



Rapport d'activité 2011

Rapport du Comité directeur
à l'Assemblée des délégués du 23 juin 2012

Sommaire

1.	Avant-propos du président	2
2.	Faits et données	4
3.	Régions	6
3.1	Suisse alémanique	6
3.1.1	Argovie	6
3.1.2	Berne	7
3.1.3	Fribourg alémanique	8
3.1.4	Grisons-Pays de Sargans	8
3.1.5	Haut-Lac de Zurich	9
3.1.6	Haut-Valais	10
3.1.7	Lucerne	11
3.1.8	Nord-Ouest de la Suisse	12
3.1.9	Olten-Soleure	13
3.1.10	Obwald et Nidwald	14
3.1.11	Suisse orientale	15
3.1.12	Uri	15
3.1.13	Zoug-Suisse centrale	16
3.1.14	Zurich-Schaffhouse	17
3.2	Suisse romande	18
3.2.1	Fribourg-Neuchâtel	18
3.2.2	Genève	19
3.2.3	Jura	20
3.2.4	Vaud	21
4.	Secteurs et branches	23
4.1	Secteur Industrie	23
4.2	Secteur Artisanat	26
4.3	Secteur Tertiaire	31
4.4	CCT pour la location de services	35
5.	Politique syndicale	36
5.1	Égalité	36
5.2	Politique salariale	38
5.3	Cent ans de la CCT	40
5.4	Commissions	40
5.4.1	Commission des migrantes et migrants	40
5.4.2	Commission Young Syna	41
5.4.3	Commission des retraités et retraitées	42

1. Avant-propos du président

L'exercice 2011 boucle (une nouvelle fois) dans les chiffres noirs. Le nouveau siège de la Centrale Syna à Olten a peu influencé ce résultat positif. Par contre, les cotisations des membres ont joué un rôle prépondérant. Après quelques années de légère baisse, Syna a pu maintenir le nombre de ses membres sur le plan suisse. En ces temps où règnent l'individualisme, le court terme et la «génération Y» pour qui l'attachement au travail n'a plus la même signification, c'est une belle performance. Derrière ce résultat se dissimulent un travail quotidien considérable et une grande force de conviction. L'activité syndicale d'aujourd'hui n'est pas différente de celle d'autrefois. Malgré le multimédia et les réseaux sociaux sur Internet, le dialogue face à face reste indispensable pour convaincre. Ensemble, et depuis des générations, nous continuons à façonner l'avenir.

De la génération B à la génération Y

Après la Seconde Guerre mondiale, notre mouvement syndical fut ravivé par la génération des «vétérans» dont les descendants sont venus au

monde entre 1928 et 1945. Elle était engagée, disciplinée, respectueuse de l'autorité et loyale. Peu de personnes de cette génération sont encore professionnellement actives, mais un grand nombre sont encore membres de notre syndicat. Et ils se rappellent des conditions d'autrefois et de ce qu'ils ont fait bouger, ensemble.

Les enfants nés entre 1946 et 1964 sont qualifiés de «baby-boomers». A l'époque, le taux de natalité en Europe était cinq fois plus élevé qu'aujourd'hui. Par l'intermédiaire des syndicats, la génération des «baby-boomers» a participé à la mise en place de l'économie sociale de marché avec le développement des assurances sociales. Cette génération sait ce qu'il faut défendre. Aujourd'hui, les «baby-boomers» ont tous dépassé la quarantaine et auront quitté le monde du travail d'ici à 2025.

Entre 1965 et 1979 est venue au monde la «génération X». Elle a vécu la Guerre du Vietnam, la crise pétrolière ou la chute du mur de Berlin. Elle connaît les incertitudes économiques et se demande à juste titre si la mondialisation est un



En octobre, le secrétariat central a déménagé à la Römerstrasse 7 à Olten. Situés à proximité de la gare et de l'Aare, nos locaux sont désormais facilement accessibles par les visiteuses et visiteurs de toute la Suisse. Photo: Lars Walter

progrès social ou pas. La «génération X» est décrite comme individualiste, pragmatique et impatiente. Elle considère comme un dû évident un grand nombre d'acquis obtenus par les générations précédentes. La «génération X» peut poser les jalons pour un monde du travail plus humain.

Pour respecter l'ordre alphabétique, on désigne les enfants nés après 1980 sous le nom de «génération Y». Elle est rompue aux technologies les plus modernes, n'est pas carriériste professionnellement, mais cherche des activités motivantes et des défis à relever. La «génération Y» peut vivre avec la flexibilité du temps de travail. A ses yeux le juste équilibre entre travail et vie privée est primordial. Elle est favorable aux activités bénévoles, elle est prête à s'impliquer. C'est en tout cas ce qu'a démontré un séminaire des syndicats chrétiens indépendants en Slovaquie.

Syna est moderne

En 2011, notre travail syndical était orienté vers l'équilibre entre travail et vie privée. Dans la campagne en faveur des «6 semaines de vacances pour tous», nous avons souligné l'accroissement constant des contraintes au travail et la nécessité de vacances supplémentaires pour ne pas défigurer nos forces de travail. Plus de protection, c'était aussi la devise des négociations conventionnelles dans le secteur de la construction. Eviter un vide conventionnel dans le secteur principal de la construction fut l'objectif prioritaire de Syna. Face à la dureté de la branche, la convention nationale est une protection indispensable pour les travailleuses et travailleurs de la construction. Par ailleurs, près de 300 000 personnes profitent de la première convention collective de travail intersectorielle signée dans la branche de la location de services. Même si les dispositions négociées entre partenaires sociaux n'en sont encore qu'à leurs balbutiements, c'est déjà une première étape importante.

En cette année de l'égalité, nous avons dû admettre avec amertume que l'égalité salariale entre femme et homme était loin d'être atteinte. Des durées du travail flexibles, répondant aux vœux des travailleuses et des travailleurs sont restées l'exception, le grand défi à relever dans l'immédiat consiste à concilier vie de famille et vie professionnelle.



Kurt Regotz, président de Syna. Photo: Lars Walter

Notre industrie exportatrice a dû faire face à un franc suisse surévalué respectivement à un euro faible. Avec les employeurs, nous sommes intervenus auprès de la Banque Nationale Suisse afin d'exiger des mesures. Au lieu des heures supplémentaires gratuites, nous proposons une indemnité pour travail supplémentaire.

Syna est tourné vers le futur

Lors du Congrès 2011 de notre organisation faïtière Travail.Suisse, nous avons défini nos positions politiques pour la période 2012–2015 et nos exigences pour l'amélioration du travail. Dix thèses sur la démographie ont été formulées dans un manifeste pour le travail. Assumant le mandat donné par notre Congrès, nous avons également étudié l'idée du revenu de base inconditionnel. Syna reste favorable au plein emploi. Mais nous devons réfléchir à ce que plein emploi voudra dire dans le futur.

Le plein emploi est un concept plus utopique que celui du revenu de base inconditionnel.
(Prof. EPF Theo Wehner)

Un grand merci à tous les membres Syna pour leur présence. Je remercie sincèrement toutes les femmes et les hommes qui siègent dans les comités régionaux pour leur engagement bénévole. Le Comité, le Comité directeur et tout le personnel de Syna méritent mon respect pour leur précieuse collaboration.

Kurt Regotz, président

2. Faits et données

2.1 Personnel

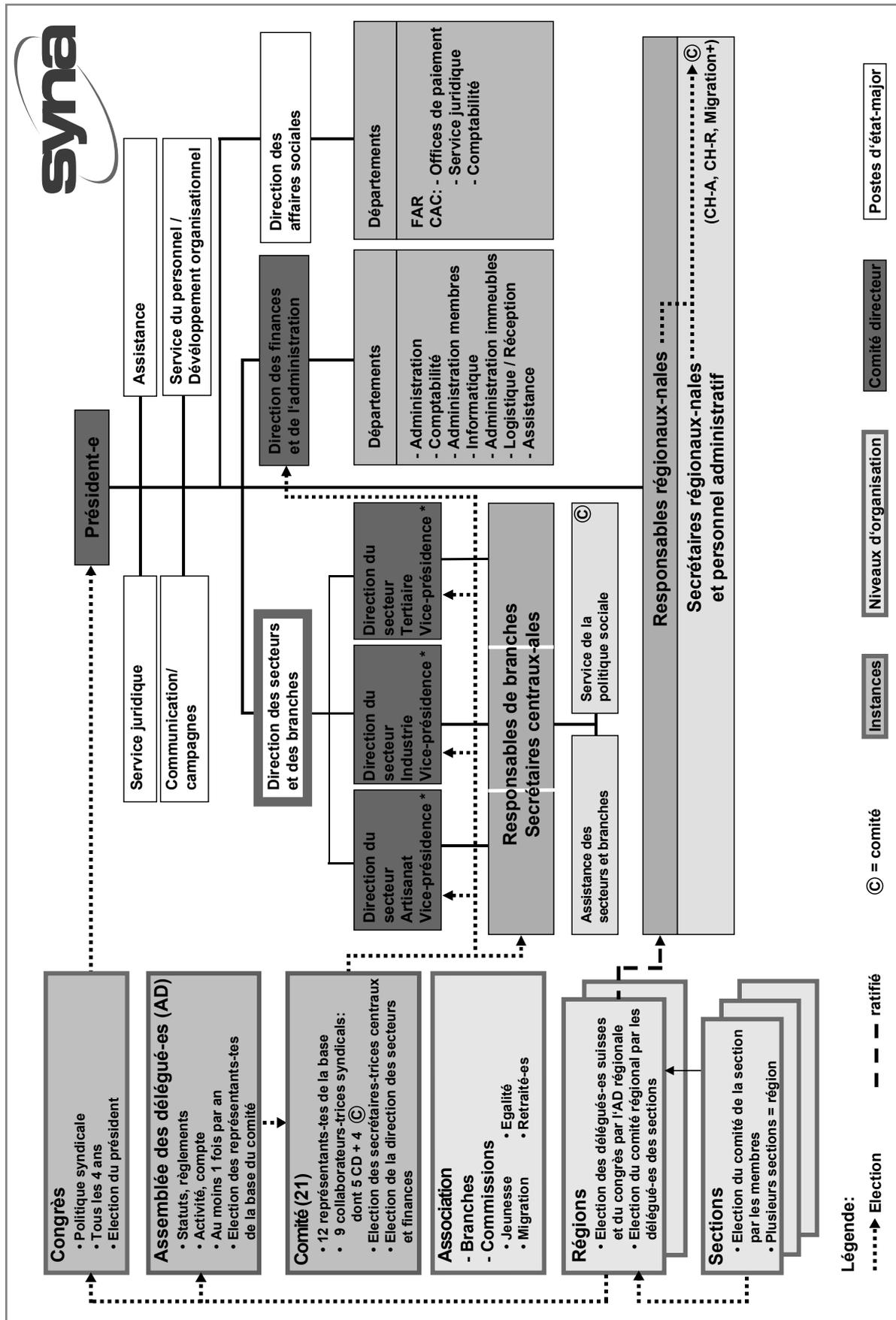
L'effectif du personnel a peu changé, néanmoins 34 personnes ont quitté Syna et ont été remplacées. En 2011, quatre personnes ont pris une retraite pleinement méritée. La structure des âges a peu évolué. Notre personnel réalise son

travail avec un haut niveau d'engagement. Les exigences ne cessent de croître, la pression augmente, nous devons nous occuper plus activement de l'équilibre entre travail et vie privée (Work-Life-Balance), tout particulièrement en raison de l'âge moyen plutôt élevé.

Répartition du personnel	Personnes 1. 1. 2012	Postes (%) 1. 1. 2012	Personnes 1. 1. 2011	Postes (%) 1. 1. 2011
Effectif total du personnel	199	171.4	200	174.9
Nombre de femmes	103	80	112	89.3
Nombre d'hommes	96	91.4	88	85.6
Total	199	171.4	200	174.9
Nombre de Suisses	157	132.6	162	140.1
Nombre d'étrangers-gères	42	38.8	38	34.8
Total	199	171.4	200	174.9
Origine des étrangers-gères:				
Cameroun	1	1.0	0	0.0
Chine (Tibet)	1	1.0	0	0
Croatie	1	0.6	0	0.0
France	1	0.9	1	0.9
Italie	20	18.2	18	16.1
Kosovo	2	1.8	0	0.0
Macédoine	1	1.0	1	1.0
Pologne	2	2.0	2	2.0
Portugal	8	7.8	7	6.8
Serbie	2	2.0	4	4.0
Espagne	3	2.5	5	4.0
Total	42	38.8	38	34.8
Nombre Suisse allemande	149	129.3	148	130.6
Nombre Suisse romande	50	42.1	52	44.3
Total	199	171.4	200	174.9
Age moyen		1. 1. 2012		1. 1. 2011
Personnel Syna		44		43
Femmes		42.3		42.1
Hommes		45.1		45.1
Appartenance moyenne à l'entreprise				
Personnel Syna		8.94		8.66
Femmes		7.75		7.03
Hommes		10.42		10.73
Fluctuations		2011		L'année précédente
Effectif au 1. 1. 2011		200		216
+ Entrées		33		17
- Départs		34		33
Effectif au 1. 1. 2012		199		200
Fluctuations		17.04%		15.87%

La statistique ne prend en compte ni les 5 employés-es de commerce et les 3 médiamaticiens-nes sous contrat d'apprentissage, ni les 17 personnes (entretien des bureaux) rémunérées à l'heure.

2.2 Organigramme



3. Régions

3.1 Suisse alémanique

3.1.1 Argovie

Menace de licenciements collectifs chez Alstom

Les sombres nuages – la suppression de 760 emplois chez Alstom – qui planaient au-dessus de Baden et Birr-Lupfig nous ont également tenus en haleine au début de l'année 2011. Des négociations intensives ont été entamées afin de réduire le nombre de licenciements. Lors d'une manifestation et assemblée d'information sur le site d'Alstom à Birr, nous avons appelé la direction du groupe Alstom à revoir sa position. Nous étions convaincus que la suppression de postes annoncées l'automne précédent, pouvait être évitée. L'action organisée dans le cadre d'une journée européenne a suscité un grand intérêt pour le personnel d'Alstom.

Les employées et employés ainsi que les syndicats de sept pays européens avaient organisé des actions de protestation contre la suppression des

emplois prévue à travers le monde par le groupe français Alstom. Jusqu'à 4000 licenciements étaient annoncés parmi lesquels les 760 emplois mentionnés ci-dessus, en Suisse. Le processus est toujours en cours.

Négociations de la durée du travail

Elargissement de la durée de travail, cette formule nous a beaucoup occupés dans la région – en raison du cours de l'euro et de la proximité de la frontière. Pour de nombreuses entreprises, nous avons dû renégocier des conventions déjà conclues, qui avaient été négociées entre les employeurs et les commissions de personnel, et les assortir de conditions-cadres. Dans la majorité des cas, l'employeur souhaitait introduire un élargissement de la durée du travail, gratuitement et sans respecter les délais légaux.

Actions

Néanmoins, le ciel d'Argovie n'a pas été assombri par de lourds nuages et des problèmes pen-



Lancement de l'action de prévention contre le soleil sur le chantier de l'autoroute en Argovie, en compagnie de la conseillère nationale et directrice de la ligue suisse contre le cancer, Pascale Bruderer (au centre). Photo: Syna

dant toute l'année. L'été est arrivé à point nommé et le soleil se montrait sous son meilleur jour. Les ballons de plage avec le logo Syna et la référence à l'initiative Vacances ont pu être offerts aux adeptes de la baignade – pour la plus grande joie des enfants.

