



Rapport d'activité 2012

Rapport du Comité directeur
à l'Assemblée des délégué-e-s du 22 juin 2013

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	6
3.1.3	Fribourg alémanique	7
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	11
3.1.9	Olten-Soleure	13
3.1.10	Obwald et Nidwald	13
3.1.11	Suisse orientale	14
3.1.12	Uri	16
3.1.13	Zoug-Suisse centrale	16
3.1.14	Zurich-Schaffhouse	17
3.2	Suisse romande	19
3.2.1	Fribourg-Neuchâtel	19
3.2.2	Genève	20
3.2.3	Jura	21
3.2.4	Vaud	22
4.	Secteurs et branches	23
4.1	Secteur Industrie	23
4.2	Secteur Artisanat	26
4.3	Secteur Tertiaire	30
4.4	Location de services	35
5.	Politique syndicale	36
5.1	Durée du travail	36
5.2	Politique salariale	37
5.3	Paix du travail	38
5.4	Politique sociale	40
5.5	Rentières et rentiers	41

1. Avant-propos du président

«Temps mort» plutôt que longue récupération.

Pour Syna, l'année 2012 a été marquée par le net rejet de notre initiative «6 semaines de vacances pour tous» par le peuple suisse. Les employeurs ont attisé les craintes en agitant la menace du chômage et d'une place économique suisse affaiblie au cas où du temps de récupération supplémentaire serait octroyé aux travailleuses et travailleurs. Une majorité du peuple suisse a suivi ces arguments fallacieux. L'affirmation des employeurs prétendant que des suppléments de va-

cances devaient être définis dans les CCT s'est avérée tout aussi hypocrite. Lors des négociations conventionnelles, nous avons logiquement exigé des vacances supplémentaires, notre exigence n'a pourtant pas été prise en compte. L'ensemble du débat a montré clairement une chose: notre monde du travail est devenu plus exigeant, on demande aux individus d'en faire toujours plus en leur laissant toujours moins de temps. Cela affecte la santé. Mais la santé des travailleuses et des travailleurs ne doit pas être mise en péril à la légère. Notre demande de temps supplémentaire pour la récupération et pour coordonner profession et famille reste d'actualité.

Le temps – le travail. En 2012, la CCT pour la Location de services est entrée en vigueur et a été déclarée de force obligatoire par le Conseil fédéral. Pour pouvoir réagir de manière flexible sur le marché et économiser des coûts, les employeurs ont eu recours de plus en plus fréquemment à une main-d'œuvre temporaire. Ces relations de travail limitées dans le temps ont été souvent utilisées de manière abusive afin de miner les dispositions conventionnelles, voire pour opérer sur le marché avec des salaires très bas. Grâce à la CCT étendue de la Location de services, un frein a été mis à ces abus. Il ne s'agit pas encore d'une CCT convaincante, mais c'est un pas important dans la bonne direction. Des adaptations doivent être apportées. Mais plus important encore, la surveillance du respect de cette CCT intervient sur le plan suisse de manière professionnelle par l'intermédiaire des commissions paritaires.

Le temps, intensivement. La surveillance et l'application des CCT font partie des tâches des syndicats, également dans les commissions paritaires. Les Accords bilatéraux de la Suisse avec l'UE sur la libre circulation des personnes impliquent le renforcement des contrôles effectués par les commissions paritaires. Les faux-indépendants – à savoir des travailleuses et des travailleurs qui prétendent diriger une entreprise de manière autonome – nécessitent également des contrôles accrus et l'application cohérente des mesures décidées. La professionnalisation des



Syna fut confronté au thème du temps tout au long de l'année 2012.

Photo: Fotolia

commissions paritaires (CP), initiée en collaboration avec le Seco, est judicieuse afin de faire face à ce surcroît de travail. Ainsi, la façon de travailler des commissions des CP sera plus efficace, la collaboration entre CP, partenaires sociaux et représentants des associations de contrôle et des cantons sera optimisée. Il s'agit d'une contribution essentielle à la mise en œuvre des mesures d'accompagnement concernant la libre circulation des personnes et la lutte contre la sous-enchère salariale. Seuls des contrôles suffisants et efficaces contribuent à obtenir du peuple suisse qu'il accepte un élargissement de la libre circulation des personnes aux nouveaux Etats de l'UE.

Le temps du vide conventionnel. A l'issue de longues et nombreuses négociations, nous n'étions pas loin d'un vide conventionnel à la fin de l'année 2011. Syna a largement contribué à ce qu'après l'impasse des pourparlers en hiver 2011, les partenaires sociaux reviennent à la table de négociations au printemps 2012 et trouvent un terrain d'entente. La Société suisse des entrepreneurs et les syndicats ont alors convenu que des points encore ouverts, tels que l'indemnité en cas d'intempéries et la responsabilité solidaire, seront négociés pendant la durée de validité de l'actuelle CN. Face à l'insistance des syndicats, la solidarité a été réglée entre-temps au niveau politique.

Il est temps que «Tu décides». Pour les importantes négociations conventionnelles qui vont se dérouler dans l'Industrie des machines, des équipements électriques et du métal, Syna a retenu le slogan «Tu décides». Il veut ainsi souligner qu'il est un syndicat orienté vers la base et que les travailleuses et travailleurs doivent et peuvent participer activement afin d'adapter en permanence leurs conditions de travail et de salaires. Pour Syna, il est important que ce dispositif conventionnel, qui inaugura il y a 75 ans une ère de paix sociale qui a fait ses preuves, soit préservé et renforcé.

Le temps de travail, la nuit et le dimanche. Une large coalition provenant des milieux ecclésiastiques et syndicaux se sont regroupés dans l'Alliance pour le dimanche afin de s'opposer aux tentatives répétées des forces libérales souhaitant imposer l'élargissement du travail de nuit et du dimanche. Nous ne voulons pas d'une société



Kurt Regotz, président de Syna.

Photo: Lars Walter

de la consommation à toute heure, de service 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Le travail de nuit et celui du dimanche doivent rester l'exception et, le cas échéant, donner droit à des indemnités élevées. Il en va de la santé de la personne mais également de notre communauté. Pour fonctionner, une société a besoin de temps libre commun afin de vivre ensemble. Nous restons vigilants.

J'adresse mes remerciements à tous les membres Syna pour leur fidélité au syndicat, à toutes les collègues et tous les collègues des comités pour leur travail bénévole, à tout le personnel de Syna pour leur précieuse collaboration.

Kurt Regotz, Président

2. Faits et données

2.1 Personnel

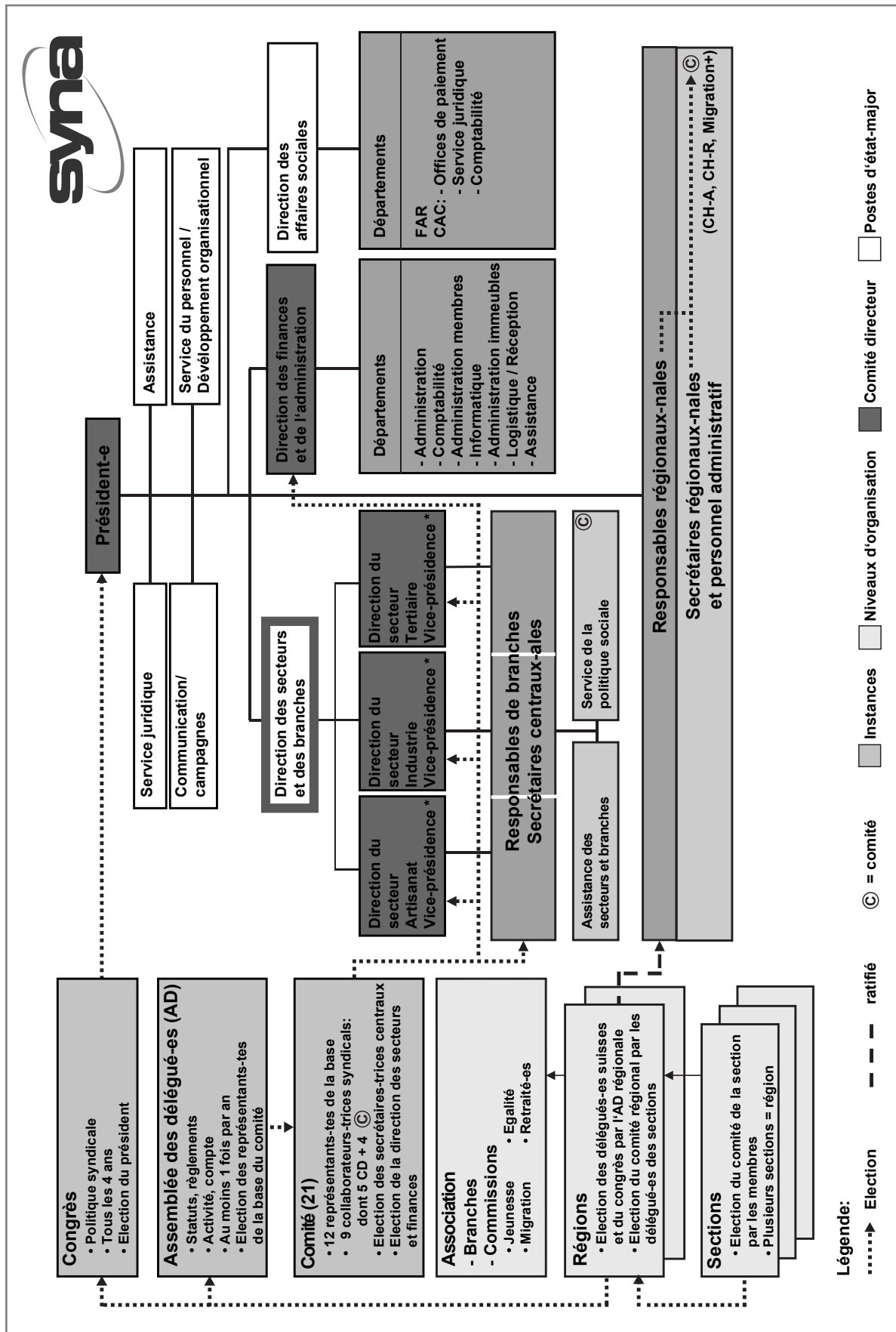
La légère augmentation de l'effectif du personnel découle en premier lieu du besoin accru en ressources dans le domaine social. La rotation du

personnel a heureusement diminué. A la suite de quelques départs à la retraite au cours de l'année 2012, les moyennes des âges et de l'ancienneté ont également baissé par rapport à l'année précédente.

Répartition du personnel	Personnes 1. 1. 2013	Postes (%) 1. 1. 2013	Personnes 1. 1. 2012	Postes (%) 1. 1. 2012
Effectif total du personnel	208	184.1	199	171.4
Nombre de femmes	111	89.9	103	80.0
Nombre d'hommes	97	94.2	96	91.4
Total	208	184.1	199	171.4
Nombre de Suisses	162	142.5	157	132.6
Nombre d'étrangers-gères	46	41.6	42	38.8
Total	208	184.1	199	171.4
Origine des étrangers-gères:				
Bosnie	1	1.0	0	0.0
Cameroun	1	0.8	1	1.0
Chine (Tibet)	1	0.8	1	1.0
Croatie	1	0.6	1	0.6
Espagne	3	2.6	3	2.5
France	1	0.9	1	0.9
Italie	22	19.8	20	18.2
Kosovo	1	0.8	2	1.8
Macédoine	1	1.0	1	1.0
Pologne	2	2.0	2	2.0
Portugal	8	7.3	8	7.8
Serbie	4	3.8	2	2.0
Total	46	41.6	42	38.8
Nombre Suisse alémanique	150	134.0	149	129.3
Nombre Suisse romande	58	50.1	50	42.1
Total	208	184.1	199	171.4
Age moyen		1. 1. 2013	1. 1. 2012	
Personnel Syna		43	44	
Femmes		41.6	42.3	
Hommes		44.5	45.1	
Appartenance moyenne à l'entreprise				
Personnel Syna		7.65	8.94	
Femmes		6.40	7.75	
Hommes		9.10	10.42	
Fluctuations		2012	2011	
Effectif au 1. 1. 2012		199	200	
+ Entrées		35	33	
- Départs		26	34	
Effectif au 1. 1. 2013		208	199	
Fluctuations		12.78%	17.04%	

La statistique ne prend pas en compte les 5 employés-es de commerce et les 3 médiamaticiens-nes sous contrat d'apprentissage, ni les 16 personnes (entretien des bureaux) rémunérées à l'heure.

2.2 Organigramme



3. Régions

3.1 Suisse alémanique

3.1.1 Argovie

Réalisation de la campagne Vacances

L'année 2012 a débuté avec des distributions de tracts bien étayés. Cela nous a permis de sensibiliser la population à l'objet soumis à votation. Nous avons récolté l'année précédente des signatures pour l'initiative «6 semaines de vacances pour tous». Malheureusement, le peuple suisse en a décidé autrement.

CCT et élections dans l'Industrie chimique

On pouvait également parler de sensibilisation dans l'Industrie chimique; en 2012 débutèrent les négociations en vue du renouvellement de la CCT pour les entreprises bâloises des produits pharmaceutiques, de la chimie et des services (VBPCD), également ancrée dans le canton d'Argovie. Après des pourparlers particulièrement exigeants, dans un contexte difficile, la délégation Syna aux négociations put recommander l'adoption de la CCT à ses membres. Néanmoins, des mesures importantes restent à mettre en œuvre dans le cadre du champ d'application. Celui-ci se limite au personnel de production dont le nombre est de plus en plus restreint.

A la fin de l'automne étaient également programmées des élections dans la commission du personnel resp. commission des travailleuses et



Entretenir nos réseaux: des collaboratrices et collaborateurs de Syna à la rencontre cantonale de la Jeune Garde Anneau Bleu argovienne.

Photo: Archives

travailleurs de la Chimie. Ces élections sont toujours un défi pour les membres ainsi que pour Syna: quelle est l'ambiance dans l'entreprise? Qu'est-ce qui a été obtenu? Les demandes des travailleuses et travailleurs ont-elles été défendues et mises en œuvre? Les travailleuses et travailleurs veulent-ils plutôt de nouveaux représentants-tes dans les commissions? Et comme on le dit si bien: «Jour d'élection, heure des comptes». Les résultats des élections furent réjouissants, tous les membres Syna qui s'étaient présentés ayant été élus. Les distributions de tracts devant les entreprises, organisées par les candidats avec l'appui du secrétariat régional et réalisées tôt le matin – il était 5 heures à chaque fois – contribuèrent également à ce résultat. Syna est fier d'avoir dans ses rangs des membres aussi impliqués et se réjouit de cette collaboration constructive.

La jeunesse en point de mire

Pendant l'année écoulée, appliquant la devise «Voir et être vu», nous avons également entretenu nos réseaux. La rencontre cantonale de la Jeune Garde Anneau Bleu (Jubla) Argovie était placée sous le slogan «JublaCity». Au début septembre, près de 3000 enfants et jeunes gens âgés de 5 à 15 ans ainsi qu'environ 250 animatrices et animateurs de 16 à 25 ans provenant de tout le canton se réunirent à Brugger-Geissenschachen. La région Syna d'Argovie était présente en qualité de sponsor et s'est fait connaître par des banderoles, des tracts et des stands d'information. La délégation du comité régional de Syna profita du rendez-vous officiel des sponsors pour discuter intensivement de Young Syna.

