CCT est déclarée de force obligatoire et s'applique jusqu'au 31 décembre 2013. Le programme de formation continue «Persona» s'est révélé meilleur que prévu. Le concept a été amélioré et il est également proposé à d'autres régions (en français et en italien). L'adaptation salariale obtenue est modeste mais correcte. Les salaires minimaux sont également considérablement relevés, selon la catégorie professionnelle et l'expérience. (NT)

#### **4.2.8 Construction de voies ferrées**

Dans cette branche, les contrôles des chantiers et de la comptabilité des salaires ont été considérablement renforcés. Ils se justifiaient par les multiples dénonciations d'entreprises détachées de l'étranger. Un autre problème a commencé à se propager dans cette branche. Un nombre toujours plus élevé d'entreprises étrangères à la branche louent de la main-d'œuvre aux CFF sans respecter la CCT de la construction de voies ferrées. C'est pourquoi le champ d'application a été clairement réglementé au sujet des agents de sécurité et a été déclaré de force obligatoire. (EZ)

#### **4.2.9 Construction en bois**

Nous avons porté une attention toute particulière à la branche de la Construction en bois. Grâce à des



**55 charpentiers sont venus renforcer l'effectif de nos membres.**

**Photo: E. Zülle**

conférences régionales spécifiques à la branche, les actions de recrutement ont été renforcées sur les chantiers et à domicile. 55 charpentiers renforcent désormais l'effectif de nos membres dans le champ d'application de la CCT. La CCT de la Construction en bois, en vigueur depuis novembre 2007, nous a permis d'améliorer sensiblement les conditions salariales et de travail. Selon le système salarial, la rémunération augmente pendant les dix premières années d'expérience, ce qui profite avant tout aux jeunes professionnels-les. En outre, le système salarial prend particulièrement en considération la formation continue. Pour 2011, nous avons pu obtenir une adaptation des salaires d'un bon 2%. Dès lors, les travailleuses et travailleurs de la Construction en bois avec plus de dix ans d'expérience obtiennent 80 francs, les spécialistes et les chefs d'équipe 100 francs, les contremaîtres 120 francs au titre d'augmentation générale des salaires.

Avec le système d'évaluation des collaboratrices et collaborateurs, nous avons développé un outil moderne pour la gestion du personnel. L'an dernier, il s'agissait d'adapter la CCT et de corriger les lacunes qui étaient apparues lors de l'application dans les

entreprises. Grâce aux contrôles renforcés des comptabilités des salaires, nous avons rappelé à l'ordre les entreprises qui ne se conformaient pas aux salaires minimaux, aux adaptations salariales ou aux durées du travail. Ainsi, nous protégeons les entreprises sérieuses qui appliquent la CCT de façon exemplaire. Avec le projet «Label Construction en bois Plus» développé l'an dernier, nous voulons offrir une certification aux meilleures entreprises. De plus, les contrôles de la comptabilité des salaires et des chantiers se sont étendus aux sociétés de travail temporaire ainsi qu'aux entreprises qui emploient des charpentiers étrangers détachés en Suisse. Nous avons ainsi sous contrôle la sous-enchère salariale, le travail au noir mais également le problème du travail pseudo-indépendant.

Malgré plusieurs tentatives, nous ne sommes toujours pas parvenus à convaincre les maîtres-charpentiers au sujet d'une solution pour le personnel âgé, comme par exemple le modèle de retraite anticipée dans le secteur des toitures et façades. Par le biais d'un protocole d'accord, nous voulons néanmoins aborder ce thème dans le cadre du projet global «Gestion des générations». (EZ)

#### **4.2.10 Contremaîtres**

Dès le 1er janvier 2011 la CCT des cadres de la construction couvre l'ensemble du territoire suisse. En effet, Genève est désormais partie prenante de la Convention nationale. Sur le territoire genevois s'appliquera le plus haut salaire de base conventionnel, soit celui de la zone rouge fixé à 6540 francs. Les contremaîtres genevois engagés avant le 31 décembre 2010 bénéficient des acquis contenus dans leur contrat individuel de travail écrit ou tacite. La Société Suisse des Entrepreneurs tergiverse au sujet de la demande de déclaration de force obligatoire. Cela est incompréhensible, tant l'extension apporte des avantages réciproques aux employeurs comme aux travailleurs. La CCT 2008–2012 permet de négocier certaines dispositions conventionnelles. Les discussions sont nombreuses mais les résultats inexistantes. (EF)

#### **4.2.11 Industrie des produits en béton**

La CCT est déclarée de force obligatoire et s'applique jusqu'au 31 décembre 2012. C'est seulement lors de la 5e séance de négociations que nous avons pu obtenir une modeste adaptation générale des salaires. Les salaires minimaux de toutes les catégories ont été relevés.

Syna envisage de s'attaquer une nouvelle fois à la question de la retraite anticipée. (NT)

#### **4.2.12 Industrie du bois – Scieries**

L'industrie du bois fait la une des médias avec la fermeture de la grande scierie Mayr-Melnhof à Domat-Ems dans les Grisons. Près de 130 personnes ont perdu leur emploi dans cette faillite. La fermeture a découlé du fait que le soutien gouvernemental estimé en millions n'a pas été accordé. La CCT pour la branche, assortie d'une adaptation salariale liée au renchérissement, a été prolongée d'une année. (WR)

#### **4.2.13 Industrie suisse du meuble**

En 2010, l'industrie du meuble ne s'est toujours pas relevée des effondrements économiques des années

2008 et 2009. Malgré la situation très difficile et après une résiliation par l'association patronale, la CCT a finalement pu être maintenue. En 2011, les fabricants suisses de meubles sont toujours confrontés à une situation économique délicate. (WR)

#### **4.2.14 Manufactures d'orgues**

Les manufactures d'orgues constituent également une branche très particulière. Syna demeure toujours le seul partenaire social de cette CCT. La faiblesse de l'euro a provoqué un certain nombre de problèmes dans cette branche; une grande partie des orgues étant construits pour le marché européen. La CCT s'applique jusqu'à fin 2011, avec une augmentation du salaire minimal et une amélioration des droits aux vacances. (WR)

