



Rapport d'activité 2013

Rapport du Comité directeur
à l'Assemblée des délégués-es du 28 juin 2014

Sommaire

1.	Avant-propos du président	2
2.	Faits et données	4
3.	Régions	6
3.1	Suisse alémanique	6
3.1.1	Argovie	6
3.1.2	Berne	7
3.1.3	Fribourg alémanique	8
3.1.4	Grisons/Pays de Sargans	8
3.1.5	Haut-Lac de Zurich	9
3.1.6	Haut-Valais	10
3.1.7	Lucerne	11
3.1.8	Nord-Ouest de la Suisse	11
3.1.9	Olten/Soleure	12
3.1.10	Obwald et Nidwald	14
3.1.11	Suisse orientale	14
3.1.12	Uri	16
3.1.13	Zoug/Schwyz intérieur	17
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	32
4.4	Location de services	35
5.	Politique syndicale	36
5.1	Temps de travail	36
5.2	Politique salariale	37
5.3	Dumping salarial	39
5.4	Politique sociétale	40
5.5	Mouvement des retraité-es	41

1. Avant-propos du président

Développement durable



En 2013, nous avons choisi pour thème le développement durable, que nous avons abordé sous différents angles dans les dix numéros de Syna-Magazine. Ce choix n'a pas été déterminé par

une mode, mais parce que le développement durable fait partie de nos valeurs fondamentales. Lors de notre dernier Congrès, nous nous sommes concentrés sur les principes d'éthique sociale qui sont les nôtres: la valeur de l'individu, la solidarité, l'incitation à s'aider soi-même, l'intérêt général et, justement, le développement durable. Ces valeurs, auxquelles s'ajoutent les principes démocratiques et un partenariat social constructif, sous-tendent nos activités au quotidien.

La nuit est à nous



Nous nous sommes battus contre l'extension des horaires d'ouverture des stations-service au moyen d'un référendum. La majorité de la population suisse ne partageait cependant pas

notre opinion et a accepté l'objet du vote, croyant sans doute à tort qu'il ne s'agissait que d'autoriser la vente nocturne de quelques cervelas. Nous constatons aujourd'hui que l'ouverture 24 h/24 concerne bien plus de shops que ne l'avaient annoncé les partisans de la mesure d'extension. Le peuple a été trompé et le pire reste à venir: cette ouverture a mis en appétit ceux et celles qui aspirent à toujours plus de travail et de consommation, assortis à toujours moins de contrôles et de contraintes. Qu'importent l'individu et la collectivité! Nous ne voulons pas de cette approche et nous continuerons à nous y opposer avec détermination.

Un réel partenariat social



Pour nous, le partenariat social est plus qu'un argument de vote destiné à négocier des législations en faveur des travailleurs et travailleuses. Syna vit le partenariat social au

quotidien. Nous avons par exemple soutenu les grévistes de l'hôpital La Providence à Neuchâtel dans leur lutte pour conserver la CCT Santé21.

Nous avons contribué de façon constructive à mettre fin au vide conventionnel dans l'industrie graphique. Au terme de négociations longues et ardues, la branche de la coiffure a fini par accepter un compromis permettant la signature d'une CCT. Les membres de Syna ont fait en sorte que les négociations avec l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux n'échouent pas, que tous les partenaires sociaux restent à la table des négociations, que le principe de Work-Life-Balance soit pris en considération dans la convention et, enfin, que pour la première fois soient introduits des salaires minimaux.

Libération de la Suisse



A l'occasion de notre Congrès 2010 à St-Gall, nous avons démontré que nous n'hésitions pas à formuler des utopies sociales et à en débattre, ou à inciter nos membres à penser et à agir

à contre-courant. C'est dans le même esprit que nous avons décidé de poursuivre notre réflexion sur le revenu de base inconditionnel. Moins de trois ans plus tard, une initiative en faveur de la «libération de la Suisse» a été déposée. Elle demande l'introduction d'un revenu de base inconditionnel qui garantirait une vie digne et la par-

ticipation à la vie publique à l'ensemble de la population. Le financement et le montant du revenu doivent être fixés par une loi.