Thomas Amsler, responsable régional

3.1.2 Berne

Succès dans la promotion et la syndicalisation

Herbert Hug nous a quittés le 31 décembre 2012. Il fut responsable du recrutement des membres de la région de Berne pendant près de deux ans. En 2012, il visita autant de chantiers que possible

et gagna un grand nombre de nouveaux membres pour Syna.

La campagne «50%» avait débuté en septembre 2011. Dans ce cadre, les sections bernoises payaient 50 pour cent de la prime annuelle aux nouveaux membres. L'action rencontra un tel succès qu'une prolongation jusqu'à mi-mars 2012 fut décidée. Entre septembre 2011 et mars 2012, 130 nouveaux membres ont ainsi pu être recrutés. Malheureusement, les sections se sont retirées de ce projet.

En 2012, le Comité régional intervint avec beaucoup d'habileté et, au prix de discussions intenses, put resserrer plus étroitement les liens entre les sections actuelles et le syndicat. Notre jeune président régional Walter Wüthrich s'est particulièrement illustré dans cette affaire.

Offre réduite

La région Berne peut offrir ses conseils aux migrantes et migrants dans neuf langues: allemand, français, italien, slovène, croate, serbe, espagnol, portugais et tamoul. De 2007 à 2011, nous avons organisés des cours de langue gratuits pour nos membres. Affichant toujours complets, ils étaient également suivis par des non-membres. Un grand nombre d'entre-eux décidaient finalement d'adhérer à notre syndicat. Malheureusement, la situation financière changea. En conséquence, les cours de l'année 2012 furent supprimés.

Par ailleurs, c'est avec beaucoup de regret que nous avons dû dissoudre en 2012 le groupe jeunesse «-iu», créé en 2007. Bien que, malgré des circonstances défavorables, les responsables aient tenté de maintenir le groupe en vie, il ne suscitait que peu d'intérêt.

Priorité au secteur Tertiaire

Le Commerce de détail fut une priorité de la région Syna de Berne en 2012, comme en 2011. Toutes les succursales de Coop et Migros dans la région ont été visitées. Ces visites ont essentiellement contribué à faire encore mieux connaître notre syndicat dans le canton de Berne. Nous nous sommes par ailleurs rendus dans tous les kiosques Valora et dans l'ensemble des filiales Lidl.

Dans la branche hôtelière également, nous tenions à créer des contacts. Dès lors, nous avons

visité des hôtels et restaurants dans tout le canton de Berne. Nous avons constaté plusieurs abus dans les conditions de travail créées par des hôteliers parfois mal informés. Naturellement, nous sommes intervenus et avons aidé le personnel à entrer dans leur droit.

José Castellote, responsable régional

3.1.3 Fribourg alémanique

Mutations du personnel et absences

Franziska Gasser a rejoint notre équipe en juin 2012 et travaille à 60 pour cent en qualité de secrétaire des responsables régionaux-nales. Le poste était devenu vacant lorsque Carmen Pürro quitta le syndicat pour la caisse de chômage Syna à Tavel. Notre collaborateur au service extérieur José Alvarez est malheureusement en arrêt de travail pour raisons de santé depuis la fin août 2012.

Des chiffres essentiellement positifs

En raison de l'absence de José Alvarez, le secrétariat régional Syna de Tavel a malheureusement dû enregistrer un effectif des membres dans les chiffres rouges. Par contre, les comptes annuels furent aussi réjouissants que ceux de l'année précédente: depuis 2003, nous renouons chaque année avec des chiffres noirs.

Pour la caisse de chômage Syna, nous nous attendions à d'autres chiffres: la révision de la LACI entrée en vigueur au 1^{er} avril 2011 nous faisait craindre que les offices de paiement de Syna connaissent une baisse du nombre de chômeurs. Mais Tavel n'a pas été touché. Grâce au service de qualité fourni quotidiennement par le personnel de cet office de paiement, les chiffres purent être maintenus. La baisse pressentie a pu être évitée.

Les forestiers ont enfin une CCT

L'élaboration de la CCT des Forestiers a exigé beaucoup de patience. Le Syndicat du personnel forestier fribourgeois fut créé en 2004 afin d'améliorer les conditions de travail et les indemnités, de lutter contre la libéralisation et les atteintes à la forêt et de négocier une CCT. Les négociations conventionnelles débutèrent en 2005. Sept ans plus tard, en automne 2012, l'as-



La CCT des forestiers est signée. De gauche à droite: Thierry Sottas (AFEF), Gilles Schorderet (AFEF), Barbara Sibilla (AREF), Eric Pasche (AREF), Jacques Galley (AFF), Kathrin Ackermann (Syna), Diego Frieden (Syna), Hubert Genilloud (AFF, de dos sur la photo).
Photos: Giuseppe di Mauro

semblée générale a dissout le syndicat et créé dans la foulée l'Association du personnel forestier fribourgeois (APFF). Une fois le contrat de fusion et les nouveaux statuts établis et le nouveau comité élu, plus rien ne s'opposait à la CCT. Le 19 décembre 2012, nous y étions enfin: les parties contractantes AREF (Association romande des entrepreneurs forestiers), AFEF (Association fribourgeoise d'économie forestière), AFF (Association des forestiers fribourgeois) et Syna se rencontrèrent et signèrent une CCT entièrement nouvelle. Après une si longue attente, la Commission professionnelle paritaire n'hésita pas et présenta immédiatement au Conseil d'Etat une demande de déclaration d'extension de la CCT des forestiers.

Kathrin Ackermann, responsable régionale

3.1.4 Grisons-Pays de Sargans

Affaiblissement de la branche du tourisme

Le tourisme, principal secteur économique du canton des Grisons, a beaucoup souffert en 2012 également. Une saison d'hiver exécrable du point

de vue météorologique ainsi que la cherté persistante du franc ont entraîné une baisse des chiffres d'affaires en particulier pour l'hôtellerie, la restauration et les remontées mécaniques. Ces branches ayant déjà été durement éprouvées l'année précédente, de nombreux établissements et entreprises se sont retrouvés dans une situation très critique. En l'absence de possibilités d'investissement et d'agrandissement, les entreprises sont contraintes de tailler dans les emplois. Les branches ont toutefois débuté l'année 2013 avec une bonne utilisation des capacités. Il reste donc un espoir d'amélioration.

L'initiative sur les résidences secondaires menace des milliers d'emplois

Au printemps 2012, le peuple suisse a créé la surprise en acceptant l'initiative sur les résidences secondaires. L'impact au niveau national n'est certes pas aussi extrême qu'aux Grisons, canton touristique par excellence. Mais ici, le secteur de la Construction, y compris les branches qui en dépendent directement ou indirectement, a vu ses commandes et ses activités se limiter et se restreindre. C'est l'existence d'un autre secteur

économique prépondérant qui est ainsi menacée. Les prévisions partent du principe que l'adoption de cette initiative entraînera la disparition de plus de 2000 places de travail d'ici à 2014. Aucune «alternative» pour la création de nouveaux emplois ou le maintien des places de travail actuelles n'a été proposée par les initiates et initiants.

Grande scierie à Domat/Ems

En 2011, la grande scierie très appréciée de Domat/Ems, cofinancée par l'argent des contribuables du canton, a fait faillite. Avec elle ont disparu plus de 100 places de travail. Plusieurs tentatives de reprise par d'autres groupes, surtout localisés en Autriche, ont échoué. Aujourd'hui, la scierie est définitivement fermée. Les machines ont été transférées quelque part à l'étranger. Il ne reste que des emplois perdus, des personnes en recherche d'emploi, de l'argent des contribuables gaspillé et naturellement beaucoup d'émotions négatives.

Pour nous en tant que syndicat, ces éléments représentent un enjeu important. Dans la restauration et le secteur de la Construction surtout, il faut veiller à ce que des emplois ne soient pas démantelés pour des raisons purement économiques. Les conditions d'engagement des travailleuses et travailleurs doivent être conformes à la loi, les dispositions des conventions collectives de travail doivent être respectées.

Hans Maissen, responsable régional

3.1.5 Haut-Lac de Zurich

Le plaisir d'aider

Embellies en 2012: Les bons moments existent encore dans notre activité quotidienne! Le «merci beaucoup» d'un membre pour un travail accompli avec succès, le bon mot d'un collègue sur un chantier ou ce qui s'est produit dans un salon de coiffure de notre région.

Susanne, la propriétaire du salon, était devenue indépendante et se demandait pour quelle raison elle resterait chez Syna. Nous l'avons félicitée pour ce passage au statut d'indépendante et avons réaffirmé qu'il était judicieux de rester membre de Syna. Car nous avons parfois pour les entrepreneuses et entrepreneurs potentiels des

solutions toutes prêtes qui les aident à s'assurer du bon déroulement des opérations. Susanne décida de conserver son sociétariat chez Syna, convaincue par l'argument qu'elle obtiendrait notre assistance en cas de problèmes relevant du droit du travail. A peine deux semaines plus tard, elle prenait déjà contact avec nous. Elle voulait savoir pour qui elle devait conclure une assurance LPP et ce qui se passait pour les versements qu'elle avait effectués jusque là. Elle reçut de notre part les renseignements souhaités et les adresses de deux caisses de pension avec lesquelles nous avons déjà fait de bonnes expériences.

Trois mois plus tard, nous recevions une invitation à un apéritif dans son salon de coiffure. Profitant de quelques minutes de calme, Susanne nous donna des explications. Grâce à nous, elle n'avait pas versé immédiatement son capital LPP chez le nouvel assureur mais avait d'abord sollicité deux offres auprès des caisses de pension que nous lui avons recommandées – bien que son conseiller lui ait promis un rendement extraordinaire de 7,5 pour cent sur le capital d'épargne. Les deux représentants des caisses de pension lui dirent qu'un tel rendement n'était actuellement pas possible et que l'offre devait contenir une erreur. Il s'est avéré qu'il s'agissait d'anciens collaborateurs AWD dont s'occupe désormais la FINMA. Résultat: le capital LPP versé par le personnel est désormais placé en toute sécurité chez un assureur reconnu, aux conditions usuelles du marché. Nous avons été invités à l'apéritif, les deux collaboratrices de Susanne ont trouvé que Syna était une bonne chose et sont devenues membres.

Pas de pertes d'emplois significatives

Le développement de la région du Haut-Lac de Zurich en tant que place économique et lieu de résidence résulte des décisions du monde économique et du peuple quant à la localisation des activités et les investissements. Ces décisions sont largement dominées par les conditions-cadres définies aux niveaux national et cantonal. L'économie, redressée dans la région du Haut-Lac de Zurich en 2011, a poursuivi sa croissance en 2012. En revanche, cette progression s'est affaiblie par rapport à l'année précédente. Néanmoins,

notre région se porte mieux que les districts et cantons limitrophes. Il n'y a eu ni fermeture d'entreprise ni de grandes faillites – ce qui n'est pas évident dans un bassin économique aussi grand.

Actions et priorités

Les actions réalisées dans l'Industrie des machines doivent être considérées comme contrastées. Elles nous ont au moins permis de nous profiler. La consolidation de l'effectif à 1865 membres montre que nous sommes sur la bonne voie. L'objectif pour les années à venir est d'atteindre le cap des 2000 en nous concentrant davantage sur le secteur Tertiaire.

Jacob Solenthaler, responsable régional

3.1.6 Haut-Valais

Emplois en danger à l'avenir

Les emplois dans l'Industrie et la Construction de notre canton sont en danger, les conditions s'aggravent de plus en plus. Le canton est invité à adapter les conditions-cadres aux nouvelles réalités. Un réaménagement du concept cantonal est plus particulièrement nécessaire en matière de politique énergétique. Les conditions doivent être améliorées, les prix adaptés. Il est temps que l'énergie soit à nouveau traitée là où elle est produite afin de garantir nos emplois et l'avenir de nos familles.

Le secteur de la Construction est sous pression en raison des modifications législatives (initiative sur les résidences secondaires, loi sur l'aménagement du territoire). Des emplois sont supprimés, des familles perdent leurs revenus. Notre canton doit tout entreprendre et intervenir auprès des offices fédéraux afin que les places de travail dans le secteur de la Construction conservent une chance.

Suppression d'emplois chez Lonza

Syna a pris connaissance avec consternation de la suppression de 400 places de travail prévue sur le site de Viège et ne peut pas l'accepter. Au cours des années précédentes, les travailleuses et travailleurs avaient contribué aux résultats-record obtenus par Lonza et, cette année également, on s'attendait à un bénéfice considérable. Par ail-

leurs, ils étaient d'accord de stimuler le site de Viège et faire face à l'avenir, que ce soit par une prolongation de la durée du travail par une convention de formation. Une pétition assortie de quelques 4500 signatures de citoyennes et citoyens inquiets exigeait la mise en place d'une taskforce et l'annulation des licenciements. Lors de deux assemblées, le personnel a également discuté du document stratégique des syndicats et de la commission d'entreprise.

Par une opposition ciblée, la menace d'une grève d'avertissement et des discussions, les participants ont obtenu l'impact souhaité. Les suppressions initialement prévues ne sont plus d'actualité. Le délai de consultation a été prolongé. Les syndicats et les représentants de la commission d'entreprise ont déjà soumis des propositions. Lonza, en collaboration avec la commission d'entreprise, examinera les propositions et les concrétisera selon les possibilités. Pour Syna, en tant que syndicat prépondérant, le message clair en faveur du site du Haut-Valais est important. Le personnel et leurs proches peuvent respirer. En effet, une nouvelle chaîne de production sera lancée à Viège en 2014. C'est la preuve qu'en se respectant mutuellement et avec une communication franche, on peut obtenir beaucoup. Des licenciements ont pu être évités grâce à l'utilisation du plan social ainsi qu'à un service de placement interne et externe.

Partenariat social vécu

Trois conventions cantonales ont pu être prolongées de cinq ans chacune dans le Second-œuvre, Artisanat du métal, Technique du bâtiment et branche de l'Electricité. Elles contiennent diverses améliorations en faveur des travailleuses et travailleurs. Cela confirme à nouveau que l'excellent travail de Syna est payant et que le partenariat social est encore pratiqué dans notre canton.

Notre engagement en faveur des travailleuses et travailleurs a été récompensé par de nouvelles adhésions à Syna. Pour la sixième fois consécutive, et grâce au travail réalisé par nos recruteuses occasionnelles, nous avons pu augmenter l'effectif des membres de notre région.

**Johann Tscherrig,
responsable régional du Haut-Valais**

3.1.7 Lucerne

C'est avec fierté et débordant de confiance que le secrétariat régional de Lucerne entama la nouvelle année. Il fallait confirmer les résultats positifs de l'année précédente et poursuivre la consolidation des structures.

L'année de la stabilisation

Une organisation est d'autant plus forte lorsque ses structures sont formées. La force des structures ne doit pas dépendre en premier lieu des personnes mais être motivée par la qualité de l'organisation. En 2012, la dotation en personnel de la direction régionale a été augmentée. Par des fusions judicieuses, les sections ont par ailleurs été renforcées afin d'être encore plus actives à l'avenir. Pour garantir la prospérité et le succès de Syna, il est indispensable de recruter des membres. Laisser passer une occasion de syndiquer de nouveaux membres n'engendre pas seulement la diminution des effectifs d'une région, la chute de l'effectif entraîne également une baisse de l'influence du syndicat lors des négociations. Dès lors, nous avons professionnalisé encore plus notre recrutement des membres au cours de l'année écoulée. Nos résultats confirment le bien-fondé de cette philosophie: le nombre de nouveaux membres est réjouissant et repose sur un travail méthodique.