#### **4.2.15 Marbre et granit**

La CCT est déclarée de force obligatoire et s'applique jusqu'au 31 décembre 2011. La retraite anticipée est en vigueur depuis le 1er novembre 2008 et a fait ses preuves. Les rentes minimales et maximales ont été augmentées de 300 francs. L'augmentation générale des salaires de 80 francs par mois ainsi que les nouveaux salaires minimaux peuvent être considérés comme de bons résultats. (NT)

#### **4.2.16 Objets en bois et tournage**

Cette micro-branche dispose toujours de sa propre CCT. Néanmoins, l'importation des produits bon marché exerce une pression considérable sur les employeurs. Comme la CCT existe, des augmentations salariales ont pu être obtenues pour 2011. Mais, dans les années à venir, il sera probablement difficile de conserver cette CCT en raison du faible nombre d'entreprises. (WR)

#### **4.2.17 Second-œuvre de Suisse romande**

Le 19 novembre 2010, à la suite de plusieurs séances de négociation, les partenaires sociaux Syna, Unia et

le Patronat romand du second-œuvre ont trouvé un accord pour le renouvellement de la CCT. La plus importante des améliorations dans la nouvelle convention collective est la nette hausse des salaires réels. Ainsi les travailleurs occupés dans le second-œuvre de Suisse romande ont vu leurs salaires augmenter de 100 francs par mois, soit –.55 francs de l'heure dès le premier janvier 2011. Les salaires seront indexés automatiquement sur toute la durée de la convention.

Quant aux salaires minimum, une harmonisation est prévue d'ici le 1er janvier 2012 pour l'ensemble des cantons romands, afin d'atteindre 5154 francs par mois ou 29 francs de l'heure pour les travailleurs qualifiés. Cela représente des augmentations considérables, notamment de 250 francs dans le Jura. L'augmentation par étape des indemnités de repas, ainsi que 3 jours de congé paternité sont aussi des améliorations fort appréciées par les travailleurs concernés.

Afin de rendre plus attractive la retraite anticipée, les partenaires sociaux ont convenu d'augmenter les rentes minimales et maximales de 300 francs, ce qui représente respectivement 3800 francs et 4800 francs. Cette rente peut être perçue dès 62 ans, et cela concerne aussi les travailleurs de Bâle et du Tessin. Cette amélioration est la suite logique de l'excellente couverture de la caisse de retraite RESOR.

L'introduction d'une caution conventionnelle de 40 000 francs a été décidée, afin de palier au risque de dumping salarial dû au non-respect de la CCT. Cette mesure concerne dans un premier temps la plâtrerie-peinture et s'étendra sur la durée de la CCT aux autres branches. La nouvelle CCT est valable jusqu'en 2016 et concerne quelque 15 000 travailleurs. (TM)

#### **4.2.18 Secteur de la construction**

Bien que la construction soit en plein essor et que l'on puisse même parler parfois d'une surchauffe, les entrepreneurs se plaignent de leurs faibles revenus. Une guerre de prix ruineuse sévit. Par voie de conséquence, les négociations furent difficiles. Bien que nous ayons réduit finalement à 83 francs (2% du salaire minimum le plus bas) notre revendication de 150 francs, les entrepreneurs ne pro-

posaient que 30 francs d'augmentation générale. Par la suite, les négociations furent rompues. Le pire prélude avant l'ouverture des négociations sur le renouvellement de l'ensemble de la Convention nationale (CN) 2012. Nous avons soumis aux entrepreneurs des propositions sur la façon d'améliorer le niveau de rentabilité. Par exemple, nous demandons une restriction du travail temporaire et sur appel ainsi que des conditions sur la création et la gestion d'une entreprise de construction. Le problème réside dans la structure de la branche. Aujourd'hui, n'importe qui peut créer une entreprise de construction et chercher à obtenir des commandes en cassant les prix grâce à du personnel temporaire et/ou des groupes travaillant sur appel. Les entreprises sérieuses de la construction sont alors souvent défavorisées. La guerre des prix ne doit pas se faire sur le dos des ouvriers. Les négociations concernant la révision de la CN sont déjà en cours et le partenariat social sera une fois de plus soumis à une épreuve de vérité. (EZ)

#### **4.2.19 Secteur des toitures et façades**

Nous avons pu renouveler et améliorer quelque peu la CCT avec l'association patronale désormais nommée «Enveloppe des édifices Suisse». Le point principal était l'introduction du modèle de retraite anticipée (MRA) qui permet aux employés et employés de réduire progressivement leur temps de travail à partir de 60 ans. En été 2010 déjà, les 14 premiers couvreurs se sont annoncés pour percevoir les rentes et ont pu en bénéficier dès le début 2011. Lors des négociations salariales, nous avons obtenu une adaptation générale de 75 francs pour tous et un bonus supplémentaire de 1% de la masse salariale. (EZ)

#### **4.2.20 Union suisse du métal**

La Convention collective nationale de travail (CCNT) est déclarée de force obligatoire et s'applique jusqu'au 31 décembre 2011. Le nouveau programme de formation continue a fait ses preuves et le nombre de participantes et de participants aux différentes offres a considérablement augmenté. A partir de jan-

vier 2011, les personnes assujetties de la catégorie 20 à 45 ans ont droit à 1 jour supplémentaire de vacances. L'adaptation salariale doit être considérée comme modeste mais correcte. Les salaires minimaux de la catégorie Mécaniciens-mécaniciennes sur machines agricoles ont été relevés de 50 francs. Les partenaires sociaux ont convoqué une séance de réflexion sur la prolongation respectivement le renouvellement de la CCNT. (NT)

Contributions de Werner Rindlisbacher (WR), Ernst Zülle (EZ), Nicola Tamburrino (NT), Eric Favre (EF) et Tibor Menyhart (TM)

## 4.3 Secteur Tertiaire

### 4.3.1 Introduction

Le secteur tertiaire est un secteur économique essentiel pour la Suisse: Trois entreprises sur quatre sont actives dans le secteur tertiaire et quatre entreprises récemment créées sur cinq sont des sociétés de services. Dans notre pays, sept personnes sur dix travaillent dans le secteur tertiaire et huit nouveaux emplois sur dix sont créés dans ce secteur. (MB)