De grandes quantités de protections solaires ont également été distribuées au cours de l'été dernier. Sur les chantiers, les travailleuses et travailleurs sont fréquemment exposés aux rayons UV nocifs qui peuvent provoquer un cancer de la peau. La campagne de prévention «la peau n'oublie aucun coup de soleil» de Syna Argovie et de la Ligue contre le cancer argovienne s'est déroulée au mois de juin. La conseillère nationale et directrice de la Ligue contre le cancer Argovie, Pascale Bruderer, était présente lors du lancement de la campagne.

Pendant les mois d'été et d'entente avec les employeurs, nous avons visité de nombreux grands chantiers de la construction. Sur place, nous avons sensibilisé les travailleuses et travailleurs sur les dangers des rayons UV. Les réactions furent réjouissantes et, avec le recul, les employeurs eux-mêmes ont commenté notre action de manière positive.

Thomas Amsler, responsable régional

3.1.2 Berne

Organisation

La réorganisation du service administratif s'est achevée à la fin du mois de décembre. Les anciennes charges accumulées au cours des 15 dernières années ont été réduites. La région de Berne peut offrir ses conseils aux migrantes et migrants dans neuf langues.

A savoir, en plus des trois langues nationales, toutes les langues des Balkans, l'espagnol, le portugais et le tamoul. Nous souhaitons profiter de l'occasion pour remercier très sincèrement Susanna Janett qui nous a quittés le 30 avril 2011.

Membres

Le 1^{er} avril 2011, Herbert Hug a débuté son activité au service extérieur en tant que recruteur. Après des débuts un peu difficiles, il a pu gagner

de nombreux membres à notre syndicat. La campagne de recrutement «50%» lancée en septembre 2011 a également rencontré un grand succès. Les sections bernoises ont payé 50% de la prime annuelle des nouveaux membres. Cette action a eu tellement de succès que la Conférence des présidents et des caissiers ont décidé de la prolonger jusqu'à l'Assemblée des délégués de la mi-mars 2012. Finalement, le groupe Jeunesse a organisé un événement auquel ont pris part plus de 50 personnes parmi lesquelles neuf ont décidé de devenir membres de notre syndicat.

La région de Berne a organisé des cours de langues gratuits pour ses membres. Tous les cours ont été donnés à des classes pleines. Les cours ont également été suivis par des non-membres de Syna. Beaucoup d'entre eux ont décidé de rejoindre les rangs de notre syndicat. Deux cours d'anglais, niveaux débutants et avancés, et un cours d'espagnol ont été proposés.

Visites sur le terrain

En 2011, comme l'année précédente, le commerce de détail fut une priorité de la région Syna de Berne. Toutes les succursales de Coop et Migros situées sur le territoire de la région ont été visitées. Syna a pu ainsi mieux se faire connaître. Par ailleurs, nous avons visité à deux reprises l'ensemble des kiosques Valora.

Afin de nouer des contacts dans le secteur hôtelier également, des visites ont été faites à des hôtels et des cafés et restaurants de tout le canton de Berne. A cette occasion, nous avons découvert un bon nombre d'abus commis par des patrons parfois perplexes.

En 2011, nous avons également été actifs dans le secteur de la construction. De nombreux chantiers ont pu être visités surtout grâce aux efforts de notre collaborateur Herbert Hug. Il est parvenu à recruter un grand nombre de membres Syna.

Comité régional

Le Comité régional a très habilement manœuvré et les sections ont pu tisser un lien plus étroit avec le syndicat grâce à des discussions intensives. Notre jeune président régional Walter Wüthrich s'est particulièrement illustré.

José Castellote, responsable régional



L'équipe de Syna (en photo José Alvarez) a accueilli avec zèle les visiteuses et visiteurs de la foire de Plafayon.

Photo: Kathrin Ackermann

3.1.3 Fribourg alémanique

Personnel

José Alvarez a rejoint l'équipe en décembre 2010 et travaille prioritairement pour le recrutement des membres. Son engagement exclusif au service extérieur pour la syndicalisation fut uniquement possible parce que tous les collaboratrices de Tavel ont repris et exécuté, en équipe, les tâches courantes. Couronné par la croissance de l'effectif des membres, ce très bon résultat est à mettre au crédit de l'équipe dont la collaboration fonctionne parfaitement à Tavel.

Chiffres

C'est avec plaisir que nous soulignons que la région Fribourg alémanique enregistre des chiffres positifs depuis 2003 et qu'elle compte poursuivre sur cette voie. Ce résultat découle essentiellement de l'utilisation prudente du budget mis à disposition. Par ailleurs, le recrutement a été renforcé en 2011. L'augmentation de l'effectif des

membres de 1,6 % prouve que cette stratégie fonctionne.

La révision de la LACI est entrée en vigueur au 1^{er} avril 2011. Du jour au lendemain, un grand nombre de bénéficiaires du chômage se sont trouvés en situation de fin de droit et n'ont plus reçu d'allocation de chômage. Néanmoins, la baisse du taux de chômage fut relativement modeste. En décembre 2011, le chiffre a même progressé et les perspectives des mois à venir indiquent une tendance à la hausse.

Politique

«6 semaines de vacances pour tous» – la région Syna de Fribourg alémanique s'est fortement impliquée dans cette initiative populaire et a fait une propagande active en faveur du Oui le 11 mars 2012.

Le succès fut à chaque fois au rendez-vous, comme lors de la foire de Plafayon, très célèbre dans la région. Un grand nombre de visiteuses et de visiteurs se sont informés au stand Syna et se sont exprimés en faveur de l'initiative. Naturellement, nous restons impliqués jusqu'à la votation du 11 mars 2012.

En 2011, nous avons dû déplorer la non réélection de Marie-Thérèse Weber-Gobet et la perte du siège PCS au Conseil national. Par son travail, Mme Weber-Gobet soutenait les desiderata de notre syndicat.

Carmen Pürro, collaboratrice administrative

3.1.4 Grisons-Pays de Sargans

Fabrique de papier Landqart SA: Licenciements plutôt que réduction de la durée du travail

Le 3 mai 2011, les partenaires sociaux Syna, Unia et SPV ont été informés par la fabrique de papier Landqart SA que 40 à 60 licenciements étaient envisagés. Pour les syndicats présents, la surprise fut grande. Landqart SA avait investi quelques mois plus tôt près de 80 millions de francs dans une nouvelle machine. Cependant, la Banque centrale européenne et la Banque nationale suisse n'ayant pas encore autorisé les nouvelles séries de billets de banque, il s'est produit un déséquilibre. A cela se sont ajoutées la force du franc face à l'euro et la hausse massive du prix

des matières premières, qui engendrèrent des pertes importantes au cours des mois précédents.

Le 11 mai 2011, les partenaires sociaux ont entendu Landqart puis, lors d'une assemblée d'entreprise, les revendications du personnel. La principale revendication était claire: éviter autant de licenciements que possible grâce au chômage partiel. Malheureusement, cette demande est tombée dans l'oreille d'un sourd, l'employeur arguant qu'on ne savait pas combien de temps la hausse du franc suisse et du marché des matières premières se poursuivrait. Après que la principale revendication fut balayée, les partenaires sociaux élaborèrent un plan social lors de trois séances.

Par chance, la situation des commandes de la fabrique de papier Landqart s'améliora en cours d'année, si bien qu'aucun licenciement n'a été nécessaire. Cela confirme une fois de plus que la réduction du temps de travail aurait pu éviter au personnel beaucoup de craintes et d'angoisses.

Dans le cadre des négociations du plan social, nous avons pu démontrer une fois encore que Syna est un représentant fiable des travailleuses et des travailleurs et un négociateur compétent.

Tourisme grison en crise?

Le tourisme, pilier économique le plus important du canton, a subi de plein fouet le franc fort et la crise de l'euro. Dans certaines régions, le recul des nuitées en 2011 a dépassé les 10%. Quelques hôtels et restaurants se sont heurtés à de grandes difficultés financières, nous l'avons également constaté dans notre travail quotidien.

Les chiffres provisoires de Noël/Nouvel an 2011/2012 laissent présager d'une nouvelle baisse des nuitées à raison d'un pourcentage à deux chiffres. Nous restons dans l'expectative du printemps.

Gregor Deflorin,
secrétaire régional des Grisons

3.1.5 Haut-Lac de Zurich

Au soleil...

L'engagement d'Ivana Guggenbühl nous a permis d'opérer une transition en douceur à la suite de la retraite de Maria Häbig. Nous tenons à re-

mercier Maria Häbig pour son travail et souhaitons à Ivana Guggenbühl beaucoup de plaisir et de satisfaction dans ses fonctions.

Nous constatons avec joie que la région est parvenue à renforcer ses rangs et à augmenter l'effectif de ses membres à 1860.

Le contexte économique de la région du Haut-Lac de Zurich n'a pas donné de raisons de se plaindre. Les carnets de commandes étaient pleins et le boom de la construction se maintient.

...succède la pluie

Malgré tout, les plaintes de nos membres se sont accrues. Du temps de travail trop long au harcèlement, tous les abus étaient représentés. Le détaillant concerné occupe plusieurs centaines de personnes à travers la Suisse et les économies constituent sa carte maîtresse. Cependant, ces économies devraient se faire au bon endroit et non pas au détriment du personnel: Les chiffres et les ventes de la filiale ne répondaient pas aux attentes. Soudain, toutes les différences de caisses doivent être payées de sa poche, même si le règlement en vigueur l'interdisait. Des heures travaillées disparaissaient sans raison apparente de la saisie des heures, des vacances se sont transformées en jours de congé et des heures supplémentaires n'avaient pas été saisies. Personne ne pouvait expliquer ces incidents, l'ordinateur était toujours responsable des erreurs. Le personnel se sentait trahi car rien ne se passait bien que le problème ait été signalé à plusieurs reprises.

Syna est intervenu et ces affaires ne sont pas encore closes – pourtant, les responsables devraient prendre au sérieux de telles allégations et résoudre immédiatement ce genre de problème. Sinon, les petites économies peuvent finir par coûter très cher.

Actions

Par de nouvelles actions dans la construction en bois et dans l'industrie des machines, nous avons pu maintenir le lien avec notre base et même nouer de nouveaux contacts. C'est précisément dans ces deux branches que le travail de persuasion s'impose tout particulièrement, que ce soit par le biais de distributions de tracts et d'informations le matin devant les entreprises ou en amenant les «dix heures» sur les chantiers. Nous



Par des actions ciblées dans le Haut-Valais, nous avons pu amener les responsables du canton du Valais à intervenir dans les négociations dans le secteur de la construction.

Photo: Syna

avons ainsi pu voir où le bât blessait, convaincre par la même occasion un ouvrier ou l'autre de l'efficacité de notre travail et obtenir leur adhésion. Nous avons constaté que les conventions collectives de travail étaient respectées, mais que la pression sur le travailleur avait énormément augmenté. Que ce soit par des temps de travail plus longs ou par des période de présence prolongées qui, dans l'intervalle, deviennent la norme.

En 2012, nous maintiendrons les méthodes bien rodées et accorderons une attention plus soutenue à nos jeunes membres. Deux actions que nous avons prévues nous semblent prometteuses. Car on n'aide pas les jeunes en faisant à leur place ce qu'ils peuvent réaliser eux-mêmes.

Jacob Solenthaler, responsable régional

3.1.6 Haut-Valais

Pour la cinquième fois, la région du Haut-Valais a pu augmenter l'effectif de ses membres grâce aux adhésions de ses recruteurs occasionnels. Notre engagement en faveur de tous les salariés est récompensé par l'adhésion à Syna de ces nouveaux membres.

Lonza

Lonza a été aussi touchée par la crise monétaire en 2011. A fin mai 2011, elle informait les partenaires sociaux que le temps de travail serait augmenté de deux heures sans compensation et que le contrat collectif serait dénoncé. Syna a condamné vigoureusement cette manière d'agir. Par le passé, les partenaires sociaux ont toujours été prêts à trouver des solutions pour pallier aux difficultés de Lonza. Nous ne pouvons pas accepter qu'ils nous mettent devant le fait accompli. Plusieurs séances de négociations furent nécessaires pour parvenir à un accord. La résiliation du contrat collectif put être évitée. Les syndicats sont prêts à chercher des solutions pour garantir les emplois à long terme à Viège et en Valais, mais pas à n'importe quel prix. Les offices cantonaux compétents doivent prendre les mesures nécessaires afin que les conditions-cadre pour les entreprises industrielles soient les meilleures possibles à l'avenir. Ils sont appelés à utiliser la marge de manœuvre législative et à agir sur le prix de l'énergie.

Conventions

Plusieurs actions ont été menées sur des chantiers compte tenu du vide conventionnel se profi-

lant dans le secteur principal de la construction. Syna fit clairement savoir qu'un vide conventionnel ne servirait les intérêts d'aucune des parties. Par nos actions ciblées, nous avons pu amener les responsables du canton du Valais à intervenir dans les négociations. Ensemble, nous avons obtenu la signature d'un contrat-type cantonal fixant les conditions minimales qui doivent être respectées par tous. La sous-enchère salariale fut ainsi évitée.

Les conventions cantonales qui arrivaient à échéance en 2011 ont été renouvelées ou prolongées d'un an. C'est le cas dans le secteur de la santé. Les partenaires sociaux disposent d'une année supplémentaire pour élaborer et discuter en détail des propositions de modification des deux parties. Syna a indiqué sans équivoque que d'éventuelles dégradations de la convention collective de travail ne seraient pas acceptées.

Année de l'égalité

Tous les mois jusqu'au 14 juin, Syna Haut-Valais a organisé une action spécifique sur le thème de l'égalité entre femme et homme: Un objectif, tous

égaux. La journée d'action et la diffusion du film «We Want Sex» rencontrèrent un grand succès. Nous avons clairement montré que l'égalité était pour nous une préoccupation importante et que nous nous impliquions dans ce sens. Les actions menées nous ont permis d'être cités régulièrement dans la presse locale et de nous profiler en tant que syndicat.

Johann Tscherrig, responsable régional

3.1.7 Lucerne

Dans la région de Lucerne, les tâches et les objectifs pour 2011 étaient connus et tout le monde attendait leur mise en œuvre. Avec l'entrée en vigueur de la convention d'entreprise de Rottal Auto SA au 1^{er} janvier 2011, nous avons débuté l'année avec beaucoup d'enthousiasme. Les points culminants ne tardèrent pas à se manifester.

Visites sur le terrain

A la mi-mai, nous nous sommes rendus au Centre de formation professionnelle Economie,



Le stand Syna au ZEBI, Salon de l'éducation de Suisse centrale à Lucerne, a reçu un bon accueil. Photo: Rosario Mazzotta

Informatique et Technique à Sursee. L'équipe de Lucerne a informé les apprenantes et apprenants sur les contrats individuels et les conventions collectives de travail. La fonction et le but de la CCT ont été expliqués en détail et l'importance d'une extension ou d'une force obligatoire a été soulignée. Les quelque 200 personnes en année de fin d'études, provenant de 14 classes et de divers groupes professionnels, ont pris une part active au débat qui a suivi. Les expériences individuelles enrichissantes vécues dans le monde du travail figuraient également à l'ordre du jour.

En 2011, nous avons également visité neuf grands chantiers dans le canton de Lucerne et avons informé les ouvriers de la construction sur le cancer de la peau et sur les moyens de se protéger du soleil. La collaboration active avec les entreprises sollicitées et les responsables compétents fut très positive. La pérennité indispensable de la campagne fut dès lors assurée.