Responsabilité solidaire



Syna a soutenu un travailleur qui a été victime d'un grave accident à la Foire de Bâle et dont l'entreprise s'est évanouie dans la nature. Personne ne voulait endosser la responsabilité de cet accident.

Les cas de transmission de mandats par des entreprises correctes à des sous-traitants douteux se multiplient. Clamant son intention de «remettre les pendules à l'heure», le Conseiller fédéral Schneider-Ammann a introduit, au 1^{er} juillet 2013, la loi sur la responsabilité solidaire qui stipule que, désormais, l'entreprise contractante est responsable de tous les sous-traitants de la chaîne de mandats. Cette mesure facilite la lutte contre les entreprises fautives, protège les employés-es contre le dumping salarial et les entreprises sérieuses sur un marché extrêmement concurrentiel.

Le modèle de réussite économique suisse



L'an dernier, l'évolution de l'effectif des membres, qui n'a été maintenu à niveau qu'avec peine, ne s'est pas révélée aussi durable que nous l'avions souhaité. Bien que la plupart des régions

de Syna aient atteint leurs objectifs, le résultat est nettement en-deçà de nos attentes.

Les comptes annuels, en revanche, affichent une meilleure santé. Depuis huit années consécutives, Syna est dans les chiffres noirs. Pour une organisation à but non lucratif comme la nôtre, une base financière stable représente une garantie d'indépendance, nous permet d'offrir de bonnes prestations à nos membres et nous donne les moyens de contribuer à façonner une Suisse sociale. Le partenariat social, régulière-



Kurt Regotz, président de Syna.

Photo: Syna

ment objet de louanges de la part des politiques et de l'économie, contribue de manière significative à la bonne situation économique de la Suisse et ne doit être affaibli sous aucun prétexte. Le partenariat social, c'est la collaboration de partenaires égaux qui forgent l'avenir. Tout le pays en profite, y compris les cercles qui n'ont de la politique qu'une vue à court terme et qui cherchent à anéantir les syndicats.

Forts ensemble



Un grand merci à toutes les collaboratrices et collaborateurs de Syna, qu'ils ou elles travaillent pour le syndicat, la caisse de chômage, FAR, ou une autre administration. Merci à toutes et à

tous pour leur fidélité à Syna. Mes remerciements vont également aux milliers de collègues actifs dans les comités, commissions et groupes de Syna pour leur engagement bénévole qui ne va pas de soi. Merci au Comité de Syna et à mes collègues du Comité directeur pour leur collaboration si agréable et constructive.