### 4.3.2 Commerce de détail

Les conventions collectives de travail (CCT) restent toujours une denrée rare. Dans le Commerce de détail, Coop en dispose et Migros en a même deux: une CCT nationale pour la Migros et ses 50 entreprises affiliées (sans Denner), ainsi qu'une convention pour Globus, Herren Globus, Interio et Office World. Grâce à Syna, Valora dispose d'une CCT depuis 2009 et Lidl depuis 2010. Pour notre syndicat, la conclusion d'une CCT constitue toujours un signal important adressé aux autres détaillants afin qu'ils améliorent à leur tour les conditions de travail de leur personnel par le biais d'une CCT. En effet, seule une convention est contraignante et empêche que les conditions de travail et de salaires se détériorent à brève échéance. Par ailleurs, seule une CCT offre un contrôle indépendant permettant de garantir le respect des conditions de travail. (CM)

### Salaires trop bas

En 2009 et 2010, Syna a interrogé plus de 5000 personnes employées dans le Commerce de détail au sujet de leurs conditions de travail et de leurs salaires. Syna voulait connaître les besoins et problèmes du personnel et savoir où se situe le potentiel d'amélioration. L'enquête a montré que la principale préoccupation résidait dans les salaires, la rémunération dans le Commerce de détail étant considérablement inférieure à celles de nombreuses autres branches. Près de 100 pour-cent des personnes interrogées souhaitaient être mieux payées. On peut en conclure que, pour un grand nombre d'employés de la branche, le salaire doit assurer leur existence et n'est pas simplement un «revenu complémentaire». L'enquête a révélé un autre problème qui préoccupe le personnel de la vente: le travail sur appel. Les employées et employés sont confrontés à des horaires de travail fixés à très court terme. En fait, ces plans de travail devraient être définis deux semaines à l'avance – un délai déjà très court pour l'organisation de la vie familiale. Parfois pourtant, ce délai n'est même pas respecté. Ce problème est également inhérent à la flexibilisation des heures d'ouverture des magasins. (CM)

### L'effectif des membres a doublé

L'engagement permanent de Syna dans le Commerce de détail a porté ses fruits: Au cours des cinq dernières années, l'effectif des membres a doublé. Cette évolution encourageante est, pour nous, à la fois une confirmation et une mission: Syna est un partenaire fiable et continuera à développer la défense des intérêts du personnel. (CM)

### Convention collective de travail Coop

En 2010, Syna a prolongé la CCT et poursuit son partenariat social avec Coop. Ainsi les conditions de travail et de salaire du deuxième plus grand employeur de Suisse dans le Commerce de détail sont protégées jusqu'à fin 2013. La CCT de Coop garantit à env. 37 000 travailleuses et travailleurs de bonnes conditions de travail et pratique un partenariat social actif. Des améliorations ultérieures des conditions de travail sont envisageables. Coop a également augmenté les salaires pour 2011. Les employées et employés des classes salariales les plus basses obtiennent une augmentation de 3%. Les collaboratrices et collaborateurs de longue date reçoivent 50 francs



**Magdalena Bertone, vice-présidente de Syna, Andreas Pohl, directeur de Lidl Suisse, et Peter Kyburz de la SEC Suisse signent la nouvelle CCT Lidl.** Photo: Lidl Suisse

supplémentaires. Pour Syna, en tant que partenaire social de Coop, le résultat des négociations est honorable. Le personnel de Coop avec un salaire mensuel jusqu'à 4499 francs obtient une augmentation générale de salaire de 3% – de plus, les salariées et salariés justifiant de dix ans de service et plus reçoivent 50 francs supplémentaires par mois. Les collaboratrices et collaborateurs avec un salaire mensuel entre 4500 et 4999 francs obtiennent des adaptations salariales ciblées de 3% en moyenne. A partir d'un salaire de 5000 francs par mois, des augmentations individuelles de 2% sont octroyées. Environ 95% du personnel ont bénéficié d'une augmentation salariale. (CM)

### **CCT avec Valora**

Syna et Valora ont également négocié quelques améliorations en faveur du personnel pour 2010. Ainsi, les salaires minimaux et réels les plus bas ont été augmentés sur une base générale. Par ailleurs, le congé de maternité payé a été prolongé de deux semaines.

Les salaires minimaux des employées et employés sans formation professionnelle et avec une formation de deux ans ont été augmentés de 100 francs. Le personnel qui ne bénéficiait pas de l'adaptation du

salaire minimal et qui gagne jusqu'à 4200 francs a obtenu une augmentation générale de 30 francs. La durée de l'allocation maternité a été prolongée de deux semaines, passant ainsi de 14 à 16 semaines. La prolongation de l'allocation maternité améliore les conditions de travail des 5300 employées qui représentent plus de 80 pour-cent du personnel de Valora. (CM)

### **CCT avec Lidl**

En 2010, Lidl fut le premier discounter en Suisse à conclure un partenariat social avec Syna et SEC Suisse. La CCT avec Lidl prévoit, entre autres, la réduction de la durée hebdomadaire du travail à 41 heures et fixe des salaires minimaux de référence pour tous les employés et employées. La CCT avec Lidl est entrée en vigueur le 1er mars 2011. Le salaire minimum de référence se situe à 3800 francs pour les employées et employés non qualifiés. Pour le personnel disposant d'une expérience professionnelle liée à la fonction et d'une formation de base de deux ans, le salaire est de 3950 francs au moins et, avec une formation de base de 3 ans, d'au moins 4100 francs. Les partenaires sociaux ont par ailleurs convenu de négociations salariales annuelles. Tous les employés et employées obtiennent cinq semaines de



vacances. Les apprenantes et apprenants ainsi que le personnel de plus de 50 ans ont désormais droit à six semaines de vacances. Des solutions qui vont au-delà du minimum légal ont également été convenues pour le congé de maternité et de paternité. La CCT applicable jusqu'en février 2014 concerne les apprenant-e-s et tout le personnel (sauf les cadres), indépendamment du taux d'occupation; en l'absence de résiliation, elle est ensuite reconduite d'année en année. (CM)

### 4.3.3 Agriculture

#### **CCT avec fenaco**

Syna a largement participé aux conditions de travail définies dans la CCT pour le personnel du groupe fenaco (Agrola, frigemo, Garnier, Landi, Ramseier, Traveco, Ufa ou Volg Winkellereien). Notre syndicat a négocié avec fenaco des augmentations salariales et a contribué à ce que le personnel soit équitablement rémunéré. fenaco a octroyé pour 2011 une augmentation salariale générale et individuelle. Le salaire des collaboratrices et collaborateurs est relevé de 50 francs au moins. Fenaco met à disposition 1,5 % de la masse salariale pour les augmentations de salaires. (CM)

### 4.3.4 Branche de la boulangerie, pâtisserie et confiserie

Les pourparlers pour une nouvelle CCT à partir de 2013 débiteront ces prochains mois. Notre priorité sera d'obtenir une force obligatoire générale (FOG) pour l'ensemble de la branche. (GB)

### 4.3.5 Branche de la coiffure

Le personnel de la branche de la coiffure peut recommencer à respirer. Depuis le 1er juin 2010, une nouvelle CCT a mis un terme au vide conventionnel qui durait depuis plus de trois ans.