Syna à la ZEBI

Plus de 160 entreprises ont participé au Salon de l'éducation de Suisse centrale (ZEBI) 2011. Syna Lucerne y était. Notre stand attractif a attiré un large public. Nous avons présenté Syna à environ 29 000 visiteurs, dont 11 000 adultes, comme LE syndicat qui défend légitimement les intérêts des travailleuses et des travailleurs dans un environnement de travail dynamique.

Des hauts et des bas

Un chapitre navrant a dû être écrit pour l'entreprise Nexis à Emmenbrücke. Dans le cadre du sursis concordataire, les prestations du plan social ont été refusées au personnel et sont suspendues pendant la procédure en cours. Les anciens collaborateurs-trices n'étaient pas en mesure de comprendre ces controverses juridiques. Syna a déposé plainte auprès du tribunal compétent et a exigé, au nom des membres Syna, plus de 800 000 francs pour les prestations du plan social! Nous attendons le prononcé du jugement au cours du premier semestre 2012.

Lors de la clôture annuelle, nous avons constaté avec plaisir que le nombre de démissions a fortement chuté et qu'une croissance de l'effectif a été enregistrée parallèlement. Cela nous encourage à poursuivre sur la voie choisie et à thématiser

les points sensibles au nom des travailleuses et des travailleurs.

Manfred Hügi, responsable régional

3.1.8 Nord-Ouest de la Suisse

Action Hôpital à Bâle-Ville

A Bâle-Ville, les hôpitaux ont été détachés du canton. Un référendum avait abouti mais ne fut pas couronné de succès. En août 2011, les organisations professionnelles ont constitué le comité «CCT-Hôpital». Nous avons pris contact avec le gouvernement – on nous a alors déclaré que rien ne changerait pour l'instant dans les conditions de travail. Il fut très vite clair que les hôpitaux élaboraient déjà de nouveaux règlements et des élections des commissions du personnel (CP) s'organisèrent en un temps record. Les premières rencontres avec les membres Syna du secteur de la santé eurent lieu et cinq personnes s'annoncèrent pour les élections aux CP. Malheureusement, elles se déroulèrent dans des conditions opaques et furent défavorables aux candidatures Syna. Avant la première rencontre avec les directeurs des hôpitaux, plusieurs actions incluant une enquête sur la satisfaction au travail furent menées. Des problèmes juridiques furent discutés lors de la rencontre avec les directeurs des hôpitaux. Ces derniers ne pouvaient pas encore prendre position sur les négociations de la CCT. Entretemps, les premiers contacts furent noués avec le conseil d'administration nouvellement élu et nous avons cherché à collaborer plus étroitement avec la CP. Actuellement, des synopsis sont élaborés afin de préparer une proposition de CCT optimale. Le groupe Santé de Syna est maintenu et sera renforcé selon les possibilités. Le délai transitoire se terminera en 2015, Une CCT contraignante devrait entrer en vigueur d'ici là.

Stefan Isenschmid, responsable régional

Nouvelles normes sociales indispensables dans la chimie

Dans la branche Agro/Chimie/Pharma du Nord-Ouest de la Suisse, les chiffres d'affaires se portent bien. La croissance semble être garantie. Seuls les cours de change et le franc fort donnent

matière à réflexion. Pourtant, les augmentations salariales appropriées sont de plus en plus rares. Voire pire: des emplois disparaissent. Nous devons accepter ces décisions à contrecœur, mais nous opposons résolument des revendications et des alternatives aux détériorations prévues et aux suppressions d'emplois. Généralement, de telles décisions unilatérales sont le fruit de la cupidité pure et simple. La fidélité et la loyauté des personnes concernées sont récompensées par des licenciements. Le plan social comme ultime instrument pour amortir l'impact social est trop souvent insuffisant. Les entreprises ne sont pas prêtes à payer des prestations appropriées pour les collaborateurs-trices à partir de 50 ans. Compte tenu du profil des âges du personnel, il est de la responsabilité des entreprises de fixer des normes sociales dignes, par exemple en facilitant par le partenariat social la retraite anticipée dès 57 ans. Les standards actuels de la retraite anticipée se situent à 60 ans pour les hommes et à 59 ans pour les femmes. Une rente transitoire équivalant au maximum AVS fixé aujourd'hui à 2320 francs par mois doit être prise en considération partout comme une obligation et un minimum.

Franco Basciani, secrétaire régional

3.1.9 Olten-Soleure

Etant donné le déménagement de la Centrale Syna de Zurich à Olten, le secrétariat régional a quitté l'Argauerstrasse pour la Römerstrasse. Depuis octobre 2011, nous occupons de nouveaux bureaux dans le même immeuble que la Centrale.

Situation économique

La crise de l'euro et celle de la dette européenne ont empiré au cours de l'année. La Grèce, l'Italie, l'Espagne et plus tard le Portugal n'obtenaient pratiquement plus de crédits sur les marchés financiers internationaux. Des paquets de mesures ont été ficelés, des créanciers privés se sont également associés à cette aide. Afin de rétablir la confiance sur les marchés, l'UE souhaitait fixer des règles strictes pour la politique budgétaire et de la dette en formant une union fiscale. Cependant, les Etats membres n'étaient pas tous d'accord et la cohésion s'est fissurée.

Suppression d'emplois

L'année 2011 s'est achevée comme elle avait commencé: dans la crainte face à l'euro. La Suisse n'a pas non plus été épargnée par la crise financière et économique. L'industrie exportatrice a subi de plein fouet les retombées du franc fort.



Action de protestation: les syndicalistes réagissent à la fermeture de la fabrique de papier Sappi à Biberist. Photo: Syna

Dans le canton de Soleure surtout, de nombreuses places de travail ont disparu. La région a très fortement souffert de la fermeture de Sappi Biberist entraînant la perte de 550 emplois. Cela fut suivi par 50 licenciements dans l'entreprise Saber à Balsthal puis par la fermeture de Druag à Oensingen et la disparition de ses 50 postes de travail. Malheureusement, Swissprinters et Müller Martini à Zofingue appliquèrent la tactique du salami et licencièrent à leur tour des travailleuses et des travailleurs. Notre région y a malheureusement perdu certains membres. En ces temps difficiles, la région Syna Olten-Soleure a restée très impliquée et a tenté de sauver le plus grand nombre possible d'emplois. Par ailleurs, nous avons participé à l'élaboration de plans sociaux pour les personnes concernées dans ces entreprises.

Remerciements

Après 17 ans d'engagement infatigable pour la région Olten-Soleure et nos membres, notre collègue Hansruedi Gunziger a pris sa retraite. Je le remercie très chaleureusement de son engagement et de son travail et lui adresse tous mes vœux pour l'avenir. Mes sincères remerciements vont également à notre équipe qui a fait preuve d'un engagement fantastique et à ma famille, plus particulièrement à ma femme Antonietta, pour son immense soutien. Ensemble, nous avons pu terminer l'année sur un grand succès. Pour conclure, je tiens également à remercier la section, les comités et tous les collègues pour leur implication.

Zabedin Iseini, responsable régional

3.1.10 Obwald et Nidwald

Une croissance de 6,2% a permis à la région d'augmenter encore l'effectif de ses membres. Un bon réseau dans le monde politique ainsi que notre participation à des thèmes syndicaux dans les cantons d'Obwald et Nidwald n'ont pas manqué de déployer leurs effets.

Une économie toujours à un bon niveau

La Direction de l'économie d'Obwald et Nidwald réalise régulièrement des enquêtes sur les

indicateurs du climat économique auprès d'environ 250 entreprises nidwaldiennes. Les résultats les plus récents indiquent que l'économie d'Unterwald s'est rétablie et se maintient à un bon niveau. Les données relatives au taux d'occupation des personnes, à l'utilisation des capacités de production, aux carnets de commandes en cours et aux perspectives pour le semestre suivant sont réjouissantes. L'économie s'est donc bien remise de la crise. Néanmoins, il faudra voir quel sera l'impact du franc fort sur les différentes branches et particulièrement sur les exportations.

Le marché du travail s'est également adapté à cette évolution. En moyenne, 355 personnes s'étaient inscrites au chômage à Obwald et Nidwald en 2010. En 2011, il en restait encore 177. Cela correspond à un taux moyen de chômage de 0,5% (Suisse: 2,8%).

Sections et comités

L'un des principaux objectifs visés par le comité était la fusion des huit sections en une grande section. Deux rencontres régionales avec les présidents de sections ont eu lieu au sujet de l'intégration possible à la section actuelle. En assemblée générale, chaque section a finalement voté sur le regroupement en une grande section. C'est avec une grande joie que le comité régional a pris connaissance du fait que (presque) toutes les sections avaient approuvé la fusion.

La composition du comité régional a eu un impact très positif sur les activités syndicales et régionales. Lors de chaque séance du comité, des orientations, des stratégies et la politique syndicale ont été discutées et adoptées.

Avec le mandat d'organiser une grande section, les ressources en personnel du comité régional ont atteint leurs limites. L'une des tâches de 2012 consistera à trouver des membres compétents prêts à s'impliquer dans le comité élargi.

Remerciements

Pour conclure, je remercie sincèrement tous les membres du comité régional pour leur collaboration franche et active. J'adresse un merci tout particulier à notre président Fredy von Ah et à notre vice-président Walter Wyrsh pour l'exécution toujours rapide de leurs tâches. Grâce à l'infatigable travail du comité, nous avons pu rem-

plir les objectifs fixés. J'espère que notre bonne entente mutuelle persistera et continuera à porter ses fruits.

Dieter Ehrensperger, secrétaire régional

3.1.11 Suisse orientale

Après un recul des effectifs pendant quelques années, nous avons le plaisir de pouvoir tirer un bilan positif de l'année 2011. Nous sommes parvenus à passer la barre des 3000 membres et avons dès lors atteint l'objectif fixé pour notre région. Seuls l'engagement et le cœur mis à l'ouvrage par toutes les personnes concernées ont permis de réaliser cette performance. Il convient de souligner tout particulièrement la collaboration active du personnel administratif qui s'est beaucoup investi pour garantir la pérennité.

Eglise et syndicat – est-ce possible?

Depuis quelques années, la section Professions ecclésiastiques s'implique activement pour l'uniformisation des conditions de travail à l'évêché du canton de Saint-Gall. Comme il n'existait aucune directive fiable, cette demande était connue depuis longtemps. Autrefois déjà, elle avait le soutien de la majorité des administrations ecclésiastiques, mais ne pouvait pas être traitée car il ne s'agissait pas d'un thème moral. En 2011, deux tables rondes ont été organisées sur ce thème avec toutes les personnes concernées. Les enquêtes qui ont eu lieu par la suite auprès des paroisses ont abouti à un résultat positif. Afin de progresser vers la mise en œuvre, la section Professions ecclésiastiques a lancé une motion parlementaire au Collège catholique. Le 22 novembre 2011, la majorité du Collège approuvait la motion et, dans le même temps, l'étendait au personnel auxiliaire. En 2012, le comité se penchera sur l'élaboration des conditions de travail uniformisées afin de contribuer au succès des négociations à ce sujet.

Égalité des chances entre femme et homme

Le 14 juin 2011 ont eu lieu des manifestations dans toute la Suisse pour commémorer les 20 ans de la grève des femmes. A Frauenfeld, une manifestation sur la Promenadeplatz a réuni organisa-



Journée de la grève des femmes du 14 juin: ensemble pour l'égalité des droits et des chances.

Photo: Thurgauer Zeitung, Donato Caspari

tions féminines et syndicats. Au centre des revendications figurait l'égalité salariale entre femme et homme. Les passantes et passants y ont été sensibilisés par diverses actions pleines d'humour. La manifestation rappelait plus une fête de rue qu'une journée de grève des femmes. Il était frappant de voir le nombre de femmes et d'hommes qui arboraient des t-shirts lilas afin de manifester leur sympathie pour l'égalité des sexes. A l'issue de la manifestation, la région proposait de se rendre au Schlosskino de Frauenfeld pour un apéritif suivi d'une projection publique gratuite du film «We Want Sex» sur la première grève des femmes de l'histoire. En s'associant volontairement au projet «Dialogue sur l'égalité des salaires» et en procédant d'ores et déjà à des adaptations salariales, la société RWD Schlatter SA de Roggwil a prouvé que l'égalité des chances entre femmes et hommes ne restait pas lettre morte dans le canton de Thurgovie.

L'équipe de Suisse orientale

3.1.12 Uri

Contexte économique

La crise a provoqué un ralentissement de l'économie uranaise. Néanmoins, les aspects positifs sont restés prépondérants et les conditions-cadre économiques se sont révélées favorables au cours de l'année. Malgré un franc fort, les commandes de l'étranger ne se sont pas interrompues. Selon les données de la Société suisse des entrepreneurs (SSE), l'activité dans le secteur de la construction au premier semestre 2011 fut de 19,3 % supé-



Action de recrutement à Andermatt: des secrétaires régionaux Syna font des grillades pour les bâtisseurs.

Photo: Syna

rière à celle de l'année précédente. Dans ce contexte économique, le secteur de l'hôtellerie-restauration a fait figure de perdant: en raison de la force du franc, davantage de clients étrangers ont fui les destinations uranaises.

Nouvelle CCT pour Auto SA Uri

Après plusieurs années de délicates négociations, la CCT entre Auto SA Uri et Syna a pu être signée. Tout le personnel de l'AAGU, à l'exception des conducteurs de véhicules du service postal AAGU, est rattaché à cette convention. Par rapport à la précédente convention appliquée pendant près de dix ans, la nouvelle CCT offre des améliorations pour les familles et les catégories de bas revenus. En 2012, une augmentation salariale de 55 francs est accordée sur une base générale, les classes inférieures obtenant même 95 francs. Les frais et indemnités ont été adaptés de 8,3 % et une indemnité de piquet a été introduite. Par ailleurs, la nouvelle CCT prévoit des allocations pour enfants et de formation de 50 francs supérieures à celles exigées par la loi.

Axes principaux

En 2011, l'accent a été mis sur la construction en bois. Le recrutement dans la branche s'est révélé éprouvant, mais notre travail a été couronné par un succès appréciable. La notoriété de Syna dans la branche de la construction en bois de Suisse centrale a notablement augmenté.

En plus des intenses efforts dans la construction en bois, nous nous sommes attaqués à une autre priorité: l'industrie des machines. Dès le début de l'année, un problème se profilait qui allait faire reléguer le recrutement au second rang dans cette branche. La situation économique et la force du franc servirent de bases à des décisions impopulaires chez Dätwyler. Au début de l'année, l'article de crise 57 fut appliqué et contesté avec succès par Syna. Malheureusement, au printemps, l'entreprise annonça la suppression de plus de 100 places de travail. Par chance, le nombre de licenciements a pu être réduit à moins de 50 grâce aux efforts soutenus de Syna et de la représentation du personnel pendant la procédure de consultation.

Projet 1440

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

1. Renforcement de la position dominante en Suisse centrale et évolution vers le rang de premier et principal interlocuteur syndical.
2. Croissance nette de l'effectif des membres dans la région de Suisse centrale de 15 nouvelles adhésions par mois.
3. Mise en place de structures à Andermatt dès le début de la construction du complexe touristique Sawiris.
4. Augmentation de la notoriété en Suisse centrale.