Un référendum couronné de succès

Les heures d'ouverture des magasins: un éternel sujet auquel nous n'avons pas échappé en 2012. Cet interminable brasier s'est même transformé en chicanerie. Syna Lucerne lança avec d'autres organisations le référendum contre l'élargissement des heures d'ouverture et le succès fut au rendez-vous. Plus de 7000 signatures certifiées furent récoltées en deux mois. Dans les urnes, les citoyennes et citoyens lucernois rejetèrent la révision de la loi sur la fermeture des magasins par 60 966 Non contre 50 873 Oui. Un éclatant succès pour le personnel du Commerce de détail!

Une région performante

Dans sa large palette de prestations, Syna Lucerne offre à ses membres la possibilité de faire remplir leur déclaration d'impôts à un tarif pré-



Avec d'autres organisations, Syna a empêché l'élargissement des heures d'ouverture des magasins à Lucerne.

Photo: Syna

férentiel. Du temps de la FCOM/FCTC et au cours des premières années d'existence de Syna, ce service était fourni par le personnel du secrétariat régional. Le mandat fut ensuite remis à un bureau externe. Afin d'intensifier le contact avec les membres, ce service sera à nouveau assuré par les secrétaires régionaux à partir de janvier 2013. Le remplissage des déclarations d'impôts sera dissocié des activités courantes et vérifié par une fiduciaire externe.

Au sein de Syna, Lucerne est la région avec le plus fort effectif de membres et des structures bien étayées. Depuis 2009, la fluctuation a baissé de plus de 40 pour cent ce qui nous encourage à poursuivre sur cette voie. Les objectifs définis ont tous été atteints et nous pouvons annoncer avec beaucoup de plaisir que la région de Lucerne n'a pas enregistré de baisse des effectifs en 2012.

L'équipe de Lucerne

3.1.8 Nord-Ouest de la Suisse

Pompiers de Bâle-Ville

Le 18 janvier 2012, tout était en place: A 8 heures précises, les portes latérales de la caserne des sapeurs-pompiers professionnels de Bâle-Ville s'ouvraient et près de 80 pompiers se regroupaient pour une pause de protestation. Plusieurs membres du Grand Conseil y assistaient égale-



L'action Piquet d'incendie a obtenu un soutien important de la part de la population et du Grand Conseil. Photo: Syna

ment. Il était clair que les sapeurs-pompiers professionnels n'étaient absolument pas d'accord avec le nouveau règlement de la durée du travail. Dans le manifeste élaboré par Syna, Stefan Isenschmid demandait publiquement des modifications. L'action a provoqué des remous dans le canton, cependant aucune discussion avec le gouvernement n'a abouti. Trois motions ont été soumises au Grand conseil, malheureusement sans succès. L'action «piquet d'incendie» a ensuite été décidée. Elle s'est déroulée au cœur de Bâle, directement devant l'Hôtel de ville. L'action a duré 24 heures, aussi longtemps que dure un tour de service. Un vieux camion de pompier, une tente ouverte et un plateau à feu ont été installés sur la Marktplatz. Un feu y a brûlé pendant 24 heures, réchauffant les militants-tes et sympathisants-tes soumis à des températures hivernales rigoureuses.

Peu avant le début de la séance du Grand conseil, nous avons organisé une distribution de tracts et récolté des signatures pour soutenir les sapeurs-pompiers. Vingt-cinq membres du Grand conseil et plus de 750 personnes se sont enregistrés au cours de ces 24 heures. Les sapeurs-pompiers rentrant de mission étaient salués par mé-

gaphone. Des commentaires informaient la population que les heures de travail ne sont pas toutes calculées comme temps de travail – peu importe que l'on soit en mission, que l'on ait déjà exécuté une intervention ou que l'on soit de permanence. Pendant la nuit, d'autres groupes professionnels se sont solidarisés avec les pompiers. Plusieurs voitures de police et des ambulances stationnaient fréquemment sur la Marktplatz.

Dans le même temps, le Conseil d'état publiait une étude concernant le nouveau règlement. Cependant n'y figuraient que les réponses à des questions patronales. On y alléguait que le personnel du service du feu était encore privilégié. Nous avons produit notre propre expertise qui a servi de base à la plainte et réfutait l'étude du gouvernement. Sur 95 pompiers professionnels soutenus par Syna et le SSP, 88 ont adressé un recours constitutionnel à la cour d'appel. Près des deux tiers des pompiers sont syndiqués chez Syna.

Cette plainte dénonce la violation du principe d'égalité de droit. La procédure est toujours en cours, mais nous sommes optimistes. Les objections de la partie défenderesse peuvent être réfutées par des statistiques évaluées et les déclara-

tions écrites du responsable du service de sauvetage de Bâle-Ville.

Stefan Isenschmid, responsable régional

3.1.9 Olten-Soleure

Une économie toujours stagnante

Le climat économique est actuellement rude, les entreprises suppriment des emplois. Les syndicats se battent pour trouver des alternatives, avec un succès accru. La lutte contre le démantèlement des places de travail est payante.

Sur divers sites industriels de Suisse également, des patrons transmettent de mauvaises nouvelles à leurs employés-es. Le franc est toujours surévalué et a pour conséquence cette diminution massive du personnel.

Par rapport au mois précédent, le nombre de personnes enregistrées au chômage dans le canton de Soleure en décembre a augmenté de 386 à 4203. Le chiffre des personnes en recherche d'emploi a passé à 6310, soit 312 personnes de plus qu'en novembre. L'augmentation découle des effets saisonniers mais également du fléchissement de la conjoncture dans la plupart des États européens.

Philipp Hildebrand, président de la BNS, a porté le chapeau. La banque Wegelin a fermé après 271 ans d'existence. Le réseau social Facebook est entré en bourse, des milliards se sont évaporés. L'UBS s'est laissée régenter – et cela plusieurs fois.

Coupes sombres dans les grandes banques

A fin octobre, les dirigeants de l'UBS annonçaient une saignée dans le secteur de la banque d'investissement. Au cours des trois années suivantes, la banque supprimerait 10 000 emplois, dont un quart en Suisse. Le patron de l'UBS, Sergio Ermotti, rendait le monde politique coupable. La banque doit réaliser des économies, disait-il, parce que la place bancaire est très fortement réglementée. L'UBS veut économiser 5,4 milliards de francs par année grâce à la suppression de places de travail.

Même le Crédit Suisse veut faire des économies: la Banque a regroupé en Suisse deux métiers, la gestion de fortune et les opérations liées à la clientèle privée avec revenus plus modestes; 300

personnes doivent abandonner leur place. Résultat pour la banque: une diminution des dépenses de 50 millions de francs par an.

Travail syndical

Un objectif important du syndicat est de négocier des conventions collectives de travail applicables à des branches entières. Cela permet de garantir que tous les travailleurs et travailleuses d'un même secteur soient traités de manière identique et équitable.

Malgré des efforts inlassables dans le recrutement des membres, nous avons malheureusement dû enregistrer une baisse des adhésions. Grâce à la collaboration avec nos recruteurs nationaux, nous avons cependant pu gagner de nouveaux membres.

Notre collègue Christine Unterlerchner nous a malheureusement quittés la fin de l'année. De nouvelles embauches sont intervenues au secrétariat régional: Fabio Iseini en tant qu'assistant à 50 pour cent ainsi que Valentin Bühler comme collaborateur au service extérieur et secrétaire régional. Ces deux personnes sont compétentes aussi bien pour Olten que pour Soleure.

Pour terminer, je tiens à remercier toute l'équipe régionale ainsi que les membres des comités de sections et du Comité régional pour leur infatigable travail et leur implication pour Syna.

Zabedin Iseini, responsable régional

3.1.10 Obwald et Nidwald

Après la fusion

Une fois les fusions réalisées, la région d'Unterwald a débuté l'année avec succès dans sa nouvelle structure. Sous l'égide des coprésidents Fredy von Ah et Walter Wyrsh, le Comité régional s'est entendu à mettre sur pied un programme annuel très intéressant. En plus de la soirée d'information syndicale concernant la Loi sur les travailleurs détachés, une rencontre avec les seniors et une excursion familiale étaient naturellement au programme. N'oublions pas la fête de fin d'apprentissage. Nous constatons avec plaisir que la participation augmente chaque année. Il faut maintenant développer le Comité régional en y intégrant de nouveaux membres de la base.



En 2012, la CCT avec Glasi Hergiswil a été prolongée de 4 ans.

Photo: Glasi Hergiswil

Numéro 1 dans la région

Grâce aux efforts inlassables de toutes et tous, l'effectif des membres a continué de croître. Au 31 décembre 2012, il avait augmenté de 3,28 pour cent à 1133 membres. Compte tenu de sa taille, Syna est le syndicat numéro 1 dans la région. À l'avenir, nous voulons également augmenter notre présence dans le secteur Tertiaire.

Nos membres apprécient Syna non seulement en raison de sa taille mais surtout pour ses services. Ils peuvent par exemple bénéficier de prestations dans le droit du travail et des assurances sociales ou profiter de diverses réductions. Le «Regiopass» est très populaire. Grâce à lui, les membres peuvent visiter le parc animalier de Goldau, gravir le Stanserhorn au moyen du téléphérique Cabrio, admirer le Klewenalp ou faire un tour en bateau sur le lac des Quatre-Cantons.

Verrerie Glasi Hergiswil et site touristique Bürgenstock

Après des négociations couronnées de succès, la CCT actuelle avec l'entreprise Hergiswiler Glas SA, appelée Glasi Hergiswil, en vigueur depuis 1999, a pu être prolongée avec succès pour quatre ans, soit jusqu'à fin 2016. Les salaires minimaux ont été relevés dans la nouvelle CCT. Le nombre

de jours de vacances est supérieur au minimum légal et un congé de paternité payé de trois jours a pu être négocié. Mais les relations entre Syna et Glasi Hergiswil vont au-delà d'un simple partenariat social. Depuis la fin des années 70, les rapports sont restés positifs et conciliants pendant des décennies.

Alors que les hôtels de Bürgenstock étaient tombés en léthargie, la terrasse panoramique se délabrait. Un projet grandiose impliquant l'investissement d'un demi-milliard de francs a été mis en œuvre. Syna veille au respect des dispositions de la CCT sur ce chantier. Des taux hypothécaires bas ont favorisé les investissements dans l'immobilier de la région et la rénovation de constructions existantes. Aussi bien le secteur principal de la Construction que le Second-œuvre en profitent. Le boom consolide le marché du travail et le taux de chômage reste bas.

Urs Gander, secrétaire régional

3.1.11 Suisse orientale

Travail d'équipe, un atout

Nous pouvons rendre compte d'une année pendant laquelle le travail d'équipe fut tout particu-

lièrement performant. Ensemble, nous avons rempli nos objectifs. Nous sommes une équipe soudée, dont tous les membres donnent le meilleur d'eux-mêmes, comme une équipe de foot performante dans laquelle chacune et chacun court pour les autres. Tout ne s'est pas déroulé comme prévu, des absences pour cause de santé ont accru le défi. Pourtant, au prix d'une grande implication, nous avons atteint tous les objectifs requis et les buts que nous nous étions fixés.

Engagement en faveur des fonctionnaires du canton de St-Gall

Le 15 novembre 2012 a eu lieu dans la ville de St-Gall une grande manifestation contre le plan d'austérité du canton. La Marktgasse st-galloise était bondée – entre 4000 et 5000 personnes étaient descendues dans la rue: des policiers-ères, des enseignants-tes, des employés-es de l'administration, des spécialistes des soins, etc. Syna était présent avec des employés-es et des membres afin de soutenir le personnel de l'État dans son action de protestation. Les exigences liées au travail augmentent, la pression s'accroît constamment, tandis que le salaire baisse. Il s'agissait d'un signal, «manque de respect, manque de reconnaissance, manque d'estime». Diverses révisions de la loi fiscale des années précédentes, dont les riches et les entreprises ont profité, ont conduit à une impasse financière.

Cette action nous a permis d'envoyer un signal fort au Gouvernement cantonal et au Parlement. Les intentions ont été repensées.

Licenciements collectifs chez GDELS Mowag

Le 18 juin 2012, l'entreprise General Dynamics European Land Systems-Mowag (GDELS Mowag) de Kreuzlingen informait les partenaires sociaux, les autorités ainsi que le public de leur intention de supprimer des emplois. L'indignation dans la région fut grande car l'entreprise faisait savoir que, d'ici à fin 2012, elle supprimerait jusqu'à 270 des 950 postes de travail. Dans le cadre de la procédure de consultation prévue dans la CCT, la grande majorité des employés-es décida de se faire conseiller par Syna uniquement. Après la phase de consultation, la direction de l'entreprise reçut plus de 125 propositions de la part du personnel. Toutes les personnes licenciées profitèrent d'un plan social. Syna était également présent sur le terrain après la phase de consultation afin d'apporter son aide et ses conseils aux personnes concernées. Grâce à l'appui de Syna, le nombre de licenciements à fin 2012 s'était réduit à 100. Ce chiffre ne doit cependant pas occulter le fait que 250 emplois qualifiés ont disparu sur le site de Kreuzlingen. L'explication réside dans le nombre élevé de départs volontaires, le fait que beaucoup de places de travail n'ont pas été pourvues ainsi que dans les innombrables dé-



Le soutien au personnel de l'État de St-Gall fut important.

Photo: Guido Schluep

parts à la retraite ordinaire ou anticipée. Malheureusement, de nouveaux licenciements collectifs ne sont pas à exclure au cours de l'année.

L'équipe de Suisse orientale

3.1.12 Uri

L'économie dans un environnement difficile

Les conditions-cadres de l'économie mondiale se sont significativement assombries en 2012. Cependant, l'économie uranaise a pu enregistrer un résultat solide. Le moteur fut à nouveau le secteur de la Construction. Les travaux du complexe Swiss Alps à Andermatt y ont contribué pour une part essentielle. En conséquence, le marché du travail s'est maintenu en bonne forme. Le chômage est resté très bas avec 2,9 pour cent en moyenne et la pénurie sensible de main-d'œuvre a été davantage comblée par des travailleuses et travailleurs détachés. Les annonces de personnel détaché se sont développées de façon spectaculaire sur le chantier «The Hotel Chedi» à Andermatt. Malheureusement, nous avons dû constater dans les diverses commissions paritaires que les conditions locales usuelles de travail et de salaire ainsi que les accords conventionnels n'étaient souvent pas respectés. Faux indépendants, infractions à l'obligation d'annoncer ou travail au noir ont été davantage dénoncés dans le canton.

Le secteur industriel a subi de nombreuses transformations. Comme par exemple dans les entreprises Dätwyler et Ruag Coatings. Des perspectives d'avenir intéressantes leur sont attribuées en tant que nouvelles filiales du groupe Impreglon.

Des projets régionaux

La traditionnelle journée de formation de la région d'Uri s'est déroulée sous l'intitulé «Effectuer des réparations simples chez soi». Le président régional Josef Arnold a habilement dirigé le programme et donné des trucs et astuces utiles pour tout l'habitat. Les échos des personnes présentes étant très positifs, une nouvelle session sera probablement organisée.

Le projet 1440, qui visait l'augmentation de la notoriété et de l'effectif des membres, fut un suc-

cès en 2012. Avec l'embauche définitive de Guido Dahinden, la région dispose d'un recruteur fiable et poursuit le travail dans l'esprit du projet.