Tout porte à croire que le patronat a profité de cette période de vide conventionnel pour diminuer les salaires. Les employeurs trouvent surtout le salaire de base de 3400 francs «trop élevé» et placent cet élément au centre de leurs critiques.

La nouvelle CCT a permis de poser un premier jalon sur la voie de l'amélioration des conditions de travail dans la branche de la coiffure. Par ailleurs, on a commencé avec un nouveau secrétariat qui veille surtout à l'application, au respect et à la mise en œuvre de la CCT. De nouveaux pourparlers conventionnels se profilent déjà; nous voulons y négocier en urgence d'autres améliorations substantielles. (GB)

## 4.3.6 Branche de la santé

### 4.3.6.1 Branche de la santé en Suisse romande

Pour un syndicat il est impératif de fixer des objectifs que nous puissions atteindre et évaluer. Pour le secteur tertiaire en Suisse romande, c'est la branche de la santé qui a été choisie comme branche prioritaire pour l'année 2010. Plus de 500 000 salarié-e-s étant au service de la santé dans notre pays, cette branche professionnelle requiert un grand engagement de notre part.

#### **Les établissements de santé n'ont plus de secret pour nous**

Nous avons constaté que malgré les conventions collectives de travail, le personnel travaillant dans la santé n'est souvent pas très bien organisé. Ainsi nous avons mis l'accent dans un premier temps sur le contact individuel avec les salarié-e-s. Durant l'année 2010, nos secrétaires syndicaux accompagnés d'un recruteur ont rencontré chaque jour des employé-e-s de la santé pour leur présenter notre syndicat et écouter leurs préoccupations. Hôpitaux, cliniques, établissements médico-sociaux, nous avons visité au moins une fois tous les établissements médicaux de Suisse romande.

#### **Le partenariat social**

Il n'a pas toujours été facile d'entrer dans ces établissements. Nous avons rencontré des employeurs tout à fait ouverts au partenariat social, mais d'autres étaient très réticents et nous ont fait comprendre que nous n'étions pas les bienvenu-e-s, quand bien même nous avons veillé à utiliser les moments de pause pour ne pas déranger le personnel durant son service.

Il ne suffit donc pas de négocier une convention collective de travail pour créer un partenariat so-



Plus de 500 000 salarié-e-s sont au service de la santé dans notre pays.

Photo: Fotolia

cial, encore faut-il vouloir le développer. Ces employeurs, qui sont pourtant eux aussi des «salarié-e-s», comprendront-ils un jour qu'ils ont tout à gagner d'une bonne collaboration avec Syna?

### **Actions et manifestations**

A l'occasion du 1er Mai et lors d'autres manifestations, le personnel de la santé a défilé dans les rues de Suisse romande sous la bannière de Syna. La dotation en personnel, le paiement des indemnités pour le travail de nuit et du dimanche et les CCT ont été les principales revendications pour lesquelles les manifestant-e-s ont choisi de se mobiliser. Nous avons par ailleurs mené des enquêtes auprès du personnel sur la satisfaction au travail, que nous poursuivons en 2011. Après analyse, les résultats seront communiqués aux membres. (CH)

#### **4.3.6.2 Branche de la santé en Suisse allemande**

La croissance constante du secteur de la santé et du social, alimentée par un grand nombre de facteurs,

exige toujours plus de personnel dans cette branche. Les conditions de travail ne sont pas toujours les meilleures, les contraintes physiques et psychiques sont considérables. Il n'existe pas de convention collective de travail pour la branche, uniquement des CCT dans certains hôpitaux cantonaux et homes. Les résultats des négociations salariales sont restés modestes. (MB)

### **4.3.7 Branche du nettoyage**

La CCT déclarée de force obligatoire s'applique pour les années 2011 à 2015. Les employeurs ont exigé des salaires minimaux fixes jusqu'en 2015, ce qui constitue un défi supplémentaire compte tenu de la situation économique difficile à évaluer aujourd'hui.

Avec une augmentation annuelle du salaire mensuel d'au moins 2%, un accord a finalement pu être trouvé. Le fait que le 13<sup>e</sup> salaire mensuel soit totalement introduit dans les secteurs de l'entretien, du nettoyage spécial et du nettoyage d'hôpital est réjouissant.

La fixation du champ d'application respectivement la question de l'assujettissement des petites sociétés donne toujours lieu à des difficultés. A moyen terme, le petit secteur du nettoyage (entreprises employant moins de 6 personnes) doit également être assujetti à la CCT. (GB)

#### 4.3.8 Branche hôtelière

L'élaboration d'une CCT qui améliore l'image de la branche hôtelière constituait l'objectif principal. Avec près de 200 000 employées et employés (dont environ 120 000 femmes, majoritairement intégrées dans les classes de salaire inférieures) et 30 000 établissements environ, l'hôtellerie-restauration est l'un des plus importants employeurs de l'économie suisse.

C'est sous le slogan «Bien pour tous» que les partenaires sociaux ont négocié une nouvelle CCT novatrice. Le concept de formation et de perfectionnement occupe une place importante. Par une



La branche hôtelière est l'un des plus importants employeurs de l'économie suisse. Photo: Fotolia

participation aux coûts de formation ainsi qu'avec une compensation de la perte de gain, l'utilisation de la formation continue est garantie.