Dans la région d'Andermatt ont eu lieu des journées spécial-recrutement, des grillades sur les chantiers et des actions relatives à la protection contre le soleil. En automne, la journée Portes ouvertes a permis de faire connaître avec succès au public le but du développement du site à Andermatt.

Toni Walker, responsable régional

3.1.13 Zoug-Suisse centrale

Membres et sections

L'année a débuté par un changement. Le secrétaire régional Fredy Bissig a mis un terme à son activité chez Syna pour le 28 février 2011. Son successeur Freddy Gisler relève ses nouveaux défis depuis le 1^{er} mai 2011. La vacance de deux

mois à la fonction de secrétaire régional a eu un impact sur la statistique des membres. Dès lors, notre région devait rattraper une diminution des membres avant la fin de l'année. Mais nous ne nous sommes pas laissés distraire et, dans la dernière ligne droite, nous sommes même revenus dans les chiffres positifs. Désormais, la région compte 1485 membres répartis en 13 sections.

Lors de sa séance de janvier, le comité régional décida de regrouper les 13 sections en trois grandes sections. Les préparatifs et les entretiens avec les 13 présidents de section battent leur plein. Mais il faudra encore faire preuve de beaucoup de persuasion pour atteindre cet objectif. Une répartition entre les trois sections de Zoug, Schwyz et Immigrati est prévue.

Actions

Au cours de l'été 2011, Syna a lancé une campagne de prévention contre le soleil, en collaboration avec la ligue contre le cancer du canton de Zoug. Cette campagne a servi à expliquer aux ouvriers de la construction les risques inhérents aux coups de soleil et leurs conséquences sur la peau. A cet effet, nous avons visité divers chantiers pour y distribuer de la crème solaire et parler avec les travailleurs-euses. Nous avons ainsi pu renforcer les contacts avec les employeurs et les salariés. Les retours sur cette campagne ont été très positifs.

Par ailleurs, la région de Zoug-Suisse centrale s'est associée à de nombreuses actions sur stands et manifestations. Entre autres: 6 semaines de vacances pour tous, manif de la construction à Berne et révision de l'actuelle CCT de l'hôpital de Zoug. Afin d'accroître la notoriété de Syna, nous étions présents sur les stands du Kilbi et avons présenté notre syndicat à diverses entreprises.

Mesures juridiques

Nous sommes particulièrement satisfaits d'avoir pu régler un certain nombre de dossiers juridiques au bénéfice de nos membres. Les affaires juridiques, surtout celles relatives à la commission professionnelle paritaire, sont de plus en plus complexes et aboutissent généralement au tribunal. Les petits manquements au droit du travail ont été réglés avant procédure.

Divers contrôles sur les chantiers des entre-

prises occupant du personnel étranger détaché ont permis de détecter une augmentation des irrégularités. En tant que secrétariat des menuisiers du canton de Schwyz, nous avons constaté que dans quelques cas seulement, les versements complémentaires et les peines conventionnelles ont été obtenus sans procédure. Dans la majorité des affaires, les créances ont dû être exigées par la voie juridique. La plupart des personnes détachées venaient d'Allemagne.

Freddy Gisler, secrétaire régional

3.1.14 Zurich-Schaffhouse

Changement à la direction du secrétariat régional

Le 1^{er} mai fut le jour de référence pour un changement dans notre secrétariat régional. Le coordinateur Dani Rice prenait sa retraite en août. Dès lors, et après une brève période de mise au courant, il a transmis la direction au nouveau responsable régional Peter Schmidt. Nous remercions sincèrement Dani Rice pour sa fidélité ainsi que son travail engagé en faveur de nos membres et lui adressons nos meilleurs vœux pour sa retraite bien méritée.

Déménagement du secrétariat régional

Le déménagement de la Centrale Syna impliquait une nouvelle localisation du secrétariat régional. Après d'intenses recherches, nous avons trouvé des locaux appropriés. Cela nécessitait une planification et l'aménagement des nouveaux bureaux. En septembre, tout était en place: nous déménageons dans les nouveaux locaux clairs et rénovés de l'Albulastrasse 55 à Zurich-Altstetten. L'inauguration eut lieu le 29 octobre en présence de nombreux invités. Le secrétariat régional et la caisse de chômage Syna sont à nouveau réunis dans les mêmes locaux. Nous disposons désormais d'une infrastructure moderne avec possibilité de tenir des séances. Dans ces conditions, nous serons en mesure de relever au mieux les défis des années à venir.

Journée d'action dans la construction

L'action pour une nouvelle CN dans le secteur de la construction s'est déroulée le 25 novembre



Allocution lors de l'inauguration du secrétariat régional à l'Albulastrasse à Zurich; de g. à d. Martin Flügel, président de Travail.Suisse, Kurt Regotz, président de Syna et responsable régional Peter Schmidt. Photo: Andreas Trefz

2011. Les professionnels de Syna provenant de toute la Suisse allemande se sont retrouvés le matin et sont allés chercher les ouvriers de la construction sur leurs lieux de travail. Au point de rassemblement, sur un grand chantier près de Glattzentrum, les travailleurs ont pu se restaurer et recevoir des informations. A 15h00, le cortège de protestation s'ébranla de la gare principale de Zurich pour rejoindre pacifiquement le siège central de la Société suisse des entrepreneurs. En référence à l'indemnité en cas d'intempérie, un camion déversa de la neige devant les portes de l'immeuble patronal. Malheureusement, les entrepreneurs ne comprirent pas vraiment l'allusion des ouvriers de la construction: après cette manifestation de protestation, ils décidèrent de rompre les négociations en vue de la nouvelle CN. Les syndicats restaient néanmoins prêts à négocier et ne refusaient pas le dialogue. Avant cette journée d'action, les employeurs avaient mis la pression sur leurs salariés et les avaient menacés de répercussions telles que licenciements s'ils participaient à cette manifestation de protestation. Malgré tout, plusieurs milliers d'ouvriers ne se sont pas laissés intimider par l'attitude déloyale et condamnable de leurs employeurs. Ils ont choisi de défendre leurs droits et de prendre part à la marche de protestation.

Bien que difficile et très chargée, l'année 2011 fut remarquablement maîtrisée grâce aux militants et à l'ensemble du personnel du secrétariat. Je les en remercie toutes et tous très sincèrement.

Peter Schmidt, responsable régional

3.2 Suisse romande

3.2.1 Fribourg-Neuchâtel

Fribourg-Neuchâtel a atteint les objectifs de syndicalisation fixés en 2010. Une légère augmentation des membres a même été obtenue. Ce bon résultat est le fruit de l'engagement de tous les collègues, dans toutes les branches. Le challenge 2012 consistera à maintenir cette progression, avec la nouvelle équipe en place. En effet, deux nouveaux secrétaires syndicaux ont été engagés en 2011, et le personnel en place a accepté des changements de fonction.

Egalité

Au niveau de l'engagement politique, la première moitié de l'année a été consacrée aux actions liées aux 40 ans du droit de vote des femmes. En effet, le 1^{er} mai était l'occasion de marquer une

première fois ce jubilé, et de réclamer à haute voix l'engagement pour plus d'égalité de nos représentants politiques. La mobilisation nationale du 14 juin fut un grand rassemblement organisé par les différentes organisations syndicales des cantons de Neuchâtel et Fribourg. Journée où Syna était particulièrement visible par ses stands, mais également lors d'un débat contradictoire en direct à la radio et surtout lors du film offert en soirée à la population.

Engagement politique

A Neuchâtel Syna s'est engagé aux côtés des autres organisations syndicales dans la campagne pour le salaire minimum cantonal, couronné de succès en votation.

A Fribourg, Syna a participé activement à la rédaction de la réponse à la consultation du nouveau règlement d'application de la Loi sur l'emploi et le marché du travail. Syna a insisté pour que les chômeurs en fin de droit et les laissés-pour-compte de la législation soient mieux pris en compte par nos autorités. Syna a également protesté contre les nombreuses attaques contre la réinsertion.

Au niveau des branches, Syna a lancé une pétition dans le domaine de la santé, afin que la Loi sur le travail pour le travail de nuit soit appliquée, pour le personnel des établissements publics et privés. Le 30 mai 2011, la remise des signatures, et la tenue d'une conférence de presse, a eu pour impact, la reprise des négociations avec la conseillère d'Etat en charge des affaires sociales et de la santé. Actuellement, les négociations ne sont pas encore terminées, mais les établissements privés entrent en matière pour accorder la rétroactivité des indemnités de nuit conformément à la Loi qui aurait déjà dû être appliquée depuis plusieurs années. Dans le secteur public, l'Etat propose une amélioration conséquente de la Loi, avec la proposition d'une compensation de 20% des heures de nuit effectuées entre 20 heures et 6 heures dès 2014, en échange d'un abandon par les syndicats du règlement de la rétroactivité.

Contre le vide conventionnel

Dans le gros-œuvre, l'accent a été mis sur la mobilisation des militants contre le vide conventionnel (qui finalement a été levé par une nou-

velle CN valable dès avril 2012) avec en septembre l'organisation de la manifestation cantonale avec Unia, manifestation qui a précédé la manifestation nationale. Puis, l'effort a été mis sur l'information aux ouvriers sur les chantiers.

Véronique Rebetez, responsable régionale

3.2.2 Genève

Egalité

Nous avons porté une action conjointe dans le cadre de la journée d'actions et de revendications pour l'égalité entre femmes et hommes du 14 juin 2011. Tout au long de la première quinzaine de juin, nous avons réalisé divers débats, manifestations de rue et expositions. Ces actions se sont soldées par la projection du film «We Want Sex» le 12 juin 2011, qui a été un moment de convivialité et d'échanges intenses entre les participants/participantes.

Initiatives et votes

2011 a également vu l'aboutissement de notre initiative «Pour des allocations familiales dignes de ce nom», qui avait été déposée le 4 janvier 2010 et qui améliore sensiblement, à partir du 1^{er} janvier 2012, la manne à disposition des familles avec enfant/s.

En automne 2011, nous avons lancé conjointement avec la CGAS une initiative syndicale «Pour le renforcement du contrôle des entreprises. Contre la sous-enchère salariale».

En novembre 2011, le peuple genevois devait voter sur le salaire minimum légal, ainsi que sur la suppression de la LASI (loi sur l'assistance sociale individualisée). Syna s'est engagé au niveau du Comité unitaire, dont il assurait la présidence. Malheureusement lors du vote du peuple genevois, nous avons été mis doublement en échec par rapport à notre engagement. La lutte n'en est pas, pour autant, terminée. Nous repartirons pour le salaire minimum légal suisse et nous sommes en train d'analyser l'opportunité d'avoir un observateur permanent des politiques du chômage et de l'assistance publique à Genève.

Fin 2011, un Comité unitaire s'est formé sous la responsabilité de Syna pour l'initiative «6 semaines de vacances pour tous». Nous nourris-

sons l'espoir que nous arriverons à convaincre le peuple Suisse, ou tout au moins les résidents genevois de voter positivement à ces 6 semaines de vacances. (Le 11 mars le peuple a rejeté l'initiative. Les meilleurs résultats en faveur de l'initiative ont été obtenus dans quelques cantons de Suisse romande.)

Secteurs et branches

Le secteur du bâtiment a été fortement chahuté en 2011. Les ouvriers sont descendus massivement dans la rue le 25 novembre 2011. Plus de 3000 personnes occupaient le pont du Mont-Blanc, axe névralgique pour la circulation. Cet engagement a été très important pour montrer notre détermination à la SSE.

Le secteur de la santé a vu une grève se dérouler aux HUG (Hôpitaux Universitaires de Genève), pour la revalorisation des aides soignants/soignantes compte tenu du cahier des charges. Ces revendications ont été entendues et seront appliquées à l'ensemble du personnel, y compris aux personnes travaillant aux soins à domicile ou en EMS.

Le secteur de la vente a perdu sa convention collective en juin 2011. Après diverses mobilisations, ainsi que la menace de la non-ouverture prolongée des magasins entre Noël et Nouvel an, les partenaires ont décidé de revenir à la table des négociations et de signer une convention cadre.

Le secteur de l'esthétique toujours très fragilisé a pu, grâce à Syna et au travail à l'intérieur du CSME (Conseil de surveillance du marché de l'emploi), obtenir un contrat type de travail valable sur quatre ans. Ceci pour tenir compte de la fragilité du secteur professionnel en question.

L'équipe de Genève

3.2.3 Jura

Changements dans le secrétariat régional

Depuis le départ d'un de ces secrétaires syndicaux, le secrétariat Syna Jura a été amputé d'une unité. Le secteur des services à été réparti entre les secrétaires syndicaux restants; la syndicalisation a de ce fait été le point faible de l'année 2011. Même si nous sommes actifs dans tous les secteurs, le secteur de la santé a été le point fort de

l'année passée. A noter que Syna Jura fait partie des régions radars.

Pour la première fois dans le Jura, INAS a une permanence dans les locaux du syndicat. Chaque deuxième mardi du mois INAS se tient à disposition gratuitement de tous les travailleurs émigrés italiens ainsi que des citoyens communautaires et extracommunautaires.

Négociations

Le renouvellement de la convention de travail de l'AJMEA (Association jurassienne des maisons pour enfants et adultes) a démarré dans un climat des plus tendus, car les employeurs avaient décidé de résilier la convention. Nous avons eu de nombreuses séances qui ont permis de retrouver une certaine sérénité. Les négociations pour l'introduction des 40 heures à l'hôpital sont également en cours. Les maisons de retraite ainsi que les homes sont également en renouvellement de CCT. A noter que nous sommes présents dans toutes les commissions paritaires du Jura et du Jura bernois ainsi que dans toutes les commissions cantonales.

Actions

Durant dix jours et pour la première fois, Syna Jura a été présent lors de la Foire du Jura. Plus de 60 000 visiteurs font le déplacement. Cette initiative de Syna Jura a remporté un franc succès et nous a permis de nous présenter au public. Pour cette occasion, un stand flamboyant neuf a été créé. Un concours a également été organisé ce qui a permis à plus de mille personnes d'y participer. Plusieurs militants nous ont aidés à maintenir une présence permanente sur notre stand. Ce fut une expérience enrichissante où de nombreux membres nous ont rendu visite.

Syna Jura a participé au 1^{er} mai organisé cette année à Porrentruy; de nombreux militants ont participé à la fête du travail. Un stand a été également monté afin de présenter nos activités syndicales.

Mardi 14 juin les femmes du Jura ont manifesté toute la journée dans le canton sous diverses formes. Pour Syna, la journée se déroula à l'hôpital du Jura de Delémont. Les rencontres avec le personnel féminin de l'institution ont été agrémentées par une distribution de cafés et crois-



Action de protestation dans le canton du Jura: les femmes descendent dans la rue le 14 juin pour promouvoir leurs droits. Photo: Syna

sants. La soirée s'est terminée par une manifestation festive; de nombreux membres de notre syndicat ont participé à cette journée.

Pierre-Alain Grosjean, coordinateur régional

3.2.4 Vaud

Un constat d'abord, en ce qui concerne les augmentations salariales. Malgré de nombreuses séances de négociations, le résultat est décevant. L'indice du coût de la vie a été estimé à 0,2%. Les employeurs ne souhaitant pas donner plus, beaucoup de branches n'ont même pas eu d'augmentation.