Kurt Regotz, Président

2. Faits et données

2.1 Personnel

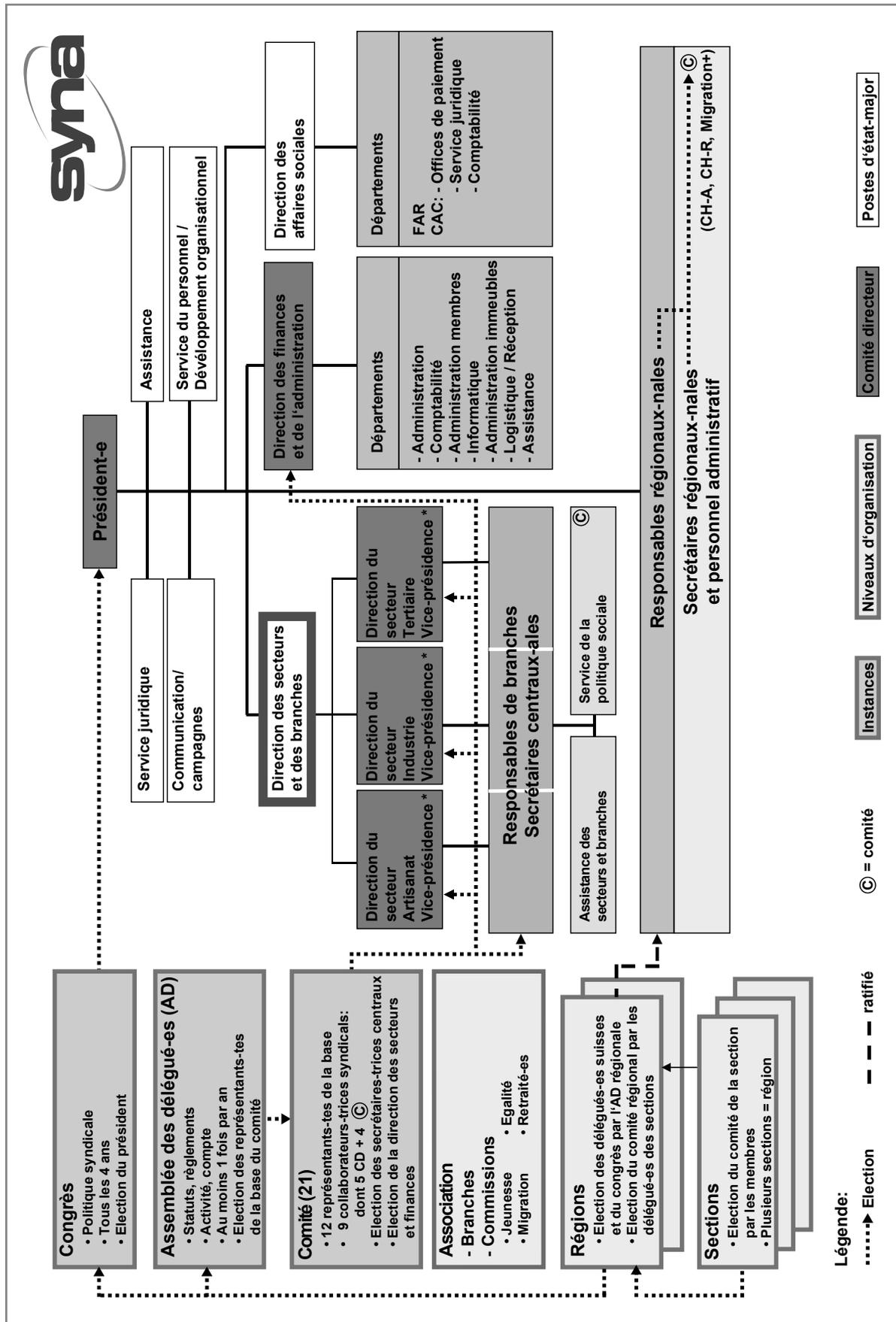
En comparaison à l'année précédente, la durée d'emploi dans l'entreprise a légèrement augmenté. Les possibilités de carrière sont plus élevées au sein de Syna dans le domaine syndical, alors

que le marché du travail offre des opportunités supplémentaires au groupe de salariés administratifs. Fidéliser les employés constituera en tout cas un défi à relever au cours des prochaines années dans le domaine de la gestion du personnel.

Répartition du personnel	Personnes 1.1.2014	Postes (%) 1.1.2014	Personnes 1.1.2013	Postes (%) 1.1.2013
Nombre de femmes	109	91.90	111	89.90
Nombre d'hommes	93	89.25	97	94.20
Total	202	181.15	208	184.10
Nombre de Suisses-ses	162	143.75	162	142.50
Nombre d'étrangers-ères	40	37.40	46	41.60
Total	202	181.15	208	184.10
Origine des étrangers-ères:				
Bosnie	1	1.00	1	1.00
Cameroun	0	0.00	1	1.00
Chine (Tibet)	0	0.00	1	0.80
Croatie	2	2.00	1	0.60
Espagne	1	1.00	3	2.60
France	1	0.90	1	0.90
Italie	18	16.60	22	19.80
Kosovo	3	2.60	1	0.80
Macédoine	1	1.00	1	1.00
Pologne	2	2.00	2	2.00
Portugal	8	7.80	8	7.30
Roumanie	1	0.50	0	0.00
Serbie	2	2.00	4	3.80
Total	40	37.40	46	41.60
En Suisse alémanique	150	137.0	150	134.00
En Suisse romande	52	44.15	58	50.10
Total	202	181.15	208	184.10
Age moyen		1.1.2014	1.1.2013	
Personnel		42	43	
Femmes		40.2	41.6	
Hommes		44.7	44.5	
Durée moyenne de l'emploi dans l'entreprise				
Personnel		7.74	7.65	
Femmes		5.90	6.40	
Hommes		9.90	9.10	
Fluctuations		2013	2012	
Effectif au 1.1.2013		208	199	
+ Entrées		41	35	
- Départs		47	26	
Effectif au 1.1.2014		202	208	
Fluctuations		22.93 %	12.78 %	

Cette statistique ne tient pas compte de 5 apprentis de commerce, 3 apprentis médiamaticiens et 16 personnes chargées du nettoyage, rémunérées sur une base horaire.