En raison de la situation économique difficile des années 2009–2010, le 13e salaire intégral et le nouveau système salarial ne prendront effet qu'à partir de janvier 2012. (GB)

#### 4.3.9 Professions ecclésiastiques

Cette année, Syna a eu l'opportunité de se présenter aux étudiants en théologie de l'Université de Zurich et d'expliquer le rôle du syndicat dans le monde du travail. Cet exposé était une contribution sur le thème «Economie, politique et environnement» dans le cadre du semestre de pratique ecclésiologique et a suscité un grand intérêt. L'enquête réalisée au préalable parmi les membres Syna des «Professions ecclésiastiques» a pu être intégrée dans l'exposé et donnait une vision précise du travail quotidien dans la branche. Les étudiantes et étudiants se sont également montrés très intéressés par le «revenu de base inconditionnel», un des thèmes majeurs de notre dernier Congrès. (GB)

Contributions de Magdalena Bertone (MB), Carlo Mathieu (CM), Chantal Hayoz (CH) et Guido Bechtiger (GB).

# 5. Politique syndicale

## 5.1 Congrès Syna à St-Gall

Chaque quatre ans, Syna organise un congrès, son événement public le plus important. Au Congrès, nous développons ensemble de nouveaux concepts et définissons les objectifs de notre travail pour le proche avenir. Cette année, environ 400 déléguées et délégués se sont rendus en Suisse orientale et se sont réunis les 29 et 30 octobre dans la halle 2.1 de l'OLMA à St-Gall.

Le président Kurt Regotz a été réélu pour un second mandat de quatre ans. Les déléguées et délégués ont salué le président âgé de 58 ans pour son engagement syndical, son intelligence, son éloquence et son humour.

### Oui au revenu de base inconditionnel (RBI)

«Syna ne craint pas de formuler et de discuter d'utopies de société et également d'encourager ses membres à réfléchir et agir contre la tendance actuelle.» Se référant à ce principe déjà formulé au Congrès Syna de 2006, les déléguées et délégués ont offert une plate-forme au revenu de base inconditionnel (RBI). Albert Jörmann et Bernard Kundig de BIEN-Suisse (Basic Income Earth Network) et Ueli Mäder, professeur de sociologie à Bâle, ont débattu de ce thème avec des membres de Syna: Anja Pfeiffer de Bad Ragaz et Jacques Lafargue de Genève ainsi que la secrétaire centrale Chantal Hayoz de Fribourg. Après des débats nourris, les déléguées et délégués de Syna ont décidé par 143 contre 102 voix de poursuivre à l'avenir la vision d'un RBI. Avec cette décision, Syna est le premier syndicat de Suisse qui soit prêt à redéfinir la valeur du travail.

Le RBI est considéré comme une chance pour les travailleuses et travailleurs d'exercer enfin et sans contrainte un travail utile. L'introduction du RBI renforce par ailleurs l'offre et la demande sur le marché du travail. Les travaux simples ou mal rémunérés doivent obligatoirement être mieux payés, la nécessité de gagner son pain disparaît. Le RBI assure une sécurité réelle du revenu, il est libre de toute contrainte et il relance la discussion sur l'avenir des assurances sociales.

### Pour un travail de valeur – Principes d'éthique sociale

Les graves excès de la finance et la course au profit à court terme nous ont plongés dans une crise économique mondiale. Avec ses principes d'éthique sociale, Syna place au contraire les femmes et les hommes au centre du développement social. Le conférencier invité était Thomas Wallimann, responsable de l'Institut social du Mouvement des travailleurs catholiques (KAB). A l'avenir, Syna et ses membres s'engageront également pour une société qui préserve la dignité de l'être humain, vit la solidarité, apporte son aide à l'autonomie, prend le bien commun comme référence et agit dans la durée. Dans la brochure «Pour un travail de valeur – Principes d'éthique sociale», Arno Kerst vice-président de Syna et chef des secteurs et des branches a souligné clairement les idées fondamentales.

### Structures de Syna – un syndicat en changement?

La majorité des régions ont répondu par l'affirmative à la question de savoir si les structures actuelles de Syna sont toujours adaptées. La proposition de regrouper plusieurs régions en une unité géographique plus étendue a été rejetée. Cependant, Syna poursuit la discussion afin d'optimiser ses structures. Cela s'impose en raison de l'évolution constante du monde (du travail).

### Accusations de «10 vor 10»

Les débats sur les structures lors du Congrès ont été quelque peu écourtés. En effet, un reportage diffusé la veille du Congrès dans le journal télévisé «10 vor 10» de la télévision suisse alémanique a suscité de nombreuses discussions. L'émission laissait entendre que Syna faisait un million de francs de pertes par an.

La réalité est la suivante. Pendant les premières années de la fusion jusqu'à fin 2002, une diminution du patrimoine s'est produite. La raison découlait du fait que les partenaires de la fusion s'étaient engagés vis-à-vis du personnel à ne procéder à aucun licenciement lié à la fusion. Par ailleurs, la garantie des acquis s'appliquait à tout le personnel Syna jusqu'à



Podium sur le RBI avec de gauche à droite les partisans Albert Jörimann, Bernard Kundig et Ueli Mäder, la modératrice Sandra Leis, et les sceptiques Anja Pfeiffer, Jacques Lafargue et Chantal Hayoz. Photo: Lars Walter

fin 2000. Pendant la première phase de la fusion, des pertes sont intervenues en raison de réajustements en matière de placements. Ces dernières années, Syna a présenté un bilan équilibré. Syna n'a pas de dette.

Quant aux questions relatives au personnel posées dans l'émission, il est à noter que la rotation du personnel chez Syna est comparable à celles d'autres employeurs. De bonnes conditions de travail et des fins équitables de contrat de travail revêtent toujours une grande importance pour Syna.

Un correctif fut apporté dans l'émission «10 vor 10» qui suivit – néanmoins, le préjudice pour l'image de notre syndicat demeure.

Dans l'ensemble, l'ambiance au Congrès fut détendue, les congressistes ont profité de l'occasion pour partager leurs réflexions avec intensité et engagement. Le Congrès de deux jours a créé une nouvelle cohésion et a exprimé sa certitude que Syna suit la bonne voie.

Sandra Leis, directrice Communication,  
Campagnes et Commissions

## 5.2 Politique salariale

En l'an un après la crise financière mondiale, les incertitudes économiques déterminent toujours les négociations salariales. Le vice-président Arno Kerst revient sur les négociations salariales – et se tourne vers l'avenir.