Un objectif du projet Caro visait l'adhésion de 30 nouveaux membres dans la branche de la Carrosserie des régions Zoug-Suisse centrale, Ob et Nidwald ainsi qu'Uri. Les objectifs ont pu être dépassés presque facilement. De fidèles contacts de la base dans les entreprises ainsi que la persévérance des secrétaires régionaux-nales ont ouvert la voie du succès. Les deux projets ont contribué au dépassement très net de l'objectif élevé que nous nous étions fixé pour augmenter l'effectif des membres. Avec une croissance nette de 78 membres, nous avons obtenu et de loin le meilleur taux de croissance de toutes les régions Syna.

Apprentie

Debora Paternostro répond aux appels téléphoniques au secrétariat Syna d'Altdorf. En 3^e année de formation comme employée de commerce, elle bénéficie de notre encadrement depuis le mois d'août et jusqu'à fin juillet 2013. Grâce à l'excellent service de l'office pour la formation professionnelle, nous avons pu nous lancer avec compétence dans cette formation. Nous avons également obtenu une accréditation et sommes prêts pour cette formation.

Toni Walker, responsable régional

3.1.13 Zoug-Suisse centrale

Rétrospective régionale

Dès le début de l'année, la région fut confrontée à de nombreuses turbulences. Dans le canton de Zoug, trois grandes entreprises annoncèrent simultanément des suppressions d'emplois: Cham Paper Group à Cham, Siemens Suisse SA à Zoug et Amgen (Europe) Sàrl à Zoug. Dès lors, nous avons passé le premier semestre à négocier des plans sociaux. De nombreux travailleurs-euses retrouvèrent ainsi un nouvel emploi. Les points élaborés purent être utilisés judicieusement pour gérer les situations difficiles.

En 2012 a démarré le projet «Fusion de 13 sections en trois grandes sections». Les préparatifs et les nombreuses discussions avec les présidents de sections ont porté leurs fruits si bien que les pro-



Campagne de votation pour l'initiative «6 semaines de vacances pour tous».

Photo: Erika Immoos

chaines assemblées générales des sections pourront se prononcer à ce sujet. Nous nous rapprochons donc à grands pas de notre objectif des trois grandes sections (Zoug, Schwyz, Immigrati).

Actions pour Syna et leurs défis

En mars 2012 eut lieu l'importante votation sur les «6 semaines de vacances pour tous». Cet événement fut précédé d'actions sur stands, d'articles dans les journaux, de promotion et de discussions individuelles afin de s'assurer chaque voix. Malheureusement, notre initiative fut rejetée dans les urnes. Mais le thème «plus de vacances ou de repos sur le lieu de travail» est resté.

Par ailleurs, nous avons attiré l'attention sur Syna par diverses actions sur stands et à la Kilbi et fait connaître nos préoccupations à la population. Par ailleurs, nous avons pu présenter Syna aux travailleurs-euses dans diverses entreprises.

Droit du travail et dispositions conventionnelles

En 2012 également, plusieurs affaires juridiques se sont terminées au profit de membres de la base. Les affaires juridiques, surtout celles relatives aux commissions professionnelles paritaires, sont de plus en plus complexes et abou-

tissent généralement au tribunal. Les petits manquements au droit du travail ont été réglés avant procédure.

Lors des différents contrôles effectués sur les chantiers, au cours desquels des entreprises étrangères détachées ont été vérifiées, on a découvert moins d'irrégularités. En tant que secrétariat des Menuisiers du canton de Schwyz, nous constatons que les entreprises étrangères disposent dans la majorité des cas de très bonnes connaissances de nos lois et conventions collectives de travail (CCT). Néanmoins, il est important que nous continuions à améliorer les contrôles afin de conserver et garantir les emplois en Suisse. La plupart des personnes détachées venaient principalement d'Allemagne.

Freddy Gisler, secrétaire régional

3.1.14 Zurich-Schaffhouse

Secrétariat régional

2012 fut la première année dans les nouveaux locaux du secrétariat régional. De nombreux membres nous ont rendu visite pour nous parler de leurs préoccupations, pour venir chercher leurs chèques Reka, par exemple. La possibilité de



Action sur stand pendant la campagne de votation sur l'initiative «Le client est roi».

Photo: Peter Schmidt

tenir des assemblées dans la salle de conférence moderne et bien aménagée a été activement utilisée par les sections, les commissions, etc.

Votations, actions

L'année a débuté par la campagne de votation en faveur de notre initiative «6 semaines vacances pour tous». Nous avons tenu le secrétariat de campagne pour les syndicats de Travail.Suisse dans le canton de Zurich. Malgré une forte présence dans les médias et un engagement inlassable, la votation ne nous a malheureusement pas été favorable. Nous reprendrons le thème des vacances dans nos négociations conventionnelles avec les employeurs.

Le 17 juin 2012, l'initiative «Le client est roi» a essuyé un refus retentissant dans les urnes. Plus de 242 000 votants – ou 70,7 pour cent! – ont dit Non à l'élargissement inutile et antisocial des heures d'ouverture des magasins. Un succès énorme en faveur du personnel de la vente! Le secrétariat régional a une nouvelle fois servi de secrétariat de campagne pour Syna et Travail.Suisse. Pendant la campagne de votation, Syna était bien visible grâce à des articles dans les journaux, des interviews, des podiums de discussion, des actions sur stands et des annonces. Pour la première fois, la campagne de votation a eu lieu

en étroite coordination avec l'Union syndicale du canton de Zurich. Cette première collaboration a fait ses preuves et devrait se poursuivre à l'avenir. Si nous nous unissons à d'autres organisations pour des thèmes importants, nous aurons une chance plus grande de gagner des votations.

Suppression d'emplois, affaires juridiques

Dans l'Industrie des machines, Syna a été invité à de nombreuses séances d'informations des partenaires sociaux au cours desquelles étaient annoncées des suppressions d'emplois. Nous avons apporté notre soutien aux commissions du personnel pour sauver des places de travail et avons aidé lors des négociations de plans sociaux.

Le climat entre travailleurs-euses et employeurs se durcit toujours plus. En tant que syndicat, nous le remarquons surtout parce que nous devons apporter de plus en plus souvent notre appui à nos membres pour des problèmes relevant du droit du travail. Les infractions aux dispositions conventionnelles en vigueur augmentent également. Nous le constatons en collaborant dans les commissions professionnelles paritaires. Dans de tels cas également, nous nous impliquons pour les travailleuses et travailleurs.

Peter Schmidt, responsable régional

3.2 Suisse romande

3.2.1 Fribourg-Neuchâtel

Tous les trois ans, les délégué-e-s de Syna Fribourg-Neuchâtel se réunissent en assemblée afin de reconstituer les organes politiques de la région, et de donner les lignes directrices pour les trois années suivantes. Le nouveau comité régional a été élu, ainsi que la présidente, Nicole Aeby, qui entame son troisième mandat. Les résolutions votées par les délégué-e-s fribourgeois-e-s et neuchâtelois-e-s concernent:

Du travail et des conditions acceptables

Par cette résolution, nous nous engageons pour dénoncer les inégalités du monde du travail, mais aussi les aberrations telles que la progression du fossé entre les hauts et les bas revenus, ou les augmentations du temps de travail dans l'industrie. Nous nous sommes engagés pour revendiquer une réglementation stricte des bonus, des augmentations linéaires des salaires, le développement de bonnes conventions collectives, mais aussi pour défendre une politique du plein emploi.

La vie professionnelle – la vie familiale

Il faut répondre à une partie de la problématique de l'égalité entre homme et femme et dé-

fendre une politique familiale cohérente avec l'économie et ses besoins. La vie professionnelle ne doit plus être un obstacle à la vie familiale ou aux responsabilités familiales, qu'elles concernent le soin aux enfants ou aux personnes âgées. Le travail partiel doit être possible sans discrimination et se transformer en frein contre les évolutions de carrière.

Notre région réclame le développement du travail à temps partiel, le soutien aux familles par des places d'accueils pour les enfants et les personnes âgées, l'égalité des salaires et des possibilités de progression professionnelle, la formation pour les personnes mettant entre parenthèses leur profession durant une période éducative. Concrètement, notre région demande un congé parental de 20 jours, la consolidation de la politique pour l'égalité, des mesures pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, la promotion des responsabilités familiales aussi chez les hommes.

La formation continue

Pour répondre à la croissance de la mobilité professionnelle, notre région a le souci de la formation continue, comme condition du maintien de l'employabilité et de la valeur du travail. Elle ne doit pas être uniquement suivie par les cadres, mais par l'ensemble des travailleurs afin de garantir un retour au travail à tous en cas de res-



Le nouveau comité régional de Syna Fribourg-Neuchâtel, élus pour 2012 à 2015.

Photo: Nathalie Matthey

structuration ou de licenciement. Les employé-e-s non-qualifié-e-s doivent pouvoir y trouver une réponse et une solution pour une meilleure protection sur le marché de l'emploi. Notre région s'est engagée à veiller à l'inscription dans la constitution, de l'obligation de payer au moins 3 jours de formation continue par année pour chaque travailleur.

Les résolutions de la région syndicale FR-NE trouvent directement leur résonance dans les enjeux 2013: les campagnes contre les salaires abusifs ainsi que pour la loi sur les familles reprennent partiellement les demandes du syndicat. Cependant, nous devons tout mettre en œuvre pour que les solutions en termes de politique familiale, de conditions de travail ou de formation ne restent pas partielles, mais dignes des générations futures.

Véronique Rebetez, responsable régionale

3.2.2 Genève

Initiative et éducation

Syna Genève s'est engagé, tout au long de l'année 2012, pour faire accepter par le Conseil d'Etat, puis le Grand Conseil, l'initiative qui avait été lancée au travers de tous les Syndicats genevois pour le renforcement du contrôle des entreprises. Le Conseil d'Etat avait, dans un premier temps, voulu invalider, partiellement, cette initiative et grâce à un lobby important auprès des députés, le Grand Conseil a avalisé l'initiative telle que rédigée et déposée par les syndicalistes genevois. Malheureusement, le monde patronal ne l'a pas entendu ainsi et a, fin 2012, déposé un recours pour invalider, tout au moins partiellement, cette initiative.

L'Ecole Genevoise de la Propreté, dont Syna est Vice-président a été certifiée Eduqua et ne cesse, depuis le début 2012, d'augmenter ses plages de formation, de diversifier les cours de formation initiale et continue. En août 2012, nous avons pu ouvrir une classe de CFC en agent d'entretien, sous la responsabilité des cours théoriques donnés par l'EGP. 21 jeunes sont partis dans cette belle aventure pour 3 ans. 2013 donnera, certainement, l'occasion d'une deuxième volée formée en CFC, voir une classe AFP.

Industrie et branches

Dans les secteurs du Gros-œuvre, du Second-œuvre, des Parcs & Jardins et du Nettoyage, nous avons augmenté la Commission de Contrôle des quatre conventions susnommées et établi, grâce à un bureau du contrôle efficient, un peu d'ordre en évitant une trop forte sous-enchère salariale et l'installation de bracaillons sur le territoire genevois. Les partenaires sociaux ont élaboré une CCTT (Convention Collective de Travail Transitoire) durant le vide conventionnel national. Cette dernière contenait les mêmes conditions que la Convention National, ainsi qu'une augmentation salariale d'un pour cent. Un article sur la responsabilité solidaire a également été ajouté à la CCTT.

Après un accord au niveau national, une CCT genevoise a été négociée. Toutefois, cette dernière a été rejetée par les instances centrales de la SSE. Devant ce refus, les partenaires sociaux ont demandé une rencontre au niveau national avec la SSE. Cette Convention a été rectifiée et signée par les instances centrales de la SSE et les Syndicats avec une amélioration des indemnités de repas qui sont passées à 23 francs depuis le 1^{er} janvier 2013.

Cette année, nous nous sommes également fortement engagés pour la responsabilité solidaire. Plusieurs actions ont été effectuées sur les chantiers genevois. Une pétition, avec plus de 1500 signatures d'ouvriers genevois, a été déposée à Berne avant la votation par une délégation syndicale genevoise. Syna était au premier rang.

Services

Le syndicat Syna s'est fortement impliqué dans la santé à travers l'OrTra santé-social et les commissions de pôle (présidence de 2 commissions spécifiques). Une nouvelle loi est en préparation dans l'hôtellerie restauration qui devrait mettre un terme à certaines pratiques abusives.

Le secteur de la vente n'a pas réussi à sauver sa CCT. Les conditions de travail s'en trouvent fragilisées pour le personnel de nombreux magasins. Syna reste vigilant pour éviter la dégradation des conditions de travail du personnel, au bénéfice d'anciens ou nouveaux contrats.

Team Genève



Militants Syna au premier mai à Moutier.

Photo: Pierre-Alain Grosjean

3.2.3 Jura

Le secrétariat de Syna Jura qui regroupe également la partie francophone du canton de Berne pâtit de n'avoir que 1,2 postes de secrétaires syndicaux. Nous sommes actifs dans tous les domaines, nous participons à toutes les commissions paritaires cantonales du Jura ainsi que celles du Jura bernois. Nous sommes actifs dans tous les secteurs. Le peu de ressources en personnel du bureau de Delémont fait que nous n'avons pas atteint nos objectifs de syndicalisation cette année.

Santé

AJMEA (Maisons pour adultes et enfants handicapés) Après un début de négociations de la nouvelles CCT assez laborieux et des plus tendu, les débats ont repris en 2012 sous de meilleurs auspices. Les négociations de CCT se sont déroulées jusqu'à fin juin 2012, date de la signature. A noter que Syna présidait les séances de négociations et a été apprécié, les délégué-e-s Syna ont fait un excellent travail. La nouvelle CCT est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2012 et est valable jusqu'en 2016.

Des négociations sur l'introduction des 40 heures et sur les mesures d'économie à l'hôpital du Jura ont duré toute l'année 2012. Malgré

un grand nombre de séances, les 40 heures n'ont pas été acceptées. L'hôpital du Jura a fait parler de lui, la nomination d'un nouveau directeur, la démission rapide de celui-ci, la démission de quelques membres du conseil d'administration a fait qu'une certaine incertitude a régné tout au long de l'année. Syna et le SSP sont les deux syndicats signataires de la CCT.

Travail syndical

Syna est un des représentants de la CDS (Coordination des syndicats). La nouvelle loi sur la caisse de pension du canton du Jura a donné beaucoup de travail aux délégué-e-s. Le fait le plus marquant de cette nouvelle loi est le passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations. Syna fait partie également de la commission d'évaluation des salaires pour le canton du Jura.

Le premier Mai interjurassien réunit chaque année les mouvements syndicaux ainsi que les partis de gauche. La protection des salaires et des rentes a constitué le thème de la journée. Plusieurs centaines de militants y ont participé, défilant en cortège avant d'écouter trois orateurs indignés par les disparités sociales toujours plus marquées. A noter que la manifestation a été retransmise en direct à la télévision romande.

Industrie

Juste avant les vacances d'été, coup dur pour l'industrie à Delémont une trentaine de collaborateurs de l'entreprise Safed (constructeur de fours industriels) ont été licenciés, l'entreprise délocalise sa production en Autriche.

Syna et Unia ont participé aux négociations du plan social, ainsi qu'au reclassement des employés. De nombreuses séances ont eu lieu avec, en finalité, un plan social acceptable. Plus de la moitié des collaborateurs ont été reclassés.

Septembre 2012, l'entreprise Tornos de Moutier licencie plus de 200 personnes, coup de massue pour le Jura bernois car Tornos a toujours été à la pointe dans le secteur des machines. Mais depuis quelques années, le secteur des machines de haute gamme a de la peine à remplir son carnet de commandes.