2.2 Organigramme



3. Régions

3.1 Suisse alémanique

3.1.1 Argovie

Activités politiques

Pas un an ne s'écoule sans référendum ou initiative. En 2013, Syna s'est engagé dans le référendum contre l'extension des horaires d'ouverture des shops de stations-service. Le coup d'envoi de la récolte des signatures a été donné le 8 janvier et, en peu de temps, la région d'Argovie s'était acquittée de cette tâche pour se consacrer ensuite à nouveau à ses activités syndicales.

Expo régionale

L'idée originale de la section Aarau-Lenzburg a représenté pour nous un défi de taille. Après avoir tâté le terrain, le Comité a mis à profit ses bonnes relations pour rendre possible l'impensable: placer Syna Argovie au milieu de commerçants et d'entrepreneurs. Cela s'est passé dans le cadre de

la 11^e édition de Wynaexpo, foire du commerce, de l'industrie et de l'artisanat, qui a eu lieu du jeudi 2 mai au dimanche 5 mai à Reinach, métropole de l'Oberwytental, site idéal pour l'organisation de grandes foires suprarégionales. Syna a donc monté son stand à la Wynaexpo, parmi 160 exposants locaux et régionaux représentant une multitude de branches.

La réaction du public a été très positive, et parmi les plus de 30 000 visiteurs et visiteuses de l'exposition trouvaient bon nombre de membres Syna. Grâce à l'excellent contact que nous avons établi avec les autres exposants, pour une bonne part employeurs ou entrepreneurs, nous avons pu vaincre leurs réserves et leurs craintes. Il faut dire que c'est d'un air effaré qu'ils avaient vu un syndicat monter son stand dans une foire dédiée au commerce, à l'industrie et à l'artisanat! Pour notre part, malgré cet environnement inhabituel, nous avons été impressionnés par le nombre de visiteurs-teuses qui connaissaient et appré-



A la Wynaexpo, l'équipe Syna de Brugg a présenté le travail syndical et le partenariat social aux visiteurs et visiteuses.

Photo: Syna Brugg

ciaient Syna. Seules de rares personnes ont avoué une complète ignorance de ce qu'est une association de travailleurs-euses et de ses fonctions. C'était justement à ces personnes-là qu'était destinée notre palette d'informations très complètes, comprenant les CCT négociées par Syna, des prospectus et autre matériel publicitaire. Nous avons en particulier cherché à faire partager notre conception d'un partenariat social ancré dans le quotidien. Un concours contenant cinq questions relatives au syndicat a été l'occasion d'engager le dialogue avec les visiteurs. Pour Syna Argovie, Wynaexpo a représenté une expérience hors du commun. Une expérience placée sous le signe du «voir et être vus».

Thomas Amsler, Responsable régional

3.1.2 Berne

Remise à flot du secrétariat régional

En raison du départ de José Castellote au début de l'année et de la démission de Sanja Castellote, le travail en souffrance s'était accumulé au secrétariat de Berne. Nous avons profité de l'été pour donner un grand coup de balai. Après nous être débarrassés d'une partie du mobilier et de vieux documents, nous nous sommes remis au travail avec une énergie renouvelée dans un beau bureau moderne. Entre juin et octobre, Alexandra Wiesner a accompli un énorme travail administratif et, grâce au soutien de Kevin Carneiro du secrétariat central, la plupart des dossiers administratifs en suspens avaient été traités à la fin de l'année.