*Syna est-il satisfait des négociations salariales 2011?*

**Arno Kerst:** Cet été, Syna réclamait des augmentations salariales de deux à trois pour-cent. Eu égard à la progression de la reprise économique, Syna est convaincu que les revendications de l'époque étaient réalistes. Les accords salariaux ont profité d'un renchérissement relativement faible (0,2% par rapport au même mois de l'année dernière et de 0,7% en moyenne annuelle pour 2010), si bien qu'un grand nombre de travailleuses et travailleurs gagneront réellement plus en 2011. Mais les primes élevées des caisses-maladie, l'augmentation de la TVA et des déductions salariales supplémentaires pèsent sur le portemonnaie. La grande majorité des accords salariaux, qui se situe entre un et deux pour-cent, ne suscite pas une joie débordante.

*Comment évolue le salaire des femmes?*

**Arno Kerst:** Bien qu'il subsiste toujours une différence discriminatoire entre le salaire des femmes et celui des hommes, peu d'améliorations ont pu être obtenues cet automne. Si le dialogue entre partenaires sociaux sur l'égalité des salaires ne porte pas de fruits pour l'année prochaine, Syna renforcera encore son engagement pour des rémunérations équitables en faveur des femmes. Les employeurs ont encore la possibilité de vérifier l'existence de telles discriminations salariales et, le cas échéant, d'adapter leurs salaires. Si tel n'est pas le cas, nous nous engagerons pour des actions simplifiées en contestation du salaire.

*La construction est en plein essor. Les travailleuses et travailleurs de l'Artisanat en ont-ils profité du point de vue salarial?*

**Arno Kerst:** La branche de la construction a été épargnée par la crise économique mondiale. En conséquence, les attentes des ouvriers étaient grandes et justifiées eu égard aux accords salariaux plutôt modestes de l'année précédente. Cela se présente bien pour un grand nombre de travailleuses et de travailleurs: les installateurs électriciens, le personnel de la Construction en bois et les ouvriers soumis à la CCT du marbre et granit bénéficient d'augmentations salariales variant entre 1,7 et 3%. Avec une augmentation générale de salaire de 98 francs par mois, Syna est également parvenu à conclure un accord satisfaisant dans le second-œuvre de Suisse romande.

Cela rend incompréhensible le refus des entrepreneurs de négocier entre partenaires sociaux une convention salariale satisfaisante pour les deux parties. La rupture unilatérale des négociations salariales et la recommandation non contraignante des employeurs d'augmenter les salaires de 0,6% sur une base générale et de 0,4% sur une base individuelle constituent non seulement une déception pour les ouvriers de la construction mais, pour Syna, cette manière d'agir est inacceptable.

*L'éventail des branches du secteur tertiaire est important. Quels accents Syna a-t-il mis dans les négociations?*

**Arno Kerst:** Le nettoyage est une branche à bas salaires. Dès lors, l'augmentation des salaires minimaux d'au moins deux pour-cent en Suisse allemande

de resp. de 1,6% en Suisse romande est d'autant plus importante.

Dans le commerce de détail, l'accord salarial avec Coop prévoyant des adaptations de deux à trois pour-cent est convaincant. Syna est particulièrement fier d'avoir pu conclure la première CCT avec un discount en Suisse. Le personnel de Lidl bénéficie ainsi de salaires minimaux contraignants et d'autres améliorations des conditions de travail.

Les négociations salariales dans les hôpitaux et homes souffrent depuis longtemps déjà de la discussion sur les coûts dans le secteur de la santé. Cette année également, Syna ne peut pas se déclarer satisfait des accords existants à ce jour, qui prévoient presque exclusivement des augmentations individuelles de salaires.

*L'Industrie fut le secteur le plus touché par la crise. Cela s'est-il également fait sentir cette année?*

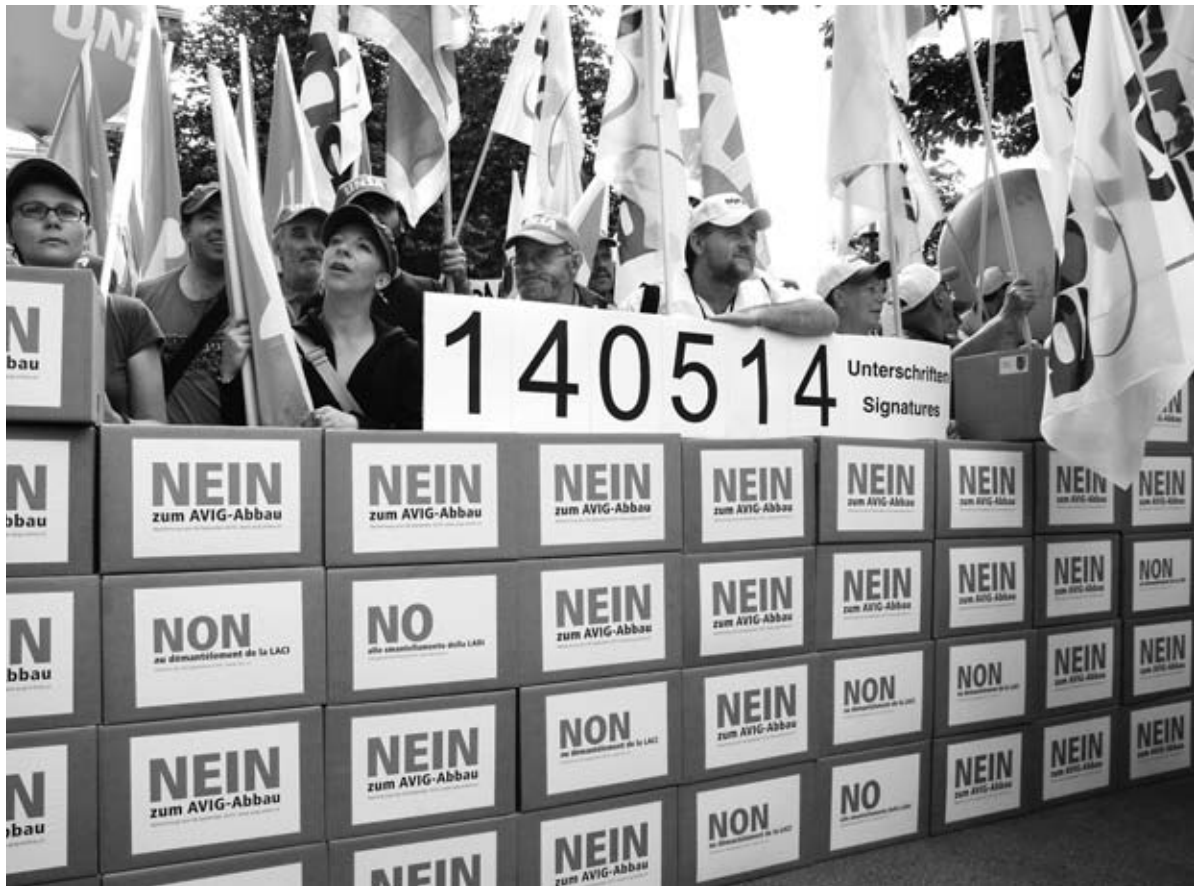
**Arno Kerst:** Nous constatons deux tendances: en premier lieu et contrairement à l'année dernière, il n'y aura guère de gel salarial. Néanmoins, la crise a laissé de profondes traces. Lorsque des entreprises aussi rentables que Roche et Novartis augmentent leur masse salariale de 2% resp. 1,5%, il n'est pas surprenant qu'une majorité des entreprises industrielles répartiront des augmentations salariales allant de 1% à 1,5%.