Pierre-Alain Grosjean, responsable régional

3.2.4 Vaud

Revenons douloureusement sur l'échec de notre initiative populaire «6 semaines de vacances pour tous». Seul un votant sur trois a voulu nous suivre, cette proportion peut s'expliquer car elle correspond aux actifs dans ce pays et les milieux patronaux ont mis les moyens pour lutter contre notre initiative. Nous ne sommes pas découragés et nous lutterons encore et toujours pour améliorer les conditions de travail de tous nos collègues.

Sur le plan économique et en ce qui concerne les augmentations salariales, malgré de nombreuses séances de négociation, le résultat a été décevant, l'indice du coût de la vie a été estimé proche du zéro en 2011, les employeurs ne souhaitant pas donner plus, beaucoup de branches n'ont même pas eu d'augmentation, les employeurs argumentant comme à chaque fois, les conséquences de la dernière crise pour ne pas valoriser les salaires et cette fois en prenant exemple sur ce qui se passe en Europe, faisant fi de la bonne conjoncture Suisse dans certains secteurs.

Secteurs

La commission paritaire de la CCT de la santé parapublique vaudoise poursuit ses activités en contrôlant activement les établissements. Des

discussions sont entamées pour les conditions de travail dans le futur hôpital de Rennaz dans le Châblais Vaudois, futur fusion des hôpitaux de Monthey, Aigle, Montreux, Vevey.

Une convention collective a été signée avec le groupe Lidl l'année passée mais il y a des difficultés pour le personnel, la politique des ressources humaines ne semble pas compatible avec notre approche des conditions de travail. Des discussions de partenaires sociaux ont lieu au niveau national.

En plus de la convention nationale de l'hôtellerie et de la restauration, notre syndicat participe à la commission tripartite contre le travail illicite dans les métiers de bouche, cette fois se sont des inspecteurs qui font les contrôles, en 2011 il y a eu 258 contrôles et vérifié les conditions de 3796 salariés, 60 pour cent des établissements étaient en infraction avec la CCT.

Le secteur bâtiment a pris beaucoup d'énergie car le renouvellement de la CCT a été difficile. Mais un accord a pu être trouvé et une nouvelle CCT est en vigueur depuis le 1^{er} avril 2012 et en complément, un accord vaudois améliore encore les conditions de travail.

Activité du secrétariat

Nous sommes confrontés à de nombreux collègues qui se trouvent dans des situations difficiles au point de vue financiers et professionnels. Ceci malgré que nous soyons comme un îlot de prospérité dans une Europe qui s'enfoncé dans la récession. Les exemples de Novartis, Merck Serono nous démontre qu'en Suisse aussi, la situation est précaire et nous devons être vigilants et solidaires.

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

Nous entretenons régulièrement des contacts avec nos collègues français de la CFTC dans le cadre de la convention de ST-LOUIS et nous organisons régulièrement des journées de rencontre sur un thème ou un autre, cette année, nous célébrons les dix ans de collaboration.

Thierry Lambelet, responsable régional

4. Secteurs et branches

4.1 Industrie

4.1.1 Introduction

En 2012 également, le franc fort constitua un défi pour l'Industrie suisse, dont de nombreux secteurs sont tournés vers l'exportation. Grâce à la stabilisation du franc suisse à 1.20 par rapport à l'euro, les entreprises ont gagné une certaine sécurité en termes de planification. La robustesse de l'Industrie dans le contexte global réside dans de bonnes conditions-cadres et dans le marché libéral du travail mais surtout dans la motivation, la conception de la qualité et la flexibilité des travailleuses et des travailleurs. C'est donc avec une assurance légitime que nos membres demandent des améliorations de leurs conditions de travail dans le cadre des négociations conventionnelles, surtout en ce qui concerne l'équilibre entre travail et vie privée. Naturellement, ils s'insurgent aussi contre les augmentations injustifiées du temps de travail ou contre la réduction des suppléments. En cas de suppression d'emplois, Syna suit méthodiquement deux axes principaux: pendant une période de consultation suffisamment longue, tout doit être entrepris afin d'éviter des licenciements. Si des emplois doivent malgré tout être supprimés, les personnes concernées doivent être soutenues par un bon plan social. (AK)

4.1.2 Industrie des machines

«Tu décides!»

En octobre 2012, Syna est entré bien préparé dans les importantes négociations en vue du renouvellement de la CCT de l'Industrie des machines, des équipements électriques et du métal. Notre cahier de revendications avait été élaboré et approuvé en groupes de travail, dans la Commission Industrie et finalement par la Conférence Industrie. Par le slogan «Tu décides», Syna souligne que, dans le syndicat, les membres se prononcent sur le paquet de revendications et sur le résultat des négociations. Mais le slogan est



La devise de Syna est de défendre les desideratas et revendications des membres au lieu de leur imposer d'autres avis.

également là pour démontrer que Syna s'engage pour une économie qui sert la personne (et non le contraire), que les conditions de travail doivent être négociées (et non pas dictées par les employeurs), que le monde du travail et les conditions-cadres pour l'Industrie doivent être organisés par la voie du dialogue et de la politique (et non pas soumis au chantage des multinationales). Le paquet complet de revendications prévoit, en plus du développement mesuré en matière d'équilibre entre travail et vie privée, le renforcement de la protection des travailleuses en lien avec les licenciements collectifs (obligation de plan social) et de revenus (introduction de salaires minimaux). Par ailleurs, les membres veulent supprimer l'actuel article 57 («article de crise») et visent la force obligatoire générale de la CCT.

Du côté ouvrier, cinq associations sont partenaires conventionnels. Cela a pour conséquence que plus de 60 personnes siègent à la table de négociations. La délégation Syna aux négociations a reçu le mandat de coordonner la teneur et la méthode avec les autres syndicats et, lorsque c'est possible, de coopérer mais de défendre notre paquet de revendications en toute indépendance.

Jusqu'à fin 2012, les différentes parties aux négociations ont surtout pris leurs marques. L'objectif est de conclure une nouvelle CCT d'ici au milieu de l'année 2013. (AK)

Limiter les dégâts

Comme déjà souligné, l'industrie exportatrice a également dû faire face à la faiblesse de l'euro en 2012. En dépit de l'euro faible, les entreprises ont



Le temps est venu pour une évolution favorable aux travailleuses et travailleurs de la Convention dans l'industrie MEM. Photo: Lars Walter

connu une utilisation très différente des capacités. Dès lors, certaines entreprises ont fait usage, comme en 2011, de la mesure de l'augmentation de la durée du travail sans indemniser ce temps supplémentaire. Cependant, un nombre de plus en plus grand d'entreprises ont procédé à des suppressions massives de postes. La plus grande suppression d'emplois a été enregistrée chez Mowag à Kreuzlingen: près de 210 postes ont été supprimés. D'autres entreprises telles qu'Ascom, Schlatter SA, Electrolux et Siemens ont également procédé à des licenciements collectifs, les partenaires sociaux ont pu collaborer lors de la procédure de consultation et élaborer des plans sociaux. Les délocalisations à l'étranger furent également douloureuses car ces emplois sont perdus pour toujours.

Partenariat social, seulement un mot à la mode?

Syna est déçu par de nombreux employeurs pour qui le partenariat social n'est que paroles en l'air. Les employeurs préfèrent le partenariat social interne. Les syndicats et associations n'entrent en ligne de compte que si la CCT ou la

représentation du personnel l'exige. Syna se bat pour un partenariat social sur pied d'égalité dans la nouvelle CCT.

La situation économique très difficile et le faible renchérissement n'ont pas simplifié les négociations salariales. Les entreprises ont toutefois admis que le personnel avait besoin d'un signal positif. Dans de nombreux cas, nous avons obtenu une augmentation de salaire variant entre 0,5 et 1,5 pour cent. Cette année, la proportion d'augmentations individuelles de salaires fut très élevée. Seules quelques entreprises ont procédé à une augmentation générale des salaires et, dans ce cas, il s'agissait souvent d'une prime unique. En raison des difficultés du marché, il fallut également se résoudre à des gels salariaux dans certaines entreprises.

Emploi

L'utilisation des capacités s'est élevée en moyenne à 86 pour cent dans l'Industrie MEM. Elle est dès lors de très peu inférieure à la moyenne usuelle de 86,3 pour cent. L'association patronale Swissmem évalue avec un optimisme prudent la situation de la branche, eu égard à la

récente évolution. Syna espère que le nombre de personnes occupées dans l'Industrie MEM ne continuera pas de baisser et que l'industrie manufacturière croit en la place intellectuelle et industrielle suisse. Pour cela, il faut une convention collective de travail nouvelle et moderne. (JL)

4.1.3 Industrie chimique et pharmaceutique

L'année a débuté sous le signe de l'espoir, avec l'approbation par les membres Syna du contrat-type pour BASF négocié à fin 2011 et contenant des améliorations.

Bien que l'Industrie chimique et pharmaceutique gagne bel et bien de l'argent, cela ne se traduit guère par de meilleures conditions de travail mais plutôt en optimisations de rendements (plus exactement en licenciements collectifs): au printemps, la CCT VBPCD (CCT régionale pour les entreprises bâloises des produits pharmaceutiques, de la chimie et des services) a pu être conclue après de difficiles négociations, avec une validité jusqu'à fin avril 2015. Mais le résultat est décevant et l'attaque contrée avec succès des employeurs contre les réglementations de la durée du travail et des suppléments reste dans les mémoires.

A fin octobre, Lonza à Viège annonçait vouloir supprimer 400 postes de travail. La procédure obligatoire de consultation avec négociations des plans sociaux devait même être expédiée en quinze jours. Grâce à l'implication constructive et importante de Syna, le délai de consultation put être prolongé de deux mois jusqu'à Noël. Le temps gagné permit d'améliorer le plan social et grâce aux nombreuses propositions constructives élaborées par le personnel, le nombre de licenciements a été massivement réduit. (AK)

4.1.4 Industrie électrique et énergétique

Dans l'Energie (pas de CCT de branche), 2012 a vu en octobre le passage de témoin de Maurice Clément, à Diego Frieden, nouveau secrétaire central et responsable de branche.

Dans le Groupe E, dont Syna est par convention le syndicat d'entreprise, 2012 a connu une réorga-



Les partenaires sociaux ne pouvaient pas se mettre d'accord sur un CCT pour l'Industrie graphique avant la fin de l'année.

Photo: Bruno Fuchsli

nisation importante du personnel et des bâtiments que Syna a dûment et personnellement accompagnée. Syna a également entamé les premières discussions avec Hydro Exploitation en vue du renouvellement de la CCT à fin 2013. (DF)

4.1.5 Industrie graphique

Le 10 décembre 2012, le Comité central de l'association patronale Viscom a décidé de rompre les négociations en vue d'une nouvelle CCT, et a rejeté la proposition des syndicats Syna et Syndicom de prolonger telle quelle la CCT. Viscom quitta la table de négociations en restant à leurs exigences de deux heures supplémentaires par semaine pour le même salaire et de réduction des indemnités pour travail de nuit. Syna met tout en œuvre pour reprendre rapidement les négociations et terminer le vide conventionnel. (TM)

4.1.6 Industrie horlogère

Suisse romande

La CCT est valable jusqu'au 31 décembre 2016. 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 2012 ont abouti. Cette allocation se lève à 12 francs par mois, soit 0,2 pour cent sur un salaire horloger moyen de 5942 francs. (TM)

Suisse alémanique

La CCT arrivait à échéance au 31 décembre 2012. Lors des négociations salariales avec la VdU, une augmentation de 0,2 pour cent, soit 12 francs par mois, a pu être obtenue pour le 1^{er} janvier 2012. De plus, il est recommandé de consacrer 0,3 pour cent de la masse salariale pour des augmentations de salaires individuels. (TM)

4.1.7 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. 2012 est marquée par de nouvelles fermetures de parties d'entreprises. Syna était représenté dans toutes les entreprises par les secrétaires régionaux-nationales des régions concernées et a participé activement aux négociations.

Dans l'Industrie du papier également, on connaît depuis 2012 le fameux article de crise qui prévoit que le personnel travaille plus longtemps, sans que ce temps supplémentaire soit indemnisé. Cet article de crise n'a cependant jamais été utilisé en 2012. Ce n'est qu'en décembre que l'entreprise Perlen Papier SA a négocié avec les partenaires sociaux une convention d'entreprise pour 2013 dans laquelle nous avons accepté une augmentation limitée dans le temps de la durée du travail d'une heure par semaine. (JL)

**Contributions de Diego Frieden (DF),
Arno Kerst (AK), Josef Lustenberger (JL) et
Tibor Menyhart (TM)**

4.2 Artisanat

4.2.1 Introduction

Les négociations conventionnelles ont abouti à des résultats jugés très mitigés pour les travailleuses et travailleurs. La situation économique, notamment dans le secteur principal de la Construction, a été très bonne. On a construit à tour de bras, si bien que le Second-œuvre a égale-

ment rempli ses carnets de commandes. Il aurait donc dû être possible de conclure les négociations salariales 2012/13 par de bons résultats. Ce ne fut pas le cas. Les employeurs se plaignaient des prix depuis des années, conséquence sans doute de la pression des entreprises étrangères qui détaient leurs personnels en Suisse. Une certaine incertitude planait également sur le temps pendant lequel la bonne situation économique persisterait en Suisse. L'avenir était difficile à évaluer et les employeurs restaient très prudents en matière d'augmentations salariales.

L'évolution des salaires dans les CCT est généralement la partie la plus visible et la plus facilement mesurable. Sur le fond, les CCT ont fait des progrès qu'il faut naturellement évoquer. On a développé le droit aux vacances des travailleuses et travailleurs. De petits pas dans la bonne direction ont également été faits en matière de congé de paternité. Les CCT ne sont donc pas obsolètes, elles sont LA solution spécifique aux branches qui permet de réagir aux changements économiques. (WR)

4.2.2 Branche de la Carrosserie

La CCT a été déclarée de force obligatoire et s'applique jusqu'au 31 décembre 2013. Pour l'adaptation salariale 2013, il a été recommandé aux entreprises de procéder à des adaptations salariales individuelles selon le principe de la prestation. Les salaires minimaux ont été relevés de 75 francs par mois dans toutes les catégories professionnelles. (NT)

4.2.3 Branche de la menuiserie (Suisse alémanique et Tessin)

La nouvelle CCT a été déclarée de force obligatoire. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2012 et s'appliquera jusqu'à fin 2015. Depuis 2012, les entreprises de construction de stands de foire sont également assujetties. A cet égard, on avait sous-estimé le fait que des entreprises de construction de stands de foire et des entreprises travaillant dans le design ou qui louent des éléments de stands sont souvent très proche des groupes de montage ou proposent des solutions complètes «clé en main». Dans de tels cas, la com-

mission professionnelle paritaire décide si l'entreprise doit respecter la CCT de la Menuiserie ou pas.