Améliorations grâce aux contrôles

La commission paritaire de la convention collective de la santé parapublic vaudoise a mis sur pied les premiers contrôles d'établissements, quatre équipes paritaires sont constituées, notre syndicat est représenté par Sandrine Jaboyedoff, présidente de la commission du personnel de

l'hôpital du nord vaudois. Les succès depuis la signature de la CCT sont principalement l'introduction de l'arrêté «Orange» soit la prise en compte des indemnités dans le calcul des vacances et l'amélioration des annuités pour le personnel des hôpitaux vaudois.

En plus de la convention nationale, notre syndicat participe à la commission tripartite contre le travail illicite dans les métiers de bouche; cette fois ce sont des inspecteurs qui font les contrôles. Il y a eu 230 contrôles. Les conditions de travail de 2735 salariés sur 2880 établissements ont été vérifiées. 48% des établissements étaient en infraction avec la CCT.

La convention romande nettoyage est entrée de force obligatoire en début d'année. Dans cette branche des contrôles paritaires sont également organisés.

Caisse de chômage

Le montant des indemnités versées par notre caisse de chômage 57 012 à Lausanne est de 5 273 000 francs en 2011. Soit 1 800 000 francs de

moins que l'année précédente. Nous nous attendions à une baisse cette année mais pas en raison de la conjoncture mais de la révision de l'assurance chômage qui a réduit considérablement les prestations, beaucoup de personnes n'ont plus droit aux indemnités chômage dès avril 2011.

Un point positif malgré tout, le canton de Vaud a accepté lors de la dernière votation une nouvelle prestation complémentaire pour les familles et pour les chômeurs âgés. Nous souhaitons que cet exemple vaudois soit suivi dans les autres cantons Suisses.

Activité du secrétariat

Au 1^{er} janvier 2011, nous étions 1236 membres et au 1^{er} janvier 2012, nous sommes 1274 membres. Nous progressons légèrement mais cette progression est fragile.

Notre secrétariat a eu également un grand nombre de dossiers juridiques avec des procédures au tribunal des prud'hommes ainsi que des recours contre des décisions de l'office AI ou autres assurances.

Les échanges de correspondance avec les employeurs ne sont parfois pas tristes. Nous constatons tous les jours que la pression sur les employés est énorme, que les règles de la bonne foi sont souvent bafouées et que le droit n'est pas toujours respecté.

Nous avons créé une nouvelle section Syna-transfair après avoir été sollicités par le personnel de l'entreprise de transport MBC. Syna s'occupe des membres de manière individuelle et transfair va s'occuper de l'aspect collectif et CCT.

Thierry Lambelet, responsable régional



Initiative «6 semaines de vacances pour tous»: Syna Lausanne se prépare pour le sprint final de la campagne.

Photo: Syna

4. Secteurs et branches

4.1 Secteur Industrie

4.1.1 Industrie des machines

La faiblesse de l'euro a marqué l'année 2011 de l'industrie exportatrice. Pourtant, les entreprises se lamentaient pour des futilités. Malgré la force du franc, la majorité des entreprises affichait une utilisation très élevée des capacités. Un grand nombre d'entre elles ont introduit une augmentation de la durée du travail sans indemniser le travail supplémentaire fourni. 32 entreprises de l'industrie des machines prirent une telle mesure. Ce chiffre est même un peu plus élevé si on tient compte des entreprises sans convention collective de travail. Pourtant, aucune entreprise de la CCT MEM n'a enregistré de chiffres rouges lors d'utilisations des capacités supérieures à 100%. Ceci malgré une réduction des marges de 20% décollant des taux de change.

Epreuve de force pour le partenariat social

L'application plus intensive de l'article 57 (dérogation aux dispositions conventionnelles) dans la CCT de l'industrie MEM mit souvent à rude épreuve le partenariat social tant vanté. Les entreprises brandissaient sans cesse la menace de la réduction des emplois ou de la délocalisation. Syna ne se laissait pas abuser par ce chantage et replaçait toujours l'intérêt des travailleuses et travailleurs au centre des préoccupations. Cet «article de crise» donnera lieu à discussion lors des prochaines négociations de la CCT. Il est très vraisemblable que Syna interviendra pour le supprimer car cette disposition a engendré beaucoup trop de tensions.

Négociations salariales

La situation économique très difficile et le faible renchérissement ne simplifièrent pas les négociations salariales. Les entreprises reconnurent tout de même la nécessité de donner un signal positif au personnel. Etant donné la grande crise monétaire, une efficacité accrue était exigée en 2011 également. Dans de nombreux cas, les augmenta-

tions salariales ont atteint entre 0,7 et 2%. De nombreuses entreprises ont réparti le résultat négocié à raison de 2/3 sur une base générale et 1/3 à titre d'augmentation individuelle. En raison des difficultés du marché, il fallut également se résoudre à des gels salariaux dans certaines entreprises.

Occupation

Avec 89,6% en 2011, la capacité d'utilisation des capacités dans l'industrie MEM fut supérieure à la moyenne habituelle de 86,3%. La force du franc n'a pas perturbé les commandes dans les entreprises en 2011, mais les marges ont massivement diminué. Nous nous attendons à de nouveaux problèmes en la matière pour 2012. Par ailleurs, il est à craindre que d'autres entreprises annoncent des délocalisations ou des fermetures partielles. (JL)

4.1.2 Industrie chimique et pharmaceutique

Dans cette branche également, l'incertitude économique et la force du franc ont laissé des traces. L'engagement de Syna en faveur des travailleuses et travailleurs concernés fut d'autant plus sollicité. Quelques exemples:

- Juste avant les vacances d'été, Lonza dénonçait le contrat collectif de travail. Faisant fi des règles du jeu conventionnelles et arguant de la force du franc, ils ordonnaient une augmentation de la durée du travail. Syna parvint à faire retirer la résiliation, l'augmentation de la durée du travail annoncé fut réduite et les mesures d'accompagnement renforcées.
- Les membres Syna travaillant chez BASF décidèrent de résilier le contrat-type (de Ciba qui avait été repris par BASF). Dès lors, des négociations de la CCT étaient possibles. Grâce à l'engagement constructif de Syna et en collaboration avec Employés Suisse et Unia, les conditions de travail furent améliorées (entre autres l'extension du congé de paternité) et le champ d'application fut étendu (à Evionnaz).

- Même s'ils reconnaissaient la nécessité d'améliorer le contrat collectif de travail, une majorité des membres actifs chez Ems-Chemie se prononcèrent contre sa dénonciation en raison de la situation économique incertaine.

- En dépit de bénéfices se chiffrant en milliards, Novartis eut l'audace d'annoncer en automne 2011 la suppression de 1100 emplois. Heureusement, la fermeture de l'usine de Nyon fut contrecarrée et le nombre de licenciements à Bâle put être réduit. Mais le procédé et l'arrogance avec laquelle la multinationale aussi rentable a mis la pression sur le monde politique et le personnel laissèrent un arrière-goût plus que désagréable.

- En automne 2011, le syndicat Unia décida de dénoncer la CCT VBPCD (CCT de la chimie et des produits pharmaceutiques du Nord-Ouest de la Suisse). Cela impliqua de nouvelles négociations qui furent couronnées de succès au printemps 2012 grâce à Syna également.

L'année écoulée révéla que, dans cette branche également, les temps deviennent plus difficiles: des augmentations de la durée du travail en raison du franc fort, comme chez Lonza ou BASF,

sont un mauvais présage. Lors des négociations conventionnelles, les employeurs s'empressèrent de lancer des ballons d'essai en vue d'assouplir vers le haut les durées hebdomadaires du travail et remirent en cause les suppléments (pour travail en équipe et temps supplémentaire). Pour pouvoir parer ces attaques à l'avenir, Syna doit parvenir à renforcer l'effectif de ses membres dans cette branche. (AK)

4.1.3 Industrie du papier

Dans l'ensemble la situation de l'industrie du papier est plutôt sombre. La faiblesse de l'euro, la hausse du prix des matières premières (pâte à papier, matériau de charge, produits chimiques de base etc.) ainsi que le prix élevé de l'énergie continuent à alourdir les charges de la branche. L'année 2011 fut assombrie par des fermetures d'entreprises ou d'unités de production.

Syna était représenté dans toutes les entreprises par les secrétaires régionaux-nales des régions concernées. Ils prirent une part active aux négociations afin de défendre le personnel et leurs emplois. Lorsque le groupe avait planifié et déci-



Dénonciations de conventions, suppressions d'emplois et augmentations de la durée du travail ont montré que l'année écoulée n'a pas non plus été facile pour l'industrie chimique et pharmaceutique.

Photo: Fotolia

dé longtemps à l'avance la fermeture ou la délocalisation partielle, on ne put finalement que se concentrer sur le plan social afin d'obtenir le plus possible pour les personnes touchées. (JL)

4.1.4 Industrie électrique et énergétique

Généralités

L'année 2011 a surtout été marquée par les conséquences de l'accident majeur à la centrale nucléaire de Fukushima sur la politique énergétique au niveau mondial. Pour la Suisse, elle a conduit à un changement politique radical sur l'avenir de nos centrales nucléaires en activité ou les projets de construction de nouvelles centrales. Il va falloir maintenant bâtir notre avenir énergétique sans le nucléaire. Seules des discussions de dates sont encore d'actualité. Dans ce contexte, la priorité doit être mise sur les énergies renouvelables mais le recours au gaz comme moyen de production de l'électricité ne pourra être évité. Nous devons à la fois tenir compte des éléments du développement durable et de la réalité économique et sociale liée à la mondialisation.

Entreprises

Cette situation a contraint bon nombre d'entreprises d'électricité telles Alpiq, Axpo, FMB/BKW à procéder à des changements stratégiques importants avec l'annonce de la suppression d'un millier d'emplois. Au niveau du partenariat social les conventions collectives du Groupe E, Hydro exploitation et Alpiq sont encore en vigueur pour une ou deux années. Dans cette branche, les négociations salariales se font au niveau de l'entreprise, Syna est également impliqué dans ces négociations. Les négociations de fin d'année ont permis des résultats de 1,3 à 1,6%. La majorité des entreprises de la branche versent en plus des primes d'intéressement. La bataille du changement énergétique durera bien des années et seul un partenariat renforcé pourra garantir les acquis sociaux et salariaux. (MC)

4.1.5 Industrie graphique

La CCT est valable jusqu'au 31 décembre 2012. La situation dans la branche reste assez morose. Les



L'industrie graphique a dû lutter contre des restructurations et des réductions de personnel.

Photo: Bruno Fuchslin

restructurations et réductions de personnel se sont poursuivies tout au long de l'année. (TM)

4.1.6 Industrie horlogère

Suisse romande

La CCT des industries horlogères et microtechniques suisses arrivait à échéance 31 décembre 2011. A la suite de plusieurs séances de négociations, Syna et la convention patronale de l'industrie horlogère suisse ont conclu une nouvelle CCT. Celle-ci est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012 et prévoit notamment un modèle de retraite modulée et des prestations sociales et salariales améliorées. Dorénavant il sera possible de réduire son temps de travail deux ans avant l'âge légal de la retraite jusqu'à 20% la première année et jusqu'à 40% la deuxième année. Les employeurs prendront en charge le 50% de la diminution de salaire. Ce dispositif s'ajoute à la rente-pont AVS de 24 000 francs financée entièrement par l'employeur. Les travailleurs pourront choisir l'un ou l'autre de ces modèles, le cumul n'étant pas possible.

La participation patronale aux cotisations pour l'assurance maladie passera de 130 à 160 francs par adulte. En outre, les allocations complémentaires pour enfant et de formation d'un montant de 30 francs seront versées à l'ensemble des travailleurs de la branche de sorte que les allocations horlogères seront désormais systématiquement supérieures aux montants légaux cantonaux ou fédéraux. En compensation, l'allocation de ménage de 60 francs a été supprimée. La nouvelle CCT prévoit en outre le passage de trois à cinq jours de congés pour le père en cas de naissance d'un enfant.

Les salaires minimaux d'embauche seront augmentés au 1^{er} janvier 2012 entre 80 et 117 francs par mois selon les régions. Les négociations concernant l'allocation de renchérissement au 1^{er} janvier 2011 ont abouti. Cette allocation se lève à 18 francs par mois, soit 0,3 % sur un salaire horloger moyen de 5883 francs.

Suisse alémanique

La CCT est valable jusqu'au 31 décembre 2012. Lors des négociations salariales avec la VdU, une augmentation de 0,3 %, soit 18 francs par mois a pu être obtenue pour le 1^{er} janvier 2011. De plus, il est recommandé de consacrer 0,5 % de la masse salariale pour des augmentations de salaires individuels. (TM)

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

4.2 Secteur Artisanat

4.2.1 Introduction

L'année 2011 restera dans nos mémoires pour diverses raisons. Une situation économique relativement bonne assurait de bons carnets de commandes à l'ensemble de l'artisanat. Une situation qui aurait dû profiter aux travailleuses et aux travailleurs. Mais au cours du premier semestre, l'industrie exportatrice dut faire face à de nombreux problèmes inhérents à la force du franc. Bien que l'artisanat soit un secteur très orienté sur le marché intérieur et qu'une fois de plus, on

parlait de «surchauffe conjoncturelle» et de carnets débordant de commandes dans le secteur principal de la construction, cela ne s'est répercuté que moyennement sur la fiche de paie des travailleuses et des travailleurs.

Le cours de l'euro ayant effectivement provoqué des problèmes dans l'industrie, un très grand nombre de branches de l'artisanat se sont abritées derrière l'argument «franc suisse trop fort». En conséquence, des résultats de négociations salariales acceptables n'ont pu être obtenus que dans certaines branches. Quelques-unes débutèrent la nouvelle année sans changement ni améliorations alors que, dans d'autres branches comme le secteur principal de la construction par exemple, aucune convention collective de travail n'a pu être conclue (finalement une nouvelle CN de la construction a été négociée et est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2012).

Au cours de l'année écoulée, des milliers de contrôles de chantiers ont été organisés. Les commissions professionnelles paritaires ont investi beaucoup de temps et de travail pour enrayer la sous-enchère salariale en Suisse. Dans pratiquement toutes les commissions, toujours plus de temps est consacré à réclamer le versement de compléments salariaux à des entreprises fautives et à sanctionner le non-respect des conventions collectives de travail. (WR)

4.2.2 Branche de la carrosserie

La CCT déclarée de force obligatoire s'applique jusqu'au 31 décembre 2013. Le rattachement partiel des apprenantes et apprenants (dispositions matérielles) à partir du 1^{er} janvier 2011 a fait ses preuves. L'augmentation générale des salaires de 50 francs par mois est jugée correcte. Les salaires minimaux de toutes les catégories professionnelles ont été relevés de 50 francs par mois. (NT)

4.2.3 Branche de la menuiserie (Suisse alémanique et Tessin)

La convention collective de travail dénoncée à fin 2010 avait été prolongée jusqu'en juin 2011. Cela permit de s'accorder suffisamment de temps et de terminer les négociations au printemps. La nouvelle CCT de la menuiserie s'applique pour



La concurrence des entreprises étrangères s'est fortement accrue dans la branche de la menuiserie. Photo: Ernst Zülle

quatre ans jusqu'à fin 2015. Tant les conférences de branche des syndicats que l'assemblée des employeurs estimèrent que la nouvelle CCT constituait un compromis équitable. Néanmoins, le partenariat social devra relever quelques défis au cours des quatre prochaines années. La concurrence des entreprises étrangères et la pression sur les salaires qui en découle connaissent une forte recrudescence dans cette branche. La nouvelle CCT offre néanmoins la base nécessaire afin de poursuivre les contrôles du respect des dispositions conventionnelles sur le plan suisse. (WR)

4.2.4 Branche de la plâtrerie et de la peinture (Suisse alémanique, Tessin, Jura, Jura bernois)

La CCT déclarée de force obligatoire s'applique jusqu'au 31 mars 2012. Les partenaires sociaux ont débuté les négociations en 2011 déjà avec pour objectif la mise en vigueur de la nouvelle CCT au 1^{er} avril 2012. Syna et Unia ont adressé un cahier de revendications commun. En ce qui

concerne le départ en préretraite, Syna a organisé un sondage auprès de ses membres. L'adaptation salariale et les salaires minimaux ont été réalisés conformément à la compensation automatique du renchérissement prévue dans la CCT. Les activités de contrôles (contrôles de chantiers et des comptabilités salariales) ont augmenté dans tous les cantons. (NT)

4.2.5 Branche de l'installation électrique

La CCT déclarée de force obligatoire a été prolongée de deux ans et s'applique jusqu'au 31 décembre 2014. Les adaptations salariales de 2,3 % dont 70 francs par mois sur une base générale constituent un bon résultat. Les salaires minimaux demeurent cependant inchangés. Les activités de contrôle (contrôles des chantiers et des comptabilités salariales) ont augmenté. Les partenaires sociaux ont constitué une délégation restreinte (préparatifs) d'employeurs et de travailleurs-euses en vue du renouvellement de la CCT. (NT)



Le vide conventionnel dans la construction de voies ferrées a pu être évité.