En deuxième lieu, nous devons constater avec un grand malaise qu'une fois de plus, nous sommes en présence de versements uniques et de primes. Nous sommes très critiques vis-à-vis de cette mauvaise habitude. Ces prestations financières ne sont pas durables pour les salariés. Par ailleurs, les critères de répartition sont trop souvent opaques et avantagent surtout les mieux lotis.

Syna exige que les négociations salariales s'étalent en partie jusqu'au printemps 2011 dans l'industrie s'orientent vers des accords aussi bons que ceux conclus avec Trisa (+2%) resp. Holcim (+2,2% environ).

*Quelles sont les priorités fixées par Syna pour sa future politique salariale?*

**Arno Kerst:** Par exemple, il n'est pas concevable que la discrimination quant au salaire des femmes se perpétue au 21<sup>e</sup> siècle. Syna examine toutes les voies possibles pour mettre un terme à cet état de fait honteux! Des salaires équitables pour les femmes sont non seulement une nécessité éthique mais ils



Syna a été la première à récolter des signatures pour le référendum contre la révision de l'assurance-chômage.

Photo: Syna

constituent aussi une base pour des modèles familiaux et de partenariat modernes. Par ailleurs, des salaires trop bas pour les femmes sont une bombe à retardement sociale, car de faibles rémunérations impliquent toujours des rentes dérisoires.

En tant que syndicat interprofessionnel, nous connaissons les différentes sortes de négociations salariales: à l'avenir, nous devons encore mieux exploiter ce grand savoir-faire. Ainsi les pourparlers salariaux ne dégèneront pas en un simple rituel, mais demeureront le lieu privilégié pour négocier, la distribution des profits, l'augmentation de la productivité et la justice sociale.

Le sujet des salaires fera couler beaucoup d'encre ces prochaines années. Les initiatives populaires «1:12 – pour des salaires équitables» et «des salaires minimums maintenant!» inscrivent deux thèmes importants dans l'agenda politique. Ainsi, avec son enquête annuelle sur le salaire des dirigeants, notre organisation faîtière Travail.Suisse a véritablement lancé le débat sur l'écart salarial croissant. Les dirigeants et les membres des conseils d'administration

s'accordent très souvent des pour-cent à deux chiffres à titre d'augmentations salariales annuelles – tandis que nous devons lutter pour obtenir un dixième de point de pourcentage pour nos membres. Bien que Syna émette des réserves quant à la concrétisation de l'initiative sur le salaire minimum, nous nous félicitons du fait que le thème capital des salaires minimaux soit ainsi mis en lumière. Le fait qu'il y ait des working poor dans l'un des pays les plus riches du monde est une honte. Les salaires minimaux sont un moyen éprouvé pour lutter contre cette anomalie. Le fait que la moitié des travailleuses et travailleurs doivent se débrouiller sans négociations salariales collectives (sur les salaires effectifs et minimaux) est une injustice que nous tenons absolument à corriger.

Arno Kerst, vice-président de Syna

## 5.3 L'assurance-chômage démantelée

Grâce aux syndicats, la Suisse dispose d'un bon réseau social avec des assurances sociales et des institutions de prévoyances qui ont fait leurs preuves. Depuis des années pourtant, notre Parlement planche sur des scénarios-catastrophes quant à la viabilité financière de l'AVS. Pour l'AI, une révision se prépare à grande vitesse. Dans l'assurance-accident, les compagnies privées veulent une plus grande part du gâteau. Dans l'assurance-maladie, les primes sont en augmentation constante et aucune solution acceptable n'est en vue. Et alors qu'une diminution du taux de conversion pour la prévoyance professionnelle semblait également se profiler par la bande, le peuple suisse a dit clairement Non, pas de cette manière. Mais le rafistolage se poursuit.

Syna a également dit Non à la 4e révision de la Loi sur l'assurance-chômage et fut le premier à récolter des signatures contre cette révision inutile de la LACI. En dépit de notre engagement dans la campagne de vote, le peuple suisse a malheureusement accepté cette révision. Ces modifications absurdes engendrent désormais la perte du droit aux prestations pour dix à vingt mille chômeuses et chômeurs jeunes et âgés qui doivent dès lors compter sur l'aide sociale. Le Seco et les offices cantonaux du travail en sont encore à chercher comment doivent être interprétés les textes de loi révisés et comment éviter que les personnes au chômage et sans revenu soient confrontées à l'humiliation de faire appel aux offices sociaux. Il aurait fallu réfléchir avant d'agir.

Kurt Regotz, Président de Syna

## 5.4 Commissions

### 5.4.1 Commission des migrantes et migrants

La Commission des migrantes et des migrants observe avec inquiétude la montée de la xénophobie en Suisse. Ce n'est pas seulement imputable au plus grand parti de Suisse qui fait du «problème des étrangers» son thème électoral récurrent. Les posi-

tions hostiles aux frontaliers et les succès des partis concernés à Genève et au Tessin doivent nous interpeler. L'aversion contre les émigrés allemands progresse en Suisse alémanique. Le Oui à l'initiative sur le renvoi, en novembre 2010, fut également décevant. Indirectement, les ressortissants étrangers étaient une fois de plus présentés sous un jour défavorable.