Si les problèmes peuvent se résoudre au niveau des expositions artisanales ordinaires, c'est beaucoup plus délicat lorsqu'il s'agit de grandes foires. L'aménagement du Salon mondial de l'Horlogerie et de la Bijouterie (Baselworld 2013) a occupé 15 000 personnes de Suisse et de l'étranger. Les contrôles du respect de la CCT deviennent alors mission presque impossible. Il faut donc des solutions qui garantissent les salaires conventionnels aux ouvriers, favorisent une concurrence équitable entre constructeurs de stands, permettent aux maîtres-menuisiers de lutter à armes égales et surtout assurent que des foires internationales puissent continuer à se dérouler dans notre pays à l'avenir. (WR)

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

La CCT a été renouvelée, déclaré de force obligatoire et s'applique jusqu'au 31 mars 2015. Les partenaires sociaux ont formé un groupe de travail au sujet de la retraite anticipée. Une proposition concrète pourra être soumise aux instances respectives des partenaires sociaux au cours de l'année 2013. Les adaptations salariales et des salaires minimaux interviendront, conformément à la CCT, en avril (compensation automatique du renchérissement). Les contrôles des chantiers et des comptabilités des salariales se sont accrus dans tous les cantons. La «caution» a déjà été instaurée. La problématique de la responsabilité solidaire a été traitée et débattue en profondeur. L'objectif est d'introduire cette nouvelle réglementation après la déclaration de force obligatoire (probablement en juillet 2013). (NT)

4.2.5 Branche de l'Installation électrique

La CCT a été déclarée de force obligatoire et s'applique jusqu'au 31 décembre 2014. Pour l'adaptation salariale 2013, une augmentation de 1,5 pour cent de la masse salariale «soumise à la CCT» a été décidée. La répartition s'est faite sur une base

individuelle, les salaires minimaux sont restés inchangés. Les activités de contrôle (contrôles des chantiers et des comptabilités salariales) ont augmenté. La «caution» est introduite en 2013. En ce qui concerne le renouvellement de la CCT, les partenaires sociaux formeront un groupe de travail au printemps 2013. (NT)

4.2.6 Branche des Echafaudages

Quand le bâtiment va bien, tout va bien également pour la branche des échafaudeurs. La Commission paritaire professionnelle (CPP) de la CCT des échafaudeurs surtout l'a ressenti. De nouvelles sociétés ont émergé comme des champignons. Certains de ces nouveaux venus travaillaient à bas prix et ne respectaient par conséquent pas les conditions salariales et de travail. Le secrétariat de la CPP, restructuré en 2012, a renforcé les contrôles afin d'obliger les entreprises fautives à rendre des comptes. (EZ)

4.2.7 Construction de voies ferrées

C'est surtout le champ d'application qui a occasionné des problèmes. Securitrans, une filiale des CFF occupant quelques centaines de personnes, a gagné du terrain sur le marché et a loué des agents de sécurité et des renforts (constructeurs de voies ferrées) aux CFF. Les entreprises de construction de voies ferrées assujetties à la CCT ont ainsi dû faire face à une concurrence massive. Securitrans ne respectait pas la CCT de la Construction de voies ferrées et ne proposait aucune retraite flexible à son personnel (RA). Syna et les autres partenaires sociaux ont entamé les démarches juridiques. (EZ)

4.2.8 Construction en bois

La CCT élaborée par Syna et Construction en bois Suisse a été soumise à une révision pour la première fois. Fondamentalement, la Convention avait fait ses preuves et était acceptée aussi bien par les employeurs que par les travailleurs-euses. Les partenaires sociaux se sont intéressés à la gestion des générations: de plus en plus de charpentiers quittent la branche lorsqu'ils atteignent



Travail concentré également pour les couvreurs et les échafaudeurs au Salon mondial 2012.

Photo: Ernst Zülle

le milieu de la trentaine. Motifs: protection de la santé et sécurité du travail insuffisantes. Dans un premier temps, les partenaires sociaux ont donc élaboré le nouveau Règlement pour la sécurité au travail et la protection de la santé «Solution de branche Construction en bois». Syna demande maintenant avec insistance une solution pour une retraite flexible. (EZ)

4.2.9 Industrie de la terre cuite

L'Industrie des tuileries dépend énormément de la situation des commandes dans le secteur principal de la Construction. La tentative d'élaborer une nouvelle CCT valable plusieurs années surtout a finalement échoué. Les éléments décisifs furent non seulement le gel salarial pour 2013, mais également les exigences patronales en matière de durées flexibles du travail. Un partenariat social implique que les deux parties fassent des concessions pour qu'un partenariat conventionnel de longue durée puisse être pris en compte. Dès lors, il n'a été possible de conclure qu'une convention d'un an, valable jusqu'à fin 2013. (WR)

4.2.10 Industrie des produits en béton

La CCT a été déclarée de force obligatoire et s'applique jusqu'au 31 décembre 2013. Une allocation unique de 200 francs a été convenue au titre d'adaptation salariale 2013. Les salaires minimaux restent inchangés. (NT)

4.2.11 Industrie du bois – Scieries

La CCT a été reprise telle quelle pour 2013. Eu égard au renchérissement toujours aussi bas et à un indice des prix compensé à un niveau déjà élevé en 2010, aucune adaptation salariale conventionnelle n'a été possible. (WR)

4.2.12 Industrie suisse du meuble

L'Industrie du meuble est en profonde dépression depuis des années. Les négociations qui avaient repris au début de l'année 2012 afin de former une nouvelle base pour les conditions salariales et de travail ont laissé des sentiments mitigés aux deux parties. Les dispositions

conventionnelles ont été aménagées avec un peu plus de flexibilité. Ce qui n'allait pas assez loin pour les employeurs était déjà presque trop pour les syndicats. Toutefois, les partenaires conventionnels se sont entendus sur une CCT de deux ans qui s'applique jusqu'à fin 2013. (WR)

4.2.13 Manufactures d'orgues

La branche des Manufactures d'orgues est très particulière. Syna reste toujours le seul partenaire social ouvrier pour cette CCT. La force du franc a confronté la branche à d'importants problèmes car la majorité des produits doivent être écoulés sur le marché européen. Comparativement à d'autres branches, la CCT est bien élaborée. La baisse des prix a également conduit à un gel salarial. (WR)

4.2.14 Marbre et granit

La CCT a été renouvelée. Elle a été déclarée étendue et s'applique jusqu'au 31 décembre 2014. L'augmentation salariale pour 2013 s'élève à 30 francs par mois. Les salaires minimaux restent inchangés. (NT)

4.2.15 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 obtenues. La CCT ne sera probablement pas maintenue à partir de fin 2013. (WR)

4.2.16 Second-œuvre de Suisse romande

La CCT est valable jusqu'en 2016. Les salaires minimaux ont été harmonisés pour le 1^{er} janvier 2012 pour tous les cantons romands afin atteindre 5154 francs par mois ou 29 francs de l'heure pour les travailleurs et travailleuses qualifiés. La CCRA (retraite anticipée) a été prolongée au 31 décembre 2016. La rente est fixée à 80 pour cent du salaire déterminant dès le 1^{er} janvier 2013 (75 pour cent auparavant). (TM)

4.2.17 Secteur de la Construction

La situation dans la Construction fut confuse, presque embrouillée. Après un vide conventionnel de quatre mois, les parties ont fini par s'entendre sur une nouvelle Convention nationale (CN) au 1^{er} avril 2012. Avec l'affaiblissement de la protection contre les licenciements et une plus grande flexibilité des durées du travail, les entrepreneurs nous défiaient tout bonnement. Syna exigeait plus de protection pour les bâtisseurs, surtout pour le personnel des nombreux sous-traitants. A la suite d'annonces répétées de cas de sous-enchère salariale parmi les sous-traitants suisses et étrangers, le monde politique s'est activé. Les entrepreneurs contractants affirmaient toujours qu'ils n'avaient jamais eu connaissance de ces salaires trop bas et que la faute incombait aux sous-traitants. Des plaintes contre ces derniers étaient généralement vouées à l'échec parce qu'ils étaient peu solvables ou avaient déjà disparu à l'étranger. Sous la pression des syndicats et de l'opinion publique, le Parlement édicta une modification obligeant les entrepreneurs contractants à assumer leur responsabilité. L'amendement législatif ne s'applique pas seulement au secteur principal de la Construction mais également au Second-œuvre. Avec la responsabilité solidaire, un progrès important a été fait dans la lutte contre la sous-enchère salariale. Cette carence de la loi devait être comblée pour que la libre-circulation des personnes continue à être acceptée. (EZ)

4.2.18 Secteur des Toitures et façades

Les personnes employées autrefois comme couvreurs sont désormais des artisans qui travaillent à l'enveloppe des édifices. La branche s'est transformée, des techniques modernes et de nouveaux segments de branche ont fait leur apparition. L'étude porte désormais sur la possibilité d'assujettir à la branche les fournisseurs de solutions photovoltaïques. Le championnat du monde, qui s'est déroulée en novembre 2012 à Lucerne, a montré dans quelle mutation s'est engagée cette branche innovante. Tous les gagnants des médailles d'or sont des professionnels suisses. (EZ)

4.2.19 Technique du bâtiment

La CCT a été déclarée de force obligatoire et s'applique jusqu'au 31 décembre 2013. Aucun accord n'a pu être trouvé entre les partenaires sociaux au sujet de l'adaptation salariale 2013. Les salaires ont été augmentés individuellement et les salaires minimaux restent inchangés. Les activités de contrôle (contrôles sur les chantiers et vérifications de la comptabilité des salaires) se sont accrues. La «caution» est introduite en 2013. Les partenaires sociaux ont formé un groupe de travail en vue du renouvellement de la CCT. Au printemps 2013, l'ensemble du paquet sera soumis pour approbation aux instances respectives. (NT)

4.2.20 Union suisse du métal

La CCT a été déclarée de force obligatoire et s'applique jusqu'au 31 décembre 2013. Aucun accord n'a pu être trouvé entre les partenaires sociaux au sujet de l'adaptation salariale 2013. Les salaires peuvent être augmentés individuellement mais les salaires minimaux restent inchangés. Les activités de contrôle (contrôles des chantiers et des comptabilités salariales) ont augmenté. La «caution» est introduite en 2013. En ce qui

concerne le renouvellement de la CCT, les partenaires sociaux ont formé un groupe de travail et adopté l'ensemble du paquet. Il sera soumis à l'acceptation des instances respectives au printemps 2013. (NT)

**Contributions de Tibor Menyhart (TM),
Werner Rindlisbacher (WR),
Nicola Tamburrino (NT), Ernst Zülle (EZ)**

4.3 Secteur Tertiaire

4.3.1 Introduction

L'incertitude économique et financière, le franc fort, des mutations structurelles mettant l'accent sur une économie basée sur la connaissance concernent toujours plus fébrilement le secteur Tertiaire. Clientèle absente dans la restauration, tourisme des achats, manque de personnel dans les métiers de la Santé, sans oublier le désir de consommation non stop, autant de sujets à prendre au sérieux à l'avenir. En regardant l'envers du décor, cela signifie: forte charge et pression sur les conditions de travail, santé altérée, atteinte à l'environnement etc. et, finalement,



Le championnat de la branche des Toitures et façades à Lucerne a montré à quel point la profession se transforme.

Photo: Ernst Zülle



Sommes-nous prêts à acheter jour et nuit?

Photo: Fotolia

détérioration de la qualité de vie. A l'avenir, Syna ne dit pas être uniquement un partenaire fiable mais doit investir davantage dans le secteur Tertiaire. Le nombre toujours croissant de membres montre que cette voie est souhaitable. Au cours de l'exercice, l'engagement constant surtout dans le Commerce de détail a permis de progresser de manière réjouissante. (CM)

4.3.2 Commerce de détail

Pendant l'année écoulée, Syna a également développé ses activités en ciblant le Commerce de détail et contribué ainsi à l'amélioration des conditions de travail du personnel – aussi bien au niveau national que régional. (CM)

Coop

Syna a joué un rôle décisif dans la CCT avec Coop. Une augmentation salariale de 1,1 pour cent a ainsi été convenue pour 2013. Les deux catégories de salaires minimaux les plus basses seront augmentées de 100 francs. Le personnel obtiendra une augmentation salariale de 0,6 pour cent sur une base générale. (CM)

Lidl Suisse

En 2011, Syna et SEC Suisse étaient parvenus à négocier une CCT avec Lidl Suisse. A la suite d'ar-

ticles parus dans la presse en mars 2012, Syna et SEC Suisse ouvrirent une Hotline pour le personnel de Lidl. Pendant les premières semaines, cette ligne directe fut utilisée pour rendre compte de problèmes et d'expériences positives chez Lidl Suisse. L'analyse montra que les problèmes concernaient des succursales. Par contre, les allégations de différents médias affirmant que Lidl engageait du personnel à temps partiel afin de faire des économies sur le deuxième pilier s'avérèrent clairement fausses. La Caisse de pension du personnel de Lidl ne prévoit – contrairement à d'autres caisses de pension – aucune détérioration pour les occupations à temps partiel. Une autre déclaration était tout aussi inexacte, celle prétendant que chez Lidl, les employées et employés devaient obtenir un consentement pour toute activité syndicale. Syna ayant eu la possibilité, en tant que partenaire social, d'interroger le personnel sur leur place de travail, notre effectif de membres a augmenté régulièrement. Par ailleurs, Lidl Suisse augmentera les salaires de 1,75 pour cent en 2013. Cela avait été convenu avec Syna et SEC Suisse dans le cadre de la CCT. (CM)

Shops des stations-service

Le Conseil national a décidé en décembre dernier d'élargir les heures d'ouverture des magasins pour les shops des stations-service. Cette

décision pourrait conduire à l'expansion du travail du dimanche et à l'introduction du travail 24 heures sur 24 dans le Commerce de détail. En janvier 2013, Syna a lancé sur le plan suisse une récolte de signatures pour le référendum contre la libéralisation des heures d'ouverture des shops des stations-service. Le référendum a abouti, le peuple suisse aura probablement le dernier mot en septembre 2013 déjà. (CM)

Valora

Syna dispose d'une CCT avec Valora. La Convention a été progressivement renouvelée en 2012 et 2013. Une réglementation simplifiée des années d'ancienneté a été mise en place, prévoyant une indemnité de 500 francs dès la cinquième année de service déjà. Valora et Syna se sont par ailleurs entendus sur une augmentation du salaire minimal dès cinq ans de service pour le personnel sans formation professionnelle. La CCT est valable jusqu'en 2015.

Valora transforme régulièrement ses kiosques en agences qui ne sont plus obligatoirement assujetties à la CCT. Syna a fait vérifier les contrats d'agence du point de vue juridique. L'expertise de l'Institut de recherche pour le travail et le droit du travail de l'Université de St-Gall arrive à la conclusion qu'il y a de forts soupçons de travail pseudo-indépendant. C'est pourquoi Syna a introduit une procédure devant le tribunal arbitral, conformément à la CCT. Nous avons demandé que le tribunal arbitral constate que les agences travaillant pour Valora ne se comportent pas en entreprises indépendantes avec leur personnel et tombent ainsi sous le champ d'application de la CCT. (CM)

Heures d'ouverture des magasins

L'année dernière également, des postulats ont été débattus au niveau des cantons et de la Confédération concernant la prolongation des heures d'ouverture des magasins. Cela sur le dos du personnel du Commerce de détail et des petits détaillants. Pourtant, les citoyennes et citoyens ont rejeté tous les projets.

- A Zurich, le roi a perdu sa couronne. Le 17 juin, le peuple disait Non à l'initiative «Le client est roi!». Si cette initiative n'était pas intervenue, les magasins du canton de Zurich auraient pu ouvrir

à toute heure. Un large comité avec la participation de Syna s'était fait fort d'obtenir le refus de l'objet soumis au vote.

- Dans le canton de Lucerne, le personnel du Commerce de détail est en congé à partir de 16 heures le samedi. Le comité, composé de représentants-tes des partenaires sociaux dans le Commerce de détail et de tous les grands partis politiques, a combattu l'élargissement des heures d'ouverture des magasins en fin de semaine et la veille des jours fériés. Des heures d'ouverture prolongées signifient une dégradation des conditions de travail dans la vente et affaiblissent les PME et les magasins de villages. Le peuple a rejeté cet élargissement le 17 juin.