Photo: Fotolia

4.2.6 Branche des échafaudeurs

Dans cette branche, nous avons également signé une nouvelle convention collective de travail. Elle s'applique du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2015. Quelques adaptations améliorent surtout l'application de la CCT et le droit salarial en cas d'accident professionnel a été augmenté à 90% pour les travailleurs-euses de longue date. Malgré un renchérissement négatif, le personnel a obtenu une adaptation salariale générale de 25 francs et individuelle de 10 francs. Les salaires minimaux ont été adaptés en conséquence. (EZ)

4.2.7 Chauffage, ventilation, climatisation et sanitaires

La nouvelle CCT a été déclarée de force obligatoire et s'applique jusqu'au 31 décembre 2013. L'adaptation salariale de 1,7% dont 50 francs par mois sur une base générale peut être considérée comme correcte. Pour la catégorie «Monteur 1» en 5^e et 6^e année, les salaires minimaux ont été relevés de 100 francs. Les activités de contrôle

(contrôles des chantiers et des comptabilités salariales) ont augmenté. Au cours de l'année 2012, on débattait et décidera du renouvellement ou de la prorogation de la CCT. (NT)

4.2.8 Construction de voies ferrées

Pour la majorité des points, la CCT s'inspire de la convention nationale du secteur principal de la construction. Bien que l'association patronale soit une sous-fédération de la Société suisse des entrepreneurs, nous avons réussi à éviter le vide conventionnel. L'actuelle CCT fut prolongée de deux ans jusqu'à fin 2013. Une augmentation du salaire minimum de 1,5% par an a été convenue pour 2012 et 2013. Par ailleurs, le personnel obtiendra une adaptation salariale effective de 1,5% en 2012 et 1% en 2013. (EZ)

4.2.9 Construction en bois

La CCT en vigueur depuis novembre 2007 était échue au 31 décembre 2011. Négociée et mise en vigueur par Syna et Construction en bois Suisse, cette première convention de la branche a fait ses preuves. Néanmoins, quelques articles nécessitaient une révision. On a décidé de s'attaquer à la fluctuation dans le personnel de plus de 30 ans car de précieux collaborateurs-trices quittent tôt la branche. On veut inverser cette tendance négative par une gestion des générations qui prend en compte la sécurité du travail, la protection de la santé et la préretraite. Les représentants-tes de Syna exercent une influence déterminante dans les groupes de travail. On espère ainsi pouvoir adopter prochainement une solution de préretraite comme dans d'autres branches. (EZ)

4.2.10 Contremaîtres

Malgré une demi-douzaine de séances de négociations en 2011 rien n'a changé au 1^{er} janvier 2012 dans la CCT des cadres de la construction 2008–2012 dont les partenaires sont les Cadres de la construction suisse, l'Association suisse des cadres, Unia et Syna (depuis juin 2010) d'une part et d'autre part la SSE, Société suisse des Entrepreneurs. La conclusion tardive de la convention na-

tionale du secteur principal de la construction pourrait relancer la négociation 2012 des salaires minimaux ainsi que des points en suspens (parmi lesquels, l'amélioration de la protection contre les licenciements, l'allongement du délai de licenciements pour les travailleurs âgés et l'augmentation des indemnités maladies). Les salaires minimaux déjà anormalement bas sont inchangés depuis 2010. Nous mettons maintenant nos espoirs dans le renouvellement de la CCT au 1^{er} janvier 2013. (EF)

4.2.11 Industrie de la terre cuite

La branche dépend très fortement de la situation des commandes dans le secteur principal de la construction. Nous avons obtenu une augmentation générale des salaires de 1,2% environ et une augmentation des salaires minimaux conventionnels de 50 francs par mois. (WR)

4.2.12 Industrie des produits en béton

La CCT déclarée de force obligatoire s'applique jusqu'au 31 décembre 2012. L'adaptation salariale générale de 25 francs par mois peut être considérée comme modérée. Les salaires minimaux demeurent inchangés. (NT)

4.2.13 Industrie du bois – scieries

La CCT de la branche est restée inchangée et s'appliquera aux mêmes conditions en 2012. Aucune entente conventionnelle n'a été obtenue quant aux salaires. (WR)

4.2.14 Industrie suisse du meuble

L'industrie du meuble se trouve dans le creux de la vague depuis plus de trois ans. Cela a surtout encouragé les employeurs à entamer les négociations au sujet de la CCT. Il fut très rapidement clair qu'il s'agissait surtout de démantèlement ou de flexibilité accrue. Grâce au partenariat social éprouvé des 40 dernières années, il fut possible de chercher de nouvelles approches sans rupture de la convention. Les pourparlers n'ayant pas abouti à un résultat en automne 2011, ils ont été reportés au printemps 2012. (WR)

4.2.15 Manufactures d'orgues

Syna demeure toujours le seul partenaire social de cette CCT. La force du franc a occasionné de gros problèmes à la branche car la majorité des produits sont écoulés sur le marché européen. Néanmoins, la CCT est assez bonne comparative-ment à d'autres branches, ce qui explique pourquoi les membres ont accepté un statu quo dans les salaires conventionnels. (WR)

4.2.16 Marbre et granit

Une nouvelle CCT a été conclue entre les partenaires sociaux et s'applique jusqu'au 31 décembre 2014. Elle devrait entrer en vigueur après la déclaration d'extension du Conseil fédéral, probablement au milieu de l'année 2012. L'augmentation générale des salaires de 50 francs par mois est jugée correcte. Les salaires minimaux restent inchangés. (NT)

4.2.17 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. Des augmentations générales de salaires n'ont pas pu être concrétisées. Nous sommes toutefois parvenus à obtenir le relèvement de 1% des salaires minimaux conventionnels. (WR)

4.2.18 Second-œuvre de Suisse romande

La CCT est valable jusqu'en 2016. Les travailleurs occupés dans le second-œuvre de Suisse romande ont vu leurs salaires augmentés de 100 francs par mois, soit 55 centimes de l'heure dès le 1^{er} janvier 2011. Les salaires seront indexés automatiquement sur toute la durée de la convention. Quant aux salaires minimaux, une harmonisation est prévue d'ici le 1^{er} 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 250 francs dans le Jura. (TM)



800 ouvriers de la construction de toute la Suisse se sont rassemblés pour la «Landsgemeinde» à Berne.

Photo: Eric Favre

4.2.19 Secteur de la construction

Depuis le 10 février 2011, nous négocions une nouvelle convention nationale. Elle aurait dû entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Malgré plus de dix séances de négociations, aucun accord n'a pu être conclu. Parmi les principales pierres d'achoppement figuraient le champ d'application (les entrepreneurs ne veulent plus que les chauffeurs de la construction y soient rattachés si des sous-traitants sont engagés) mais également le versement du salaire en cas d'intempérie, de maladie et d'accident. Les entrepreneurs remettaient aussi en cause la protection contre les licenciements pour les bâtisseurs malades ou accidentés. Aucun terrain d'entente ne fut trouvé non plus en matière d'adaptations salariales. Tandis que les négociations continuaient de piétiner, nous avons organisé une «Landsgemeinde» réunissant plus de 800 ouvriers de la construction le 21 mai à Berne. Une meilleure protection pour les bâtisseurs y a été clairement revendiquée. Puis, le 24 septembre, Syna, trois autres syndicats et plus de 10 000 ouvriers de la construction manifestèrent à Berne. On y dénonçait l'entêtement des entrepreneurs et on réclamait l'amélioration de la convention nationale pour 2012. En novembre, tandis que les pourparlers continuaient à stagner et qu'un vide conventionnel menaçait, des journées de protestation furent organisées sur de nombreux chantiers de la construction. Les entrepreneurs ne se laissèrent pourtant pas influencer et, le 20 décembre, rompèrent à nouveau les négociations. Les parties contractantes ne

parvenaient pas à s'entendre quant à la prolongation de la convention nationale en vigueur. Dès lors, le vide conventionnel à partir du 1^{er} janvier 2012 était inévitable. Finalement un accord pour une nouvelle convention (1.4.2012 – 31.12.2015) a été trouvé entre les partenaires sociaux. (EZ)

4.2.20 Secteur des toitures et façades

La convention collective de travail en vigueur dans la branche a fait ses preuves et son application a été intensifiée. Une obligation de caution solidaire a été introduite. Désormais, la commission d'application peut se servir des cautions déposées par les entreprises si celles-ci ne respectent pas les dispositions salariales et de travail. Cette nouveauté constitue une pierre angulaire extrêmement importante pour la prévention de la sous-enchère salariale. Dès maintenant, les entreprises employant du personnel détaché peuvent également être sanctionnées si elles violent les dispositions de la CCT. Le modèle de retraite anticipée (MRA) instauré en 2010 est bien engagé. Un grand nombre de travailleuses et travailleurs l'utilisent à partir de 60 ans. Ils ont la possibilité de réduire leur charge de travail par étape et de façon variable ou de prendre une retraite anticipée au cours des dernières années avant l'AVS. (EZ)

4.2.21 Union suisse du métal

La CCNT déclarée de force obligatoire et prolongée de deux ans s'applique jusqu'au 31 décembre 2013. L'activité de contrôle (contrôles des comptabilités salariales) a été confirmée et s'est légèrement accrue. L'adaptation salariale de 2% dont 50 francs par mois sur une base générale peut être considérée comme correcte. A l'exception de celui des stagiaires en construction métallique, les salaires minimaux ont été relevés d'un montant variant entre 50 et 100 francs. Une séance de réflexion au sujet du renouvellement de la CCNT a été décidée par les partenaires sociaux. (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 qui représente 72 % du produit national brut a également souffert de la force du franc et de la situation économique et financière précaire. Le commerce de détail doit faire face à l'impact néfaste du tourisme des achats et la branche hôtelière se plaint de l'absence de la clientèle étrangère. En revanche, le secteur de la santé est confronté à un manque de personnel qualifié.

En raison de la situation économique incertaine, les accords salariaux furent insuffisants: chez Coop et Migros, les salaires n'ont presque pas augmenté. Dans la branche de l'hôtellerie-restauration, un nouveau système salarial prévoyant des salaires plus élevés avait été négocié il y a quelques années dans le cadre de la révision de la CCT. Il entrera en vigueur en 2012. Des résultats variables, allant de 1 à 3 % ont été obtenus dans le secteur de la santé. Nous constatons de plus en plus souvent que les augmentations générales sont refusées au profit des adaptations individuelles des salaires. L'impact sur les bas revenus se révèle négatif car

les segments salariaux les plus bas resteront bas et les hauts revenus augmenteront. (MB)

4.3.2 Commerce de détail

2011 fut une année économiquement difficile pour le commerce de détail. Les postes vacants n'ont souvent pas été repourvus et le personnel restant a dû supporter une charge encore plus importante de travail. Syna fut actif sur différents fronts.

4.3.2.1 Lidl

En mars est entrée en vigueur une nouvelle convention collective de travail (CCT) entre Lidl Suisse, Syna et la Société suisse des employés de commerce, SEC Suisse. La CCT est publique et disponible sur Internet. Le personnel de Lidl bénéficie de salaires minimaux et de durées du travail équitables et de vacances plus longues. La CCT prévoit une réduction de la durée du travail. Par ailleurs, elle fixe de façon contraignante les salaires minimaux. Elle s'applique pour trois ans. L'année dernière, Unia avait décidé de ne pas adhérer à la CCT. (CM)



Le commerce de détail a connu une année difficile.

Photo: hotelleriesuisse

4.3.2.2 Valora

Une CCT entre Valora et Syna existe depuis 2009. Les négociations salariales de l'année précédente avaient permis d'obtenir une augmentation de la masse salariale de 1 à 1,5 % à partir d'avril 2011. Le personnel avec des salaires jusqu'à 4199 francs a reçu une augmentation générale de 30 francs. Les salaires à partir de 4200 francs ont été augmentés de 1 % sur une base individuelle à partir d'avril 2011.

L'année dernière, Syna s'est mis d'accord avec Valora au sujet de la révision de la CCT qui s'appliquera de 2012 à 2015. De plus, le personnel des agences et des points de vente franchisés de Valora pourra désormais aussi être assujéti à la CCT. La convention prévoit une autre nouveauté: les personnes rémunérées à l'heure qui travaillent plus de 60 % se verront offrir une occupation rétribuée au mois. En 2012 et 2013, une réglementation simplifiée du régime d'ancienneté sera instaurée; elle prévoit une indemnité de 500 francs à partir de la cinquième année de service. Valora et Syna négocieront en 2012 d'autres conditions de travail telles qu'une adaptation des salaires minimaux ou des dispositions concernant la maternité. (CM)

4.3.2.3 Coop

Les négociations salariales pour 2012 ont échoué. Coop a unilatéralement décidé des adaptations salariales jusqu'à 0,3 %, sur une base individuelle. Coop semblait nerveux et ne voulait pas partager ses bénéfices avec son personnel. La décision prise lors des négociations salariales de laisser de côté la grande majorité du personnel est une erreur à double titre: les prestations du personnel ne sont pas rétribuées à leur juste valeur et on donne un signal négatif aux consommatrices et consommateurs. (CM)

4.3.2.4 Shops des stations-service

2011 donna lieu à de nouvelles offensives politiques visant à obtenir l'extension des heures d'ouverture dans le commerce de détail. En tant que syndicat leader dans le commerce de détail, Syna rejette fermement l'initiative parlemen-

taire Lüscher sur la «libéralisation des heures d'ouverture des shops des stations-service».