Les responsables de Syna ont désigné un tandem en remplacement de José Castellote. C'est ainsi que Walter Wüthrich a pris ses fonctions de nouveau secrétaire régional le 1^{er} août et que Susanne Meierhans est devenue notre nouvelle secrétaire régionale le 2 décembre. Notre longue expérience de bénévoles dans les différents postes que nous avons occupés chez Syna nous facilitera sans doute le travail avec nos membres. Les bouleversements au sein du secrétariat ne nous ont pas permis d'atteindre l'objectif fixé pour le recrutement des membres. De même, le suivi des membres ne fonctionnait plus correctement, ce qui a eu une influence négative sur



Susanne Meierhans et Walter Wüthrich remettent de l'ordre dans le secrétariat régional de Berne. Photo: Syna

l'effectif de la région. Par chance, nous pouvons compter sur un effectif stable de membres fidèles, grâce à quoi nous avons évité la catastrophe, n'enregistrant «que» la perte d'une centaine de membres. Depuis l'automne, nous travaillons d'arrache-pied à améliorer le suivi de nos membres ainsi que le recrutement.

En été, nous nous sommes rendus sur différents chantiers et avons aussi essayé d'établir le contact avec le personnel de kiosques en ville de Berne et dans l'Oberland bernois.

Votations

En amont de la votation sur les horaires d'ouverture des stations-service, nous avons convaincu différents membres de nous soutenir dans notre action contre l'extension de ces horaires d'ouverture.

En général, nous avons constaté ces derniers mois un regain de la participation de nos membres à nos actions. Lors de réunions, les discussions sur les votations et le travail syndical sont animées et n'excluent pas les critiques. Cette participation nous encourage dans notre travail et nous fait espérer que notre région retrouvera rapidement tout son allant!

Sections et association régionale de Berne

Les fusions prévues créeront quatre nouvelles sections plus grandes dans notre région. Cela concentrera les synergies au sein des nouveaux comités, leur permettant de mieux effectuer les tâches importantes qui les attendent.

Le renforcement de l'effectif du comité régional permettra au secrétaire régional Walter Wüthrich de renoncer, au plus tard dans un an, à son mandat de président régional.

**Walter Wüthrich, Secrétaire régional,
et Susanne Meierhans, Secrétaire régionale**

3.1.3 Fribourg alémanique

Personnel du service public du canton de Fribourg

Lors de la session du Grand Conseil, un programme d'austérité a été discuté, qui concerne en particulier le personnel du service public. Ce plan a fait l'objet de discussions intensives avec le gouvernement régional, à l'issue desquelles le Comité de la Fédération des associations du personnel du service public du Canton de Fribourg (FEDE) a chargé les délégués-es à l'assemblée du 28 août d'accepter la proposition d'accord avec le Conseil municipal.

Aux yeux du Comité de la FEDE, cet accord constituait la meilleure solution, et la plus sûre, pour le maintien des prestations et des conditions de travail du personnel. Le Comité est persuadé d'avoir ainsi obtenu les meilleures conditions possibles au vu de la situation. Il considère qu'il aurait été dangereux de rejeter la proposition d'accord et de tenter un bras de fer avec le gouvernement: en persistant dans le conflit, le personnel du service risquait des coupes claires dans les prestations et les dotations de postes, sur lesquelles il n'aurait plus eu aucune influence. Grâce aux négociations, l'importance et la durée des mesures d'austérité ont été réduites. Ces mesures seront renégociées chaque année.

Forestiers-bûcherons

Une fois la CCT de l'économie forestière fribourgeoise signée et la demande de déclaration de force obligatoire générale (DFOG) déposée, les premiers problèmes sont apparus. Les règlements d'engagement de certaines corporations se rapportant au règlement du personnel du service public, ces corporations ont estimé que leur personnel n'est pas soumis à la CCT. Elles ont cependant négligé de prendre en compte que tous les membres de l'Association fribourgeoise d'économie forestière (AFEF) et de l'Association romande des entrepreneurs forestiers (AREF) du canton de Fribourg sont soumis à la CCT en vertu du fait que leurs associations faitières ont signé la convention selon les décisions prises à la majorité aux assemblées des délégués-es (AD).