- Le Comité contre la prolongation des heures d'ouverture des magasins de Bâle-Ville a déposé le 10 août un référendum assorti de 3300 signatures contre un tel élargissement. Syna s'implique pour que le peuple bâlois se prononce contre les achats du dimanche et l'ouverture des magasins jusqu'à 20 heures le samedi soir. La votation aura lieu le 3 mars 2013. (CM)

4.3.3 Branche de la santé

Suisse romande

Dans tous ces cantons, l'accent continue à être mis sur le développement et la syndicalisation du personnel. Un document brochant la situation actuelle et retraçant les points principaux qui nous attendent ces prochaines années a été remis aux secrétaires et militants-tes. Une conférence de branche nationale s'est tenue sur l'évolution et la croissance des emplois sur le plan Suisse et mondial. Syna est très préoccupé par les conséquences qu'engendrent la démographie et l'espérance de vie de la population. Elle se positionne comme interlocuteur important vis-à-vis de tous les partenaires de la Santé, participe aux rencontres nationales, élargit son réseau et signe le manifeste sur la Santé. Pour répondre aux questionnements de nos membres, mais aussi pour parer au manque de connaissance et d'application de la loi sur le travail dans la branche de la Santé, qu'elle soit publique ou privée, une brochure explicative a été conçue. Le canton du Jura ainsi que celui de Neuchâtel ont renouvelé les CCT de la Santé pour une nouvelle période.



«Pas de CCT – Hôpital fermé» – le message des grévistes était clair.

Photo: Syna

Grève à la Providence à Neuchâtel

L'hôpital de la Providence a dénoncé la CCT Santé21 pour le 31 décembre 2012. Le motif invoqué: elle coûte «trop cher», mais surtout la possibilité de vendre cet établissement à une société cotée en bourse, le groupe Genolier, dont le but est de maximaliser les profits. Les employés-es ont décidé de se mobiliser et voter la résolution suivante: maintien de la CCT Santé21, de tous les emplois et la non externalisation des services. Depuis le mois de juillet, de nombreuses assemblées, séances de conciliation et de négociations, des conférences de presse, des communiqués, des manifestations et un débrayage d'environ 150 employés-es qui eut lieu le 18 septembre n'ont pas permis, jusqu'à présent, le maintien de la CCT Santé21 à tout le personnel. Le 26 novembre, la grève est décidée par une septantaine d'employés-es, mais en fait il en restera une trentaine à cause des pressions et menaces que la direction exerce sur le personnel. Les grévistes se battent pour leur dignité et pour les droits syndicaux. Les événements ont été relatés dans un blog sur le site Internet de Syna.

Si le Conseil d'Etat neuchâtelois appliquait son arrêté qui dispose que les établissements qui veulent figurer sur la liste hospitalière cantonale doivent appliquer les conditions de travail fixées dans la CCT Santé21, la grève aurait pris une

toute autre dimension. En fait, le Conseil d'Etat a octroyé des dérogations au groupe Genolier jusqu'en 2016. Genolier pourra donc toucher des subventions publiques sans devoir appliquer la CCT. L'Etat neuchâtelois aurait dû offrir ses bons services pour apporter des solutions au conflit, au contraire, c'est lui qui a envenimé les choses. Dans le courant du mois de décembre, la direction de la Providence a déposé plainte auprès du Ministère public contre les secrétaires syndicales pour violation de domicile par l'installation de tentes sur son terrain privé. De plus, une demande de séquestre pour la tente et la yourte installées pour abriter les grévistes du froid et des intempéries a été également déposée. La police cantonale, sur ordre du Ministère public, a démonté ce matériel et l'a séquestré tôt le matin du 26 décembre. Les grévistes se sont tournés vers l'église à quelques pas de là où ils ont fait remonter une tente. Pas de chance non plus, car moins d'un jour après, ils ont dû la démonter. (CH)

4.3.4 Agriculture

Le groupe Fenaco a conclu l'année dernière une nouvelle CCT avec Syna et Unia. L'accord est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013 et sa validité porte sur trois ans au moins. La nouvelle CCT répond aux demandes du personnel dans divers do-



La position négative de CoiffureSuisse ternit l'image de la branche de la Coiffure qui se prévaut d'être jeune, moderne et dynamique.

Photo: Fotolia

maines, par exemple pour les jours de congé payés et le congé de maternité. Par ailleurs, la Convention prévoit un encouragement accru de l'égalité entre femme et homme. En outre, la protection de la personnalité est améliorée. Les employées et employés qui signalent des abus, les surnommés les « lanceurs d'alerte », doivent bénéficier d'une meilleure protection. Jusqu'à présent, Fenaco n'avait qu'une convention-cadre. La nouvelle CCT regroupe, sous une convention, l'ensemble des dispositions du droit du travail. (CM)

4.3.5 Branche de la Boulangerie, pâtisserie et confiserie

Les bases pour une application légale de la CCT n'existent malheureusement pas pour la branche de la Boulangerie, pâtisserie et confiserie. Une nouvelle CCT est donc indispensable. Les employeurs ne font pourtant pas preuve de la compréhension nécessaire en la matière.

La CCT a été prolongée jusqu'à fin 2013. En contrepartie, les employeurs ont été d'accord de relever au moins les salaires minimaux d'un pour cent pour 2013. Les parties contractantes se sont

également engagées à entamer immédiatement les négociations en vue CCT d'adhésion. (GB)

4.3.6 Branche de la Coiffure

Malheureusement, les changements négociés pour la CCT d'adhésion ont été rejetés par l'Assemblée des délégué-e-s de CoiffureSuisse. Le Non est incompréhensible pour Syna, d'autant que CoiffureSuisse avait déjà fait échouer les négociations pour la CCT 2007. En plus d'une dégradation massive des salaires, Syna avait constaté une détérioration des conditions de travail au cours des années sans convention.

La déclaration de force obligatoire est prolongée jusqu'en août 2013. Il faut que les employeurs reviennent rapidement à la table de négociations. Ce n'est pas la solution définitive, mais cela laisse le temps pour les négociations nécessaires afin d'éviter un vide conventionnel. (GB)

4.3.7 Branche Gastro

Les discussions entre les partenaires sociaux se sont déroulées ces derniers mois sous le signe de

la situation économique tendue. Compte tenu de l'introduction du 13^e mois de salaire complet au 1^{er} janvier 2012, les salaires minimaux de la CCNT n'ont pas été relevés au 1^{er} janvier 2013. La CCNT de la branche hôtelière subit actuellement une énorme pression. Le nombre d'établissements qui proposent des prestations hôtelières mais ne font pas partie, ou très partiellement, de cette branche économique continue d'augmenter. Dans la branche, cela signifie qu'il faut garantir des conditions-cadres identiques pour tous les prestataires de services hôteliers. Une demande dans ce sens est pendante au Seco. (GB)

4.3.8 Branche du Nettoyage

Suisse alémanique

La branche du Nettoyage de Suisse alémanique a conclu une CCT pour les années 2011 à 2015 et relève chaque année les salaires minimaux de 2,5 pour cent. Le Seco a approuvé une extension facilitée pour les entreprises occupant moins de six personnes. La force obligatoire s'applique ici essentiellement au salaire minimal ainsi qu'au contrôle de ces salaires. Au printemps 2012, la branche du Nettoyage a comblé à Rickenbach SO un souhait exprimé depuis longtemps, à savoir de disposer de son propre centre de formation. Au cours des quatre prochaines années, une campagne de sensibilisation sera menée sous le slogan «fair-clean» afin de mettre en évidence l'importance économique ainsi que la professionnalisation rapide de la branche. (GB)

Suisse romande

Les partenaires sociaux, dont fait partie Syna, ont négocié le renouvellement de la CCT qui réunit l'ensemble des cantons romands y compris Genève qui, jusque-là était exclu. Nous en avons profité pour adapter les salaires aux nouvelles professions de cette branche professionnelle pour toute la durée de la CCT. Signalons encore quelques modifications et harmonisations importantes notamment: la durée du travail, les heures supplémentaires, le travail de nuit, les jours fériés, les déplacements. Cette nouvelle CCT n'entrera toutefois en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2014. Durant ce laps de temps, c'est l'actuelle CCT qui reste applicable avec la force obligatoire.

D'ores et déjà, les partenaires sociaux ont décidé que, durant les années 2013 et 2014, ils examineront la possibilité de conclure une collective perte de gain maladie pour l'ensemble de la branche ainsi que pour l'assurance au deuxième pilier. (CH)

**Contributions de Guido Bechtiger (GB),
Chantal Hayoz (CH) et Carlo Mathieu (CM)**

4.4 Location de services

Pendant longtemps, le travail temporaire a été mal vu. De nombreuses personnes, surtout des artisans, étaient embauchées pour des emplois mal rémunérés et se retrouvaient à la rue une fois les missions terminées. La CCT de la location de services y a mis un terme. Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012, elle a été déclarée de force obligatoire par le Conseil fédéral. La nouvelle Convention offre des avantages à toutes les personnes concernées – personnel temporaire et entreprises locataires de services.

La coordination entre la nouvelle CCT de la location de services et les conventions étendues en vigueur fut difficile pour les partenaires sociaux. Ce fut l'une des raisons expliquant qu'il ait fallu plus de cinq ans avant que la CCT aboutisse. En plus de la fixation des durées du travail et des salaires minimaux contraignants, nous étions confrontés à un défi important: uniformiser les dispositions de la prévoyance professionnelle, les indemnités de perte de gain en cas de maladie ainsi que les possibilités de formation continue pour tous les employés-es temporaires. Une mission importante consistera désormais à veiller au respect des dispositions conventionnelles. La Commission chargée de l'exécution (SPKA), nouvellement créée et dans laquelle Syna est représenté, a entamé son travail. Le contrôle et la sanction des entreprises de location de services fautives permettent à la concurrence de s'exercer à armes égales. La sous-enchère salariale doit appartenir au passé. Avec la nouvelle CCT, Syna et les autres partenaires sociaux ont franchi une étape importante en matière de protection du personnel temporaire. (EZ)

5. Politique syndicale

5.1 Durée du travail sous pression

En 2012, la pression exercée sur la durée du travail s'est renforcée à divers niveaux. Augmentation du temps de travail, horaire basé sur la confiance et travail de nuit ne sont que trois exemples illustrant la manière dont les employeurs tentaient de dégrader les conditions de travail des travailleuses et travailleurs. Syna s'y est opposé avec fermeté.

Le contrat de travail se fonde sur deux pierres angulaires: les travailleuses et travailleurs s'engagent à exécuter un travail dont la durée est généralement définie et l'employeur verse un salaire. Les employeurs ont érodé de différentes manières le pilier temps de travail. Ils ont ainsi torpillé le contrat de travail et compromis la santé ainsi que le revenu des travailleuses et travailleurs.

Aucune confiance dans l'horaire basé sur la confiance

Cela a débuté il y a quelques années en passant inaperçu. Sous l'intitulé «gestion par objectifs», des banques et des assurances surtout supprimaient à grande échelle la saisie du temps de travail. Mais sans cet enregistrement, l'application et le contrôle des temps de repos, durées maximales du travail et pauses prévus par la loi ne se font pas. C'est pourquoi Syna a toujours adopté une attitude résolument cri-

tique dans la Commission du travail lorsqu'il s'agissait d'assouplir l'obligation de saisie. De manière totalement incompréhensible, le Seco a malgré tout soumis en 2012 une proposition visant à exonérer de cette obligation le personnel bien rémunéré.

Dans le cadre de la consultation, Syna s'est prononcé contre cette proposition, de façon exhaustive et dûment motivée. Il s'oppose à l'abolition illogique et illégale de la durée du travail. Cette exigence comporte le risque de voir les digues se rompre. Elle est totalement inutile, injuste et

malsaine. Une telle demande fait fi de la réalité et des besoins des travailleuses et travailleurs.

Travailler plus longtemps pour le même salaire

Avec la crise de l'euro et la force du franc, la pression dans l'Industrie pour augmenter les durées du travail sans compensation salariale afin de rester compétitifs s'exerçait déjà massivement avant 2012. Dans la Chimie et l'Industrie des machines, Syna y a consenti pour des cas isolés. Néanmoins, nous avons toujours insisté sur des solutions équitables d'indemnisa-

tion et sur le fait que les emplois devaient être protégés pendant la période limitée prévue pour l'augmentation de la durée du travail. Pourtant, les employeurs ne semblent pas vouloir se contenter de ces solutions limitées dans le temps. Dans le cadre des négociations conventionnelles de l'Industrie MEM, les employeurs ont encore menacé de revendiquer une augmentation géné-



Horaire basé sur la confiance: si le temps de travail n'est pas enregistré, il ne peut pas non plus être compensé. Photo: Fotolia



L'Alliance pour le repos dominical veut que le dimanche reste un jour de congé.

rale de la durée du travail. Cette revendication était concrétisée dans l'Industrie graphique. Et a conduit à un vide conventionnel. Pour Syna en effet, une augmentation générale et sans limite dans le temps de la durée du travail n'entraîne pas en ligne de compte.

Plus de flexibilité... jusqu'à la rupture?

Au cours des années précédentes, une véritable intensification et une extension des horaires de travail ont pu être constatées. Dans le premier cas, un nombre toujours plus bas de personnes doivent exécuter toujours plus de travail. Les personnes qui partent ne sont plus remplacées, les domaines d'activité sont alors étendus. La disponibilité permanente par courriel ou téléphone mobile a alimenté encore plus la tendance à l'intensification du travail. Par ailleurs, la planification des missions se fait à terme toujours plus court et le personnel n'est alors sollicité que lorsque cela s'avère le plus rentable. Dans le Commerce de détail, la prolongation des heures d'ouverture a conduit à l'introduction des «heures de chambre» (et ainsi à des journées de travail excessivement longues). En cas de fortes demandes dans l'Artisanat et l'Industrie, les travailleuses et travailleurs sont obligés d'exécuter du travail supplémentaire pour se voir ensuite contraints de prendre immédiatement des vacances lorsque les carnets de commandes sont en baisse. Dans le cadre du partenariat social et conventionnel, Syna s'oppose à cette tendance malsaine et indigne qui réduit le Work-Life-Balance (équilibre entre travail et vie privée) tant vanté à une formule vide de sens.

Travail de nuit au lieu de vacances supplémentaires

En mars 2012, l'initiative Syna «6 semaines de vacances pour tous» était soumise au vote préci-

sément pour conférer plus de poids à cet équilibre entre travail et repos, engagement professionnel et vie familiale. La crainte d'une suppression d'emplois, suscitée par la situation économique loin d'être optimale, a conduit au rejet de notre proposition. Syna suivra désormais la voie du partenariat social pour étendre le droit aux vacances. Cela s'impose d'autant plus que l'élargissement des heures d'ouverture des magasins et des durées du travail fait l'objet de demandes répétées au niveau politique. Il faut travailler plus longtemps au lieu d'avoir plus de temps de récupération. C'est pourquoi, à fin 2012, Syna annonçait le référendum contre les heures d'ouverture des shops des stations-service. En effet, le travail de nuit doit rester tabou dans le Commerce de détail et, comme aujourd'hui, n'être possible que dans certaines branches et dans des cas justifiés, moyennant une rémunération appropriée.