Dans le même temps, un autre «libéral», le conseiller national Markus Hutter, a lancé une attaque de grande envergure au cœur même de la protection des travailleuses et des travailleurs: l'interdiction du travail de nuit et du dimanche dans le commerce du détail doit être rayée de la Loi sur le travail. Le travail de nuit est malsain et socialement lourd. En cas de succès parlementaires, le referendum pourrait être brandi. Par conséquent, il est interdit par la loi. Mais notre société moderne ne peut pas se passer du travail de nuit. C'est pourquoi la Loi sur le travail prévoit des exceptions. Dès lors, il faut prouver que des raisons techniques ou économiques rendent le travail humain de nuit indispensable ou qu'un «intérêt public» est clairement établi. Ces motifs justifient que la police, les médias, les transports publics, les hôpitaux et certaines entreprises industrielles travaillent la nuit. Au 21^e siècle, tous les ménages disposent de réfrigérateurs pour calmer la faim de contemporains insomniaques et il existe des distributeurs automatiques qui fournissent aux voyageurs de la nuit les produits de consommation indispensables. (CM)

4.3.3 Agriculture

Fenaco

Syna est partenaire social de la CCT avec Fenaco. La convention a été révisée pour la dernière fois en 2004 – Syna tente depuis 2010 de renouveler la CCT. L'année dernière, des discussions ont eu lieu entre Fenaco et les syndicats Syna et Unia. A ce jour, il ne subsiste en effet qu'une convention-cadre pour quelques secteurs d'activité de Fenaco, accord qui est par ailleurs affaibli par un règlement du personnel Fenaco élaboré unilatéralement. Un progrès intervenait en juin: Fenaco se déclarait prêt à renouveler et harmoniser la CCT. Mais, à notre grande surprise, la direction de Fenaco revint ensuite sur cette promesse. Lors de leur conférence de branche du 30 août, nos membres travaillant chez Fenaco confirmèrent leur revendication exigeant une CCT uniformisée et contraignante. Après cet intermède, les partenaires sociaux ont décidé de reprendre les pourparlers en 2012. (CM)



Dans le domaine de la santé, les charges physiques sont très élevées.

Photo: Fotolia

4.3.4 Branche de la santé

Le secteur de la santé suisse est confronté à un manque de spécialistes et de personnel. Il faudrait former environ 5000 personnes de plus chaque année. Il est clair depuis longtemps qu'en raison de sa démographie, la Suisse a besoin de plus de personnel, pourtant rien n'est entrepris pour débloquer la situation. Les conséquences se répercutent essentiellement sur les conditions de travail: un effectif du personnel de plus en plus restreint doit prendre en charge un nombre toujours plus grand de patients.

Il faut tout mettre en œuvre pour conserver le personnel formé dans le secteur de la santé. Il faut de bonnes conditions de travail et des vacances suffisantes pour récupérer. Dans le secteur des soins, le personnel occupé à 100% ne reste que 10 à 15 ans dans le métier car les sollicitations physiques et psychiques sont extraordinairement élevées. (MB)

Santé en Suisse romande

En Suisse romande, nos activités dans le domaine de la santé sont importantes. Depuis plu-

sieurs années, notre engagement quotidien s'avère judicieux. Nos effectifs pour cette année ont progressé de 25% nets. Des CCT ont été renouvelés et signés, d'autres sont encore en cours. Syna est présent principalement dans les hôpitaux, les EMS, les cliniques et les soins à domicile. Dans tous les cantons romands, les salariées et salariés travaillant dans les hôpitaux sont, pour la plupart, soumis à la Loi sur le personnel de l'Etat. Le personnel du HNE (Hôpital neuchâtelois) ainsi que celui de l'Hôpital du Jura est, quant à lui, soumis à des CCT. Le personnel des EMS bénéficie de CCT à l'exception du personnel du canton de Fribourg qui n'est soumis à aucune disposition particulière hormis le Code des obligations. Pourtant, dans ce canton beaucoup de démarches ont été entreprises, mais aucune n'a abouti à ce jour. Le partenariat social est un instrument important pour garantir et maintenir de bonnes conditions de travail.

Le contact régulier avec nos membres et l'ensemble du personnel permet de mettre le doigt sur les principales difficultés rencontrées sur la place de travail. Pour les syndicalistes professionnels, c'est une source d'informations importante

que nous ne négligeons pas. Au moment des négociations, cette base d'enquête est essentielle pour illustrer et justifier nos revendications et nous obtenons ainsi la confiance du personnel.

Les coûts de la santé qui explosent depuis plusieurs années se répercutent bien évidemment sur le personnel. La dotation en personnel est un problème récurrent et nous œuvrons pour trouver des solutions à court et moyen termes. La santé du personnel nous tient à cœur. Il est donc nécessaire que les administrations publiques et les établissements de soins prévoient davantage de moyens financiers dans leur budget à l'avenir. D'une part, pour améliorer les effectifs mais aussi permettre au personnel d'avoir accès à une retraite anticipée digne de ce nom. Beaucoup trop de salariées et salariés sont contraints d'arrêter leur travail avant l'âge AVS à cause de la pénibilité du travail. La Suisse aura des besoins importants ces prochaines années puisque selon les statistiques ce ne sont pas moins de 150 000 salariées supplémentaires dont nous aurons besoin. Voilà des défis que nous continuerons à relever. (CH)

4.3.5 Branche de la boulangerie, pâtisserie et confiserie

La CCT actuelle n'est pas étendue. Dès lors, les bases nécessaires à une application de la convention ne sont malheureusement pas données. Les employeurs ne montrent pas encore la compréhension nécessaire! Syna n'est pas prêt à soutenir une CCT aux dispositions matérielles faibles – et encore moins sans extension. Si la branche de la boulangerie-pâtisserie souhaite rester autonome, elle doit emprunter la voie d'une CCT déclarée de force obligatoire, avec tous ses inconvénients mais également ses nombreux avantages. Sinon, l'association patronale risquerait de voir certaines parties de son activité, par exemple les cafétérias, être rattachées d'office à la CCNT Gastro. (GB)

4.3.6 Branche de la coiffure

Depuis juin 2010 et après un vide conventionnel de trois ans, le personnel de la branche de la coiffure est à nouveau rattaché à une CCT déclarée de



Les premières discussions en vue d'une CCT dans la branche de la coiffure ont déjà eu lieu. Photo: Fotolia

force obligatoire. La CCT s'applique jusqu'à fin 2012 et sera prolongée d'une année si aucune partie ne la dénonce. Les premières discussions en vue d'une CCT ont été entamées. De substantielles améliorations doivent intervenir d'urgence. Par exemple la suppression des classes salariales les plus basses, la revalorisation des salaires minimaux, l'augmentation du nombre de jours de vacances, autant de requêtes qui figurent depuis des années dans le cahier de revendications de Syna. (GB)

4.3.7 Branche gastro

Les négociations quasi exhaustives en vue du renouvellement de la CCNT se sont terminées à fin 2009. La première partie est entrée en vigueur en 2011, avec des formations continues avantageuses et cinq semaines de vacances. Syna est convaincu que le personnel et les employeurs retirent des avantages de la nouvelle CCNT. Les entreprises qui enregistrent correctement le temps

de travail peuvent réaliser des économies parce qu'elles ne doivent plus payer de supplément. Cela vaut pour la formation continue: un personnel bien formé est plus productif, ce qui augmente le chiffre d'affaire de l'établissement et naturellement son bénéfice. Dès 2012, les salaires minimaux relevés et le 13^e mois de salaire deviennent réalité pour tous. (GB)

4.3.8 Branche du nettoyage

4.3.8.1 Nettoyage Suisse allemande

La branche du nettoyage de Suisse allemande a renouvelé la CCT pour les années 2011 à 2015 et relève les salaires minimaux de 2,5 % à partir de 2012. Toutes les personnes rattachées à la CCT obtiennent désormais le 13^e mois de salaire intégral. La Confédération a approuvé une extension facilitée aux entreprises occupant moins de six personnes. Les dispositions sur la rémunération minimale et les contrôles paritaires de la CCT sont déclarés de force obligatoire.

La branche demande des prix équitables pour ses services, une meilleure acceptation et plus de respect pour la profession. Au cours des quatre prochaines années, une campagne de sensibilisation sera menée sous le slogan «fair-clean» (www.fair-clean.ch) afin de mettre en évidence l'importance économique ainsi que la professionnalisation rapide de la branche. (GB)

4.3.8.2 Nettoyage romand

Avec les partenaires sociaux de la branche du nettoyage nous avons concrétisé, au pas de charge, la mise en place d'une «solution de branche romande des entreprises de nettoyage». La commission fédérale pour la sécurité au travail a donné son aval le 6 décembre 2011. Auparavant, d'autres solutions de branche ont été esquissées mais n'ont jamais vu le jour. C'est avec un soulagement certain que nous avons accueilli cette décision. Désormais, les salariées et salariés doivent pouvoir compter sur un instrument qui prenne mieux en compte leur santé et sécurité sur le lieu de travail. Syna a nommé Thierry Lambelet pour faire partie de la commission paritaire et veiller à la bonne application de cette solution. (CH)

4.3.9 Chocosuisse

Une nouvelle CCT a été négociée dans l'industrie suisse du chocolat. Certains points ont pu être améliorés, entre autres un congé de maternité de 16 semaines payées à 100 % ainsi que 3 jours de congé de paternité. Par ailleurs, un article garantissant l'égalité des chances et des salaires pour les femmes et les hommes ainsi qu'un soutien à l'intégration des travailleuses et travailleurs étrangers a été introduit dans la CCT. Autre nouveauté: l'aménagement d'une protection contre les licenciements pour les militants des syndicats.

Avec le 13^e mois de salaire, les cinq semaines de vacances au moins et divers suppléments de salaires, la CCT en vigueur depuis 2003 était déjà un bon accord avant sa révision. (MB)

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

4.4 CCT pour la location de services

Au cours de ces dernières années, les syndicats ont travaillé activement avec l'association patronale Swisstaffing afin d'élaborer une convention collective de travail pour l'ensemble de la branche de la location de services. On estime qu'environ 300 000 personnes sont engagées à titre temporaire; cette convention leur apportera une meilleure protection.

Des améliorations ont été apportées, surtout dans le domaine de l'assurance indemnités journalières en cas de maladie et de l'obligation de caisse de pension. Désormais, le personnel temporaire peut également prétendre à des contributions pour le perfectionnement. Une autre disposition extrêmement importante a été instaurée: l'introduction des salaires minimaux afin de mettre un terme à la sous-enchère salariale. La convention a été déclarée de force obligatoire par le Conseil fédéral au 1^{er} janvier 2012. (EZ)

5. Politique syndicale

5.1. 2011 – l'année de l'égalité

Plusieurs événements relatifs à l'égalité entre femme et homme avaient leur jubilé en 2011: en 1971, après des décennies de débats, le droit de vote des femmes était enfin instauré. En 1981, le peuple suisse acceptait l'article constitutionnel sur l'égalité. Le 14 juin 1991 eut lieu, sous le slogan «Les femmes bras croisés, le pays perd pied», une grève nationale des femmes. En 1996, la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes entra en vigueur. Il s'est passé beaucoup de choses au cours des 40 dernières années! Néanmoins, nous sommes encore loin d'une véritable égalité des sexes.

Sur les écrans de grandes gares de Suisse

Cette réalité est patente et Syna l'a résumée dans un slogan: «Quand une mère travaille à 80%, on s'exclame: Quoi, autant? Quand un père

fait de même, c'est un super-papa qui sacrifie sa carrière. La vraie égalité a un autre visage.» Avec ce message, Syna fut présent pendant deux semaines dans toutes les gares suisses disposant d'écrans d'affichage: pour la Journée internationale des femmes du 8 mars et pour commémorer la grève des femmes du 14 juin. A l'avenir également, Syna s'engagera activement pour les objectifs suivants:

- A travail identique, les femmes et hommes obtiennent le même salaire.
- Le travail à temps partiel a le même attrait pour les femmes et hommes.
- Femmes et hommes sont équitablement représentés dans les postes clés du monde économique, politique et scientifique.
- Les tâches domestiques et familiales deviennent aussi naturelles pour les hommes que pour les femmes.
- Les femmes et les hommes, les jeunes filles et garçons ont les mêmes chances.



Par une campagne sur les écrans des grandes gares suisses, comme ici à Genève, Syna a lancé un appel en faveur de l'égalité entre femme et homme.

Photo: Archives



Le film «We Want Sex» traite de la première grève des femmes de l'histoire.

Photo: Ascot-Elite

- Les jeunes des deux sexes choisissent leur profession selon leurs capacités et leurs intérêts.

Aujourd'hui, 15 ans après l'entrée en vigueur de la Loi sur l'égalité entre femme et homme, l'égalité salariale n'est toujours pas une réalité en Suisse. Les femmes touchent approximativement 19% de moins que leurs collègues masculins. Syna contrôle régulièrement si le Dialogue sur l'égalité des salaires basé sur le volontariat est efficace. Si le succès n'était pas au rendez-vous, d'autres mesures s'imposeraient – par exemple un mécanisme de contrôle ancré dans la loi ou la simplification des plaintes contre l'inégalité salariale.

Soirée cinéma avec «We Want Sex»

Au cours des semaines qui précédèrent le 14 juin, Syna invita ses membres à une soirée cinéma dans les régions. La comédie anglaise «We Want Sex» fut diffusée à Altdorf, Bülach, Frauenfeld, Fribourg, Genève, Lucerne et Viège. Bien que l'action se déroule en 1968, le scénario ne traitait pas de la libération sexuelle mais de revendications pour l'égalité des salaires. Des couturières anglaises de l'usine Ford dans la banlieue londonienne de Dagenham appelaient à la première

grève officielle des femmes de l'histoire. Entre le tragique du sujet et le comique de situation, Nigel Cole dépeint le réalisme social versatile dans le plus pur style cinématographique anglais.

Le titre équivoque n'a rien à voir avec le fait que Rita, la couturière interprétée par l'extraordinaire Sally Hawkins, et ses collègues travaillent souvent en sous-vêtements: elles avaient simplement trop chaud car les conditions de travail dans la fabrique étaient aussi misérables que le salaire. Heureusement, elles avaient un représentant syndical engagé (Bob Hoskins) qui les encourageait à déclarer la guerre aux dirigeants du constructeur automobile. La comédie est pétillante mais sobre, elle raconte une histoire d'émancipation qui engendre la bonne humeur.

Le nom «We Want Sex» sous lequel le film fut diffusé chez nous est également révélateur: les femmes portaient une banderole proclamant «We Want Sex Equality» – mais elle s'enroula dans le feu de l'action si bien que l'égalité resta masquée. Peu importe. Au bout du compte, les femmes gagnèrent leur combat pour l'égalité de salaire. Un premier jalon sur la voie d'une véritable égalité des chances était posé.

Syna-Magazine et Internet

Un texte consacré à l'égalité a paru mensuellement dans Syna-Magazine. Les articles suivants ont été publiés:

- 2011: Jubilé des droits des femmes – Année de l'égalité?
- Salaire identique pour femmes et hommes!
- Une retraite digne pour hommes et femmes
- Syndicalisme au féminin: sur le chemin du progrès
- Soirées cinéma dans les régions: la première grève des femmes de l'histoire
- Médias et genre: portrait des rapports de force
- Pour nous, pas question d'un partage classique des rôles
- Fêter? Une paie correcte d'abord!
- Les discriminations multiples sont fréquentes
- Nées le 7.2.1971: âgées comme le vote des femmes

Tous les articles et de nombreuses informations utiles sont disponibles sur notre site www.syna.ch / **Nos enjeux / Politique de l'égalité.**

**Sandra Leis, directrice Communication,
Campagnes et Commissions**

5.2 Politique salariale

Cette année, les conditions-cadres de l'automne salarial se sont révélées particulièrement délicates. Le bilan des accords salariaux conclus reste dès lors mitigé. Un fait est d'ores et déjà clair: l'égalité salariale entre femme et homme reste une revendication dont nous suivrons l'évolution avec détermination.