En 2010, la Commission Syna des migrantes et migrants s'est impliquée dans des cours pour les personnes issues de l'immigration souhaitant se réinsérer dans la vie professionnelle. Ces cours étaient soutenus par l'ENAIP (Ecole professionnelle pour la formation et le perfectionnement) du point de vue technique et par l'Etat italien pour le financement. La Commission des migrants a également participé à l'information de la Suva destinée aux travailleuses et travailleurs italiens exposés à des matériaux contenant de l'amiante, dans les années 70 et 80.

De grands changements sont en cours dans la Commission. Madame Angela Carlucci, ancienne coordinatrice des migrantes et des migrants, a quitté Syna à fin octobre 2010. Sa succession est assurée par Madame Julia Konstantinidis, qui prendra ses fonctions le 1er juillet 2011. Le vice-président Santo Cardizzone assume provisoirement la direction de la Commission.

Santo Cardizzone,  
vice-président de la Commission des migrants

### 5.4.2 Young Syna

En 2010 également, Young Syna s'est engagé activement pour les jeunes membres du syndicat. Au titre de reconnaissance et de promotion du travail avec les jeunes, la Confédération nous a versé un montant de plus de 15'000 francs (cette somme reste inférieure à celle de 2009, les activités spécifiques à la jeunesse ayant diminué dans les régions). Young Syna a pris de l'ampleur et, en plus de la section «Young Syna Lucerne», le mouvement Jeunesse s'est également développé à Bâle. Les réponses par téléphone ou par écrit aux questions les plus diverses de nos membres Young Syna font partie de nos tâches principales.

Pour informer les membres de moins de 25 ans sur les sujets importants qui les touchent directement,



un article sur l'actualité du monde syndical et professionnel a paru dans chaque édition de Syna-Magazine.

Simon Jacoby, consultant Jeunesse

### 5.4.3 Rentières et rentiers

#### Echos économiques et politiques

L'économie suisse s'est développée positivement et au-delà des attentes en 2010. Une importante croissance a pu être réalisée grâce à de fortes exportations vers les pays asiatiques et une solide demande sur le marché Suisse. Les chiffres du chômage ont baissé avant tout auprès des jeunes, ce qui est réjouissant.

La votation populaire du 7 mars contre la baisse du taux de conversion fut un énorme succès pour les syndicats. Le scrutin du 26 septembre contre le démantèlement de l'assurance-chômage fut moins réjouissant. La majorité du peuple suisse ne témoigna d'aucune solidarité pour les chômeurs. Une fois de plus, les salariés privilégiés seront épargnés tandis que les moins

bien lotis devront passer à la caisse. L'acceptation en votation populaire du 28 novembre de l'initiative de l'UDC pour le renvoi des étrangers criminels n'est pas une reluisante victoire pour la démocratie suisse. L'initiative a été acceptée à une grosse majorité, tandis que le contre-projet a été refusé. A mon avis, les deux textes étaient inutiles, car les lois actuelles suffisaient pour autant qu'elles soient appliquées. La nouvelle ministre de la Justice et Police, Simonetta Sommaruga, doit maintenant essayer avec un groupe de travail de formuler ces nouvelles dispositions légales en conformité au droit international. Puis, les deux Chambres fédérales devront délibérer et discuter du texte final. Selon sa teneur, ce texte pourrait faire l'objet d'un nouveau référendum, ce qui remettrait en marche le théâtre initié par l'UDC.

#### Un Congrès de Syna animé

Le Congrès de Syna 2010 a été très réjouissant. Malgré les manœuvres médiatiques de l'émission «10 vor 10», les congressistes ne se sont pas laissés ébranler. Les trois thèmes (Principes d'éthique sociale, Structures de Syna et Revenu de base inconditionnel) ont été débattus et adoptés par de nombreux



Nos rentiers dans une forme olympique en visite à Lausanne.

Photo: Syna

délégués et déléguées. En remerciements pour son extraordinaire prestation, Kurt Regotz a été réélu pour un mandat de 4 ans. Bonne chance!

### **Surveillance des prix dans la ville olympique**

L'assemblée des délégués du mouvement des retraités de Syna s'est déroulée le 10 juin à Lausanne et a été placée sous le thème de la surveillance des prix. Marcel Chavaillaz, représentant en Suisse romande de Monsieur Prix, nous a expliqué avec talent son travail. Cette excellente manifestation s'est terminée par la visite du Musée olympique. Un grand merci aux co-organisateur vaudois.

### **Tout baigne**

Le 27 mai une délégation de Syna pris part à l'assemblée de la FSR (Fédération Suisse des retraités) à Payerne. En plus de l'acceptation de nombreux rapports annuels des fédérations affiliées et autres commissions, de l'acceptation des comptes et du rapport annuel de la FSR, Michel Pillonel et les memb-

res du comité ont été élus ou réélus. Les collègues Willy Cramatte et Hans Von Arb ont également été reconduits dans leurs fonctions. Ils représentent les retraités de Syna au Comité de la FSR et ont participé à diverses séances.

La Commission nationale des retraités Syna s'est rencontrée trois fois en cours d'année 2010 pour préparer l'assemblée des délégués, les activités de 2011 et pour échanger des idées, plus particulièrement sur le Congrès 2010 de Syna à Saint-Gall. Jacques Lafargue (Genève) et Karl Leutenegger (Uri) sont les nouveaux membres de la Commission Nationale des Retraités.

Un sincère merci aux membres de la Commission Nationale des Retraités, à notre fidèle traductrice Rut Hörler et à notre coordinateur Eric Favre pour leur excellente collaboration.

Emil Hauser,  
président de la commission des retraités

---

## **Impressum**

### **Editeur:**

Syna, Centrale  
Josefstrasse 59, 8031 Zürich  
T 044 279 71 71  
[www.syna.ch](http://www.syna.ch)

### **Rédaction:**

Sandra Leis, Laurent Seematter

### **Traduction:**

Anne Lugon

### **Layout:**

Silvia Zimmermann

### **Impression:**

Neue Luzerner Zeitung AG

1<sup>re</sup> édition, mai 2011