Tous ces développements font que la durée du travail constitue toujours un thème central de notre engagement syndical. C'est la raison pour laquelle Syna s'implique également dans l'Alliance pour le repos dominical qui œuvre pour le dimanche non travaillé. Ce faisant, Syna prendra la santé, la dignité, l'équilibre entre travail et vie privée et la rémunération des travailleuses et travailleurs, comme lignes directrices de son combat.

Arno Kerst, Vice-président

5.2 Politique salariale

La situation économique préoccupante et incertaine ainsi que la baisse des prix ont dominé les négociations salariales. Hormis quelques exceptions appréciables, les résultats restent peu satisfaisants. Les bas salaires, et une fois de plus les femmes mais également une grande partie de l'Artisanat et de l'Industrie, repartent les mains (presque) vides.

Lors de conférences de presse tenues avec son organisation faïtière Travail.Suisse, Syna a présenté ses revendications salariales en août ainsi que les résultats de l'automne salarial en décembre. L'écho dans la presse, les médias électroniques, à la télévision et à la radio fut une fois de

plus considérable. Les résultats détaillés des négociations salariales ont été publiés sur www.syna.ch.

2012/2013 Syna est entré dans les négociations salariales avec trois revendications principales bien motivées:

- L'augmentation des salaires minimaux conventionnels. En effet, près de 15 pour cent des personnes occupées à plein temps gagnent moins de 4000 francs. Syna exigeait le relèvement de 100 francs au moins des salaires minimaux et moyens.

- L'égalité salariale, maintenant! L'inégalité salariale anticonstitutionnelle mais réelle entre femme et homme doit être résorbée. C'est pourquoi Syna a exigé des mesures salariales spéciales pour les femmes et la participation au Dialogue sur l'égalité des salaires dans toutes les négociations sur les salaires.

- 2 pour cent d'augmentation du salaire réel. En 2012 également, Syna a entamé les pourparlers avec des revendications nuancées en fonction des branches. Nous avons demandé un relèvement des salaires que les travailleuses et travailleurs ont bien mérité par leur engagement important et inlassable.

Grande incertitude

Comme trop souvent au cours de ces dernières années, les négociations salariales se sont déroulées dans un contexte économique préoccupant et incertain. En raison de la baisse des prix à la consommation, des accords salariaux élevés n'étaient pas envisageables cette année.

Augmentations de façon hésitante

Tout d'abord, les bonnes nouvelles: les salaires minimaux du secteur du Nettoyage augmenteront d'au moins 2,4 pour cent (Suisse allemande) resp. de deux pour cent en moyenne (Suisse romande). Dans le Commerce de détail également (Coop et en partie Valora), une augmentation sensible de plus de 100 francs est à signaler.

Par contre, l'évolution des salaires minimaux est particulièrement décevante dans l'Artisanat. Dès lors, Syna devait constater avec regret que, pour la quatrième année consécutive, les salaires minimaux et donc les rémunérations les plus basses obtenaient des augmentations inférieures

à la moyenne (voire pas du tout!). Ces nouvelles ne sont pas bonnes pour les salaires les plus bas de ce pays.

Les femmes sont les perdantes

Syna s'est engagé depuis des années avec vigueur pour l'amélioration de la situation salariale des femmes. La discrimination salariale effective de 10 pour cent n'est pas acceptable. Le résultat de ces pourparlers était également décevant, pratiquement aucun employeur n'a proposé d'augmentations salariales spécifiques pour les femmes.

Le Dialogue sur l'égalité des salaires, lancé par les partenaires sociaux pour supprimer les différences salariales, était utilisé par trop peu d'entreprises. Le refus des employeurs de négocier les salaires révélait que l'engagement facultatif souvent préconisé pour l'égalité salariale est une manière de faire traîner les choses. Les femmes ne se laisseront plus éconduire par de belles paroles et de vaines promesses.

Indice de renchérissement négatif

Seule la baisse des prix de cette année revalorisait les accords salariaux souvent décevants. Syna était obligé de constater avec préoccupation que, par ailleurs, un très grand nombre d'augmentations salariales étaient distribuées sur une base individuelle. Au niveau interprofessionnel, il s'agit d'une évolution dangereuse car les critères de répartition ne sont pas toujours objectifs.

Arno Kerst, Vice-président

5.3 Paix du travail fragilisée

Syna se réclame du partenariat social constructif. C'est le comportement des employeurs qui nous contraint à emprunter également la voie conflictuelle. Celle-ci doit toutefois rester l'exception.

Lors des Congrès 2010 et 2002, Syna s'est prononcé en détails, en se fondant sur de bons arguments, pour un partenariat social et conventionnel engagé, constructif et axé sur la recherche de



Le partenariat social, c'est donner et recevoir. Syna y est favorable.

Photo: Fotolia

solutions. Nous vivons ce principe dans l'intérêt de nos membres, au quotidien, avec détermination et succès. Nous acceptons donc également d'en payer le prix et d'être un peu négligés par les médias qui préfèrent généralement relater des conflits.

Lorsque des employeurs refusent des solutions

En 2012, nous avons dû emprunter la voie conflictuelle, non pas dans l'Artisanat pour une fois, mais dans l'Industrie et le secteur de la Santé:

- A fin octobre, l'entreprise pharmaceutique Lonza voulait non seulement supprimer plus de 400 emplois, mais également imposer une consultation et des négociations du plan social en quinze jours. Le personnel a donc menacé de faire grève. Par la suite, nous avons pu proposer, jusqu'à la fin de l'année, des mesures de sauvetage constructives et, au prix de difficiles négociations, réduire massivement le nombre de licenciements.

- Dans l'Industrie graphique, l'association patronale Viscom a provoqué les travailleuses et travailleurs en exigeant l'augmentation des durées du travail dans la CCT et la baisse simultanée des indemnités pour le travail supplémentaire et

le travail du dimanche. Malgré les propositions constructives de Syna, les employeurs empêchèrent d'aboutir à une solution et furent ainsi responsables du vide conventionnel à fin 2012. Cela sonna également la fin de la paix absolue du travail. Toutes les mesures de lutte souligneront l'accent mis par Syna sur une recherche de solution négociée et favorable aux travailleurs-euses.

- La vague de privatisation et de maximisation des gains dans le secteur de la Santé s'est avérée particulièrement déplaisante dans le cas de l'hôpital neuchâtelais respectivement de son acquéreur, le groupe Genolier. Toutes les tentatives de Syna pour aboutir à une solution pacifique et éviter l'abandon de la CCT ont échoué. La faute en incombait à l'incapacité du Gouvernement neuchâtelais et aux objections de l'employeur. Nos membres ont finalement décidé de faire grève. Une telle grève n'a rien d'une école du dimanche, le licenciement collectif des grévistes intervenu en 2013 l'a démontré de façon scandaleuse. Notre combat pour trouver une solution va plus loin.

Syna se considère comme un partenaire social engagé qui aspire à trouver des solutions, surtout et avant tout, à la table de négociations et dans le cadre du partenariat social. Lorsque des em-

ployeurs rejettent cette voie, nos membres sont également prêts à suivre la voie conflictuelle.

Arno Kerst, Vice-président

5.4 Politique sociale

5.4.1 Introduction

Syna a créé sa division Politique sociale en avril 2012. Le poste à 80 pour cent englobe les commissions Migration, Jeunesse et Egalité ainsi que des activités dans le domaine de la communication et de la création de réseaux. La titulaire, Sabine Hunger, s'occupe des pages en langues étrangères dans Syna-Magazine et sur le site web du syndicat. Pour cette tâche, elle peut compter sur l'appui de collaborateurs-trices et de membres de langue italienne, espagnole et portugaise ainsi que de sources externes. Elle rédige des articles sur des conférences et des sujets pertinents pour les commissions. La présidence de la Commission Migration fait partie de ses attributions. Elle siège également aux séances du Comité Syna ainsi que de Travail.Suisse.

5.4.2 Migration

A la suite du changement de titulaire et la création de la division Politique sociale, la présidence de la Commission Migration a également changé. Sous la nouvelle direction, deux rencontres ont eu lieu avec l'ensemble de la Commission ainsi que deux séances des groupes de travail. La formation ainsi que la communication y figuraient au premier plan. Des activités concrètes sont envisagées et planifiées pour l'année 2013. Des thèmes urgents doivent être traités dans le domaine de la migration. Leur traitement requiert beaucoup de ressources et exige la collaboration de tous. L'un des grands défis fut de donner une nouvelle impulsion à la Commission dont certains membres sont là depuis plus de 15 ans, et les motiver pour de nouveaux et d'anciens thèmes.

5.4.3 Young Syna

Après des années de travail préparatoire, nous sommes parvenus à créer une commission Jeunesse sur le plan national, sous l'égide de notre organisation faitière Travail.Suisse. En décembre,



De nombreuses idées et des objectifs ont été récoltés lors de la séance constitutive de la Commission Jeunesse de Travail.Suisse.

Photo: Olivia Coray

le règlement transitoire fut approuvé par le Comité de Travail.Suisse, préparant ainsi le terrain pour le travail de mise en place. La participation des jeunes à toutes les affaires de Travail.Suisse est un élément très important du règlement. Les priorités des futures activités jeunesse doivent viser principalement la mise en place et le travail avec les réseaux ainsi que l'encadrement, la formation, la sensibilisation et la politique. Dans le domaine de la formation, quatre cours Jeunesse ont déjà été élaborés en collaboration avec Transfair pour le printemps 2013 et sont annoncés dans le programme de cours de l'Institut de formation ARC.

5.4.4 Egalité

Le seul groupe de femmes encore actif dans la région de Lucerne a remis son travail en 2012, après plus de 20 ans d'activité. Étant donné l'imprécision respectivement le manque d'orientation et des thèmes ainsi que de membres de base jeunes et motivés, deux collaboratrices Syna ont repris le groupe. Le grand mérite de l'actuel groupe de femmes est connu et reconnu dans la région de Lucerne. Il faut désormais passer du pur groupe de femmes à un groupe plus moderne, celui de l'égalité.

Au niveau national, l'égalité salariale a été une fois de plus revendiquée dans les négociations sur les salaires.

Sabine Hunger,
Responsable de la politique sociétale

5.5 Rentières et rentiers

L'initiative populaire «6 semaines de vacances pour tous» de Travail.Suisse et Syna a malheureusement été rejetée par le peuple le 10 mars. Les citoyennes et citoyens ne se sont pas accordés plus de temps pour récupérer du stress quotidien. L'alarmisme à outrance a une nouvelle fois fonctionné. Pour le proche avenir, les salaires se chiffrent en millions et les primes démesurées sont garantis. La vie continue, plus de plainte au sujet du stress sur le lieu de travail.

Les espoirs que je fondais l'année précédente dans le Parlement nouvellement élu sont partiellement satisfaits. Il est devenu un peu plus social et sérieux. Il a corrigé les mauvais choix qui ont été faits juste avant la clôture en 2011. Quelques irréductibles se sont retirés ou n'ont pas été réélus.

Spéculation sur le franc et secret bancaire

Syna fut sollicité tout au long de l'année. Restructurations avec suppression d'emplois dans toutes les régions ont exigé l'engagement total du personnel. Le franc maintenu très haut par la spéculation se paie au prix fort. Des emplois dans la production ont été délocalisés dans des pays à bas salaires. Seule la banque nationale s'est opposée sérieusement à la spéculation sur le franc. Elle a pu maintenir le cours par rapport à l'euro au-dessus de Fr. 1.20. Le monde politique n'a pas encore remis au Parlement de postulat sérieux pour une imposition des transactions sur les devises afin de mettre un terme à la spéculation sur le franc, économiquement nuisible. Des interventions à ce sujet du Conseil fédéral font également défaut. Il était trop occupé à préserver les fraudeurs et évadés fiscaux étrangers et devait protéger des banques actives à l'étranger contre des représailles trop importantes. Le sacro-saint secret bancaire se met à vaciller. Imaginez, cette vache sacrée serait abattue et tous nos fraudeurs suisses se retrouveraient sous les feux de la rampe! Un gros problème pour le monde politique car ils seraient nombreux à ne plus être disponibles pour des postes officiels. La présidente de la Confédération Eveline Widmer-Schlumpf déclarait peu avant la fin de l'année: le secret bancaire doit demeurer «pour ceux qui n'ont rien à se reprocher». Mais pourquoi les contribuables honnêtes ont-ils besoin du secret bancaire – nous avons une protection des données très restrictive et cela suffit amplement.

Assemblées

La séance du Comité du Mouvement des rentières-tières Syna du 29 juin a eu lieu au secrétariat central à Olten. Elle a débattu de divers objets soumis à votation ainsi que de la préparation de l'assemblée générale du 7 septembre. Le Conseil national Jean-François Steiert, vice-président de l'organisation faitière Fédération suisse des



La force du franc ou la faiblesse de l'euro a également occupé la Commission des rentiers-tières en 2012. Photo: Fotolia

patients, s'est exprimé sur les droits des patientes et des patients. Un exposé très intéressant et enrichissant sur le secteur de la Santé suisse. Selon ses déclarations, les dépenses de santé n'ont pas subi de forte augmentation comparativement au produit intérieur brut. Pour lui, un facteur de coûts particulièrement inutile réside dans les nombreux changements de caisses. Les personnes qui changent de caisses économisent un peu au début, mais pour eux-mêmes. Au final, c'est néanmoins l'ensemble des personnes assurées qui assument les coûts qui en résultent. De plus, la publicité inutile renchérit encore les coûts de la santé. Avec les primes, les franchises et l'achat de médicaments de leur propre poche, les Suisses et Suissesses paient eux-mêmes les deux-tiers des frais de maladie. Aucun pays développé ne connaît une part aussi élevée que chez nous. L'orateur s'est engagé en faveur d'une assurance-maladie publique, divisée par cantons. Ainsi, des millions en frais administratifs et salaires pour une petite centaine de directions et de conseils d'administration pourraient être économisés.

Elections et successions

L'ensemble du Comité a été confirmé dans ses fonctions. Rudolf Henes de Schaffhouse a été élu.

Il avait déjà succédé à Emil Hauser au Comité de Travail.Suisse. Notre coordinateur du secrétariat central Syna a pris sa retraite à la fin de l'année et nous a donc quittés. Tout le Comité lui a fait part de sa reconnaissance pour l'excellente collaboration. Lors de l'Assemblée des délégué-e-s des rentiers-tières, ont également été désignés les représentants auprès de la Fédération suisse des retraités (FSR) ainsi qu'à la Commission des rentiers-tières Travail.Suisse, nouvellement constituée. Il s'agit: de Willy Cramatte, Avenches, et Paul Rutz, Rorschach. Ils nous représentent également auprès de la FARES (Fédération des associations des retraités et de l'entraide en Suisse).

Les priorités à l'ordre du jour de la séance du 29 novembre furent les événements 2013 ainsi que la succession du coordinateur Eric Favre. Kurt Regotz, qui abandonnera la présidence du syndicat en 2014, s'est mis à disposition.

Je remercie très sincèrement le Comité des rentiers-tières Syna pour l'excellente et cordiale collaboration par-delà les frontières linguistiques, ce qui a bien fonctionné grâce à notre interprète Ruth Hörler.

Emil Hauser,
Président de la Commission des rentiers-tières

Impressum

Editeur:

Syna, Secrétariat central,
Römerstrasse 7, 4601 Olten
T 044 279 71 71

www.syna.ch

Rédaction:

Colette Kalt, Olivia Coray

Traduction:

Anne Lugon (A → F)

Layout:

Sandra Föhn

Impression:

Neue Luzerner Zeitung AG

1^{ère} édition, mai 2013