Les négociations salariales ne se déroulent pas dans un contexte exempt de toute influence. Outre les réalités économiques (telles que le faible renchérissement de 2011 ou les chiffres d'affaires des entreprises) et les revendications salariales des travailleuses et travailleurs, les perspectives économiques influent aussi significativement sur le cours des négociations. Le grand nombre de chantiers économiques et l'incertitude quant à leur développement futur déterminent le climat économique actuel. Les dettes publiques et l'avenir fragile de l'euro, la force du franc, la crise bancaire et la menace de récession ne sont que



Même si des progrès ont été faits, le chemin vers l'égalité salariale sera encore très long et chaotique.

Photo: Fotolia

quelques exemples parmi les foyers de crise qui couvent et sont attisés par les interactions.

Des revendications légitimes

Ces perspectives, très sombres pour certaines, jettent une ombre sur la situation en réalité souvent bonne des entreprises. Dès lors, les négociations s'annonçaient difficiles. Malgré tout, les revendications des travailleuses et travailleurs sont non seulement diversifiées mais surtout légitimes: le besoin de rattrapage dans l'industrie des machines et dans le secteur de la construction est identifié, l'ajustement toujours d'actualité des salaires trop modestes des femmes et d'autres adaptations (salaire minimal) dans les branches à bas revenus sont aussi indispensables que l'indemnisation financière de la pression toujours croissante du travail. C'est pourquoi, cet été, Syna a exigé à juste titre une augmentation salariale de 2 à 3 %, en tenant naturellement compte des spécificités sectorielles.

Salaires des femmes: peu d'améliorations

Malheureusement, nous devons tirer un bilan peu encourageant: dans ce climat d'insécurité, les salaires des femmes augmenteront dans une proportion à peine supérieure à la moyenne. Au nombre des priorités de Syna pour cet automne salarial figurait l'élimination des discriminations salariales. Aucun succès significatif n'a pu

être enregistré, ni pour la participation au Dialogue sur l'égalité des salaires, ni pour des mesures salariales concrètes pour les femmes. Les employeurs semblent considérer l'égalité de salaire comme un thème pour des jours meilleurs – en cette année de l'égalité tout au moins, ils restent sourds à nos revendications légitimes.

Pour Syna, une chose est claire: la participation au Dialogue sur l'égalité des salaires (facultative jusqu'à maintenant) et des augmentations salariales concrètes pour les femmes demeureront une constante de ses revendications. A l'issue de cet automne salarial décevant, la protection renforcée contre les licenciements en cas d'action en contestation du salaire gagne à nouveau en importance.

Artisanat: ombres et lumières

Dans l'artisanat, les accords salariaux de la branche de l'installation électrique (+2,3%), de l'Union du métal (+2%) et de la technique du bâtiment (+1,7%) sont encourageants. Même les augmentations dans la construction en bois (de 1,8 à 2,8%), en fonction des années d'expérience des charpentiers, prouvent que des augmentations salariales tangibles doivent être possibles dans le secteur principal de la construction et dans d'autres branches de l'artisanat où les négociations étaient à la fin de l'année toujours en cours. La bonne conjoncture dans la construction et les adaptations en partie insuffisantes des années précédentes les justifieraient pleinement. Les gels salariaux pour le CCT Garages Fribourg et dans l'industrie du meuble sont les revers de la médaille des accords salariaux dans l'artisanat.

Le 13^e salaire, enfin!

Le tableau est tout aussi contrasté dans le secteur tertiaire. La branche de l'hôtellerie-restauration et celle du nettoyage bénéficient désormais d'un 13^e salaire. Pour ces deux branches, dont les rémunérations sont très basses, c'est une étape importante, confortée par le relèvement de salaires minimaux.

Dans le commerce de détail, les accords salariaux sont décevants, contrairement à d'autres années. Aucun accord n'a pu être trouvé avec Coop, Migros octroie une augmentation d'un demi pour cent en moyenne.

Dans les professions de la santé, l'évolution des salaires est inégale. Tandis que l'hôpital de Thurgovie et l'hôpital cantonal de Lucerne concluaient des accords très convenables dépassant 2%; l'hôpital cantonal de Zoug surprenait avec une maigre augmentation salariale de 1%. Dans les hôpitaux et les homes, un volume de travail croissant doit être accompli par un personnel de plus en plus restreint. La discussion sur les coûts dans le secteur de la santé et des professions exercées majoritairement par des femmes expliquent le fait que les salaires n'augmentent qu'insuffisamment. C'est injuste vis-à-vis du personnel.

Stagnation des salaires dans l'industrie?

De nombreuses négociations salariales sont en cours dans l'industrie. Holcim (industrie des produits de béton) en tête avec +2,5%, Novartis et Roche (avec +1,5% chacune) donnent un signal clair en faveur d'adaptations salariales concrètes. Néanmoins, la baisse des marges inhérente à la force du franc et les perspectives conjoncturelles maussades réduisent nettement le champ d'action. Syna lance donc aux employeurs un appel à négocier équitablement. Nous attendons des faits et non des jérémiades comme point de départ des négociations. Dès lors, Syna exige que les adaptations salariales non accordées (ou très partiellement) au cours des années précédentes soient mises dans la balance.

Même si nous admettons que la situation est tendue pour de nombreuses entreprises d'exportation, cela ne doit pas être interprété à tort comme un chèque en blanc pour augmenter la durée du travail. Syna ne peut cautionner de telles réductions effectives des salaires que dans des cas isolés et justifiés, pour autant que l'existence de l'entreprise et des emplois soit menacée. Il va de soi que la transparence totale et le respect des règles du partenariat social doivent être garantis. Par ailleurs, des mesures d'accompagnement (par exemple la sécurité de l'emploi) en faveur des travailleuses et travailleurs doivent être convenues. Des salaires en euros ne sont pas envisageables pour Syna.

Les faits

A l'exception de quelques lueurs, les résultats salariaux ne peuvent globalement pas satisfaire.

Par chance, les accords ne sont pas encore obliérés par un renchérissement élevé. Le franc fort et surtout les perspectives assombries et très incertaines de l'avenir économique ont pesé d'un grand poids sur les négociations. Dans l'industrie également, de nombreux collaborateurs et collaboratrices n'obtiennent pas ou peu d'augmentations salariales, certains doivent même accepter des pertes de salaires.

Arno Kerst, vice-président de Syna

5.3. Cent ans de la CCT

En novembre 2011, les partenaires sociaux ont fêté les 100 ans de la convention collective de travail (CCT). Pour Syna, la CCT est incontestablement l'instrument le plus efficace pour améliorer les conditions de travail et de salaire d'une branche et pour harmoniser les rapports entre personnel et employeur. Les accords bilatéraux, la libre circulation des personnes et les mesures d'accompagnement rendent les CCT encore plus indispensables. Jamais le respect des accords n'a été contrôlé avec autant de zèle.

Le fait est que 50% seulement des travailleuses et travailleurs sont rattachés à une CCT. De nombreuses branches ont besoin de CCT, notamment dans le secteur de la santé. La conclusion de la CCT pour la branche de la location de services, déclarée entretemps de force obligatoire, est encourageante. Même si tout ne fait pas encore l'objet de dispositions claires et que le champ d'application de cette CCT est trop limité, il s'agit d'un premier pas important dans la bonne direction.

Les conventions collectives de travail fixent les conditions de travail et de salaire pour l'ensemble d'une branche. Tous les travailleurs et travailleuses bénéficient de ces améliorations, même ceux qui ne sont pas affiliés à un syndicat. Tout le personnel de la branche, les assurances sociales, l'ensemble de l'économie et la société profitent du travail conséquent fourni par les militants et leurs organisations. Cela doit prévaloir dans l'analyse du travail du syndicat et des partenaires sociaux.

Syna n'accepte pas qu'on réduise le rôle du partenariat social à la maîtrise de situations conflic-

tuels. Le vrai partenariat social est beaucoup plus étendu: les syndicats ne doivent pas seulement être sollicités en cas de démantèlement mais aussi pour organiser l'avenir. Le vrai partenariat social implique également une coopération intergénérationnelle, entre personnes actives et au chômage, entre femmes et hommes, entre population suisse et étrangère.

Nous prenons au mot les employeurs qui, lors des débats sur l'initiative «6 semaines de vacances pour tous», affirmaient que les vacances ne devaient pas être ancrées dans la loi mais fixées dans les CCT. Comme le peuple suisse a rejeté l'initiative en mars 2012, Syna exigera résolument des vacances supplémentaires dans toutes les négociations conventionnelles futures.

Kurt Regotz, président de Syna

5.4 Commissions

Les fonctions de responsable des trois commissions (Migrants – Jeunesse et Féminine) rattachées au département Communication, Campagnes, Commissions ont été assumées par Julia Konstandinidis à partir de juillet 2011.

5.4.1 Commission des migrantes et migrants

Cette commission qui avait cessé ses activités à la suite de la démission de la responsable a repris son travail sous la direction de Julia Konstandinidis. Il a fallu clarifier le positionnement de cette instance dans le syndicat et définir ses axes principaux pour l'année.

Lors d'un vote, la commission décida l'ouverture linguistique. Jusqu'alors, les travaux de la conférence nationale ainsi que de la commission se faisaient en italien; des traductions dans une autre langue nationale étaient organisées selon les besoins. Les trois langues nationales allemand, français et italien sont désormais utilisées dans les séances de la commission. Les documents sont toujours rédigés dans ces trois langues.

Par ailleurs, la commission a défini en automne les thèmes qu'elle souhaitait traiter à l'avenir:



La Commission des migrants a repris ses travaux et décidé l'ouverture linguistique aux trois langues nationales: allemand, français et italien.

Photo: Fotolia

- Xénophobie
- Libre circulation des personnes et travail au noir
- Assurances sociales
- Formation continue pour membres de la base et professionnels au sujet de l'intégration, de la maladie et de la vieillesse
- Amélioration de la communication aux membres du syndicat, transmission d'informations adéquates par correspondance, par courriel ou par envoi de tracts.

5.4.2 Commission Young Syna

Il n'existe pour l'instant aucune commission nationale pour la jeunesse; des groupes Jeunesse régionaux sont en revanche actifs, tout au moins à Lucerne, Berne et Fribourg. A Bâle et Zurich, des groupes Jeunesse ont été créés en 2011. A part les tâches courantes telles que la tenue à jour du site Young Syna et la rédaction d'une page Jeunesse dans Syna-Magazine, l'activité principale de la nouvelle responsable a consisté au développe-

ment de la coordination du travail dans les régions. A cet effet, un dépliant avec des informations sur le syndicat et prestations pour les jeunes en particulier a été réalisé. La brochure «Il faut le savoir», qui aborde les droits et obligations des apprenants-tes, a été rééditée: le contenu de la brochure a été remanié, sa mise en page a été modifiée et elle est désormais disponible en allemand et en français dans tous les centres régionaux de Syna.

Parmi les autres activités dans le domaine de la jeunesse, notons la création et la co-administration du compte Syna sur Facebook et la collaboration à la campagne en faveur de l'initiative «6 semaines de vacances pour tous». Aussi bien Facebook que l'initiative vacances concernent un public jeune et ont donc été traités dans la division Jeunesse, en collaboration avec le département Communication.

En 2011, la première pierre pour une commission Jeunesse de notre organisation faîtière Travail.Suisse a été posée. L'objectif d'une commission chapeautant les fédérations est de donner

une plus grande audience aux jeunes sur le plan national. Une première rencontre avec les personnes responsables de la jeunesse dans les fédérations de Travail.Suisse, Syna, transfair et Employés Suisse, a eu lieu en automne à Berne. Elles élaboreront ensemble l'organisation, le but et les contenus de cette commission.

Julia Konstandinidis,
responsable Commissions

5.4.3 Commission des retraités et retraitées

Les élections fédérales sont terminées. La progression de l'UDC a heureusement été stoppée. Même les Libéraux-Radicaux ont été sanctionnés, le centre s'est un peu renforcé. Nous pouvons espérer que les délibérations parlementaires retrouveront un caractère plus social et modéré. La nouvelle discussion sur l'AVS déclenchée par la précipitation de la commission préparatoire du Conseil national a une fois de plus engendré des inquiétudes. Espérons que le nouveau Parlement traitera ce dossier avec plus d'intelligence. Les perdants des élections devraient avoir tiré quelques leçons!

Il reste à espérer qu'on ne débattrà plus de politique d'intégration à coups de formules-choc et de contre-vérités, mais avec humanisme et sagesse. Le temps de la propagande incendiaire et méprisante devrait être révolu une fois pour toutes. Malheureusement, quelques initiatives inimaginables nous attendent encore dans un proche avenir et nous devons encore voter sur des projets peu sérieux.

Initiative «6 semaines de vacances pour tous»

Une votation importante nous attendait le 11 mars 2012. Il s'agit de l'initiative «6 semaines de vacances pour tous». Les dernières enquêtes de la Confédération sur le stress des travailleuses et travailleurs ont clairement démontré que nous travaillons trop (par ex. temps supplémentaire sans possibilité de compensation).

La santé en pâtit, il y a trop d'arrêts de travail pour cause de maladie. Les personnes actives ont besoin de plus de vacances pour se reposer, pour la famille, pour la formation continue, etc. Les va-

cances doivent pouvoir être réparties sur l'année. Nous également, les rentières et rentiers, avons appelé à soutenir fermement cette initiative.

Fondation de la commission des rentières et rentiers de Travail.Suisse

Travail.Suisse a soumis en consultation aux fédérations affiliées un règlement pour une commission des rentières et des rentiers. Avec une commission Travail.Suisse à créer, notre organisation faitière aurait un accès direct à l'organisation faitière des rentiers Vasos/Fares, Fédération des associations de retraités et de l'entraide en Suisse, et pourrait participer directement aux discussions sur la politique des rentiers. Le 2 décembre 2011, la commission des rentières et rentiers de Syna s'est prononcée à l'unanimité en faveur de cette proposition.

Activités

Le 28 avril, séance de la commission nationale des retraités à Zurich.

Le 2 décembre, séance de la commission nationale des retraités au nouveau siège de la Centrale Syna à Olten.

Lors de ces deux séances, des thèmes d'actualité furent traités et les deux assemblées régionales des délégués des rentiers en Suisse alémanique et Suisse romande ont été préparées.

Le 28 octobre, nous avons organisé à Genève une rencontre pour les rentières et rentiers sur le thème des transports dans la zone frontalière et Genève. L'événement a suscité beaucoup d'intérêt chez les nombreux Suisses romands présents.

Le 24 novembre, une rencontre analogue à Bâle aborda le même sujet sous l'angle des trois pays frontaliers, du canton et de la ville de Bâle. La participation fut également très importante, les rentières et rentiers ont manifesté un grand intérêt pour ce thème. Une partie des personnes invitées ont ensuite visité la fondation Beyeler à Riehen.

Représentant les rentières et rentiers Syna, nos deux collègues Willy Cramate et Hans von Arb ont participé à différentes séances et événements de la Fédération suisse des retraités et y ont défendu nos intérêts.

Emil Hauser, président de la Commission Syna des rentières et rentiers

Impressum

Editeur:

Syna, Zentrale
Römerstrasse 7, 4601 Olten
Tel. 044 279 71 71
www.syna.ch

Rédaction:

Sandra Leis, Olivia Coray, Eric Favre

Traduction:

Anne Lugon (A → F)

Layout:

Sandra Föhn

Impression:

Neue Luzerner Zeitung AG

1^{ère} édition, mai 2012