Après avoir étudié l'ensemble des règlements, le juriste de l'AREF et la juriste de Syna ont constaté

d'un commun accord que l'ensemble du personnel forestier, à l'exception du personnel des services publics, est bien soumis à la CCT.

Il faut à présent en avertir les corporations et les communes afin qu'elles puissent adapter leurs conditions d'embauche en conséquence, au cas où celles-ci seraient moins bonnes que celles stipulées dans la CCT. Les chiffres rectifiés seront communiqués au service public de l'emploi, afin que le Conseil d'Etat puisse accorder la DFOG.

Office de paiement CAC 57/041

L'office de paiement de la caisse de chômage se compose de trois personnes, qui ont traité cette année 635 nouvelles inscriptions contre 600 l'année précédente. Le nombre d'entreprises ayant recours à l'indemnité de réduction de l'horaire de travail (RHT) a presque doublé en 2013, avec 20 dossiers contre 13 en 2012.

Le nombre d'entreprises ayant eu recours à l'indemnité en cas d'intempérie (INT) est resté à peu près stable, avec 76 entreprises en 2013 contre 72 en 2012.

Kathrin Ackermann, Responsable régionale

3.1.4 Grisons/Pays de Sargans

Occasions manquées

Aux Grisons comme en Suisse, l'initiative «1:12 – pour des salaires équitables» a été clairement refusée, par 69,14 pour cent des voix. Ce «non» est une occasion manquée de progresser vers l'égalité des salaires.

Empêcher la prolongation des horaires d'ouverture des shops de stations-service constituait un objectif très important pour Syna. Cependant, nous avons eu beau combattre cette modification de la loi de toutes nos forces, elle a été clairement acceptée, chez nous aussi, avec 60,04 pour cent des voix. Une défaite qui pourrait être lourde de conséquences et encourager les vainqueurs dans leur course à la libéralisation pour cette branche. Nous devons mettre toute notre énergie à nous y opposer.

Incertitude économique

La branche du tourisme, la plus importante de l'économie grisonne, souffre toujours de la force

du franc suisse. Bien que les nuitées aient progressé de 1,9 pour cent par rapport à l'année précédente, sur la moyenne quinquennale, la branche accuse encore un retard de -9 pour cent. En conséquence, on n'y constate toujours pas de créations d'emplois, et les hôtels et restaurants fonctionnent avec des ressources en personnel calculées au plus juste.

Pour la première fois depuis 2007, on compte moins de 5000 employés-es dans le secteur de la construction aux Grisons. Cela représente un recul de 6 pour cent par rapport à la même période de l'année précédente. Les entrepreneurs rejettent la faute sur l'initiative concernant les résidences secondaires. L'incertitude règne quant à l'application de cette initiative, en particulier pour la construction d'appartements. Cette situation contraint les entreprises de construction à se montrer prudentes dans la gestion de leurs ressources en personnel. Les plus gros effets de l'initiative devraient être ressentis en 2014/2015. En 2013 au moins, le carnet de commandes a été plutôt bien rempli.

Secrétariat régional

Confrontés à un manque d'effectifs, nous n'avons pas tout à fait atteint notre objectif de recrutement, enregistrant un recul de 4,2 pour cent pour un total actuel de 1914 membres.

En mai, nous avons ouvert une petite filiale Syna à Ilanz. Ce bureau propose des conseils et effectue le suivi de membres. On y a également intégré l'agence CPP pour les Grisons. Cette filiale nous permet de couvrir une large région. L'écho important rencontré par cette ouverture et le grand nombre de demandes sont réjouissants: nous avons ainsi déjà pu recruter un nombre non négligeable de nouveaux membres pour notre syndicat.

Le cours d'allemand que nous avons organisé pour les Portugais et les Italiens a rencontré un franc succès. La demande a été forte et cette initiative nous a également permis de recruter des membres. Nous avons organisé la première sortie de l'année avec toutes les sections régionales. Plus de 80 membres ont répondu à notre invitation et tous ont passé un excellent dimanche avec visite d'un élevage de poissons, grillade et musique.

J'aimerais ici remercier chaleureusement mon équipe pour son formidable travail et son indéfectible soutien.

Hans Maissen, Responsable régional

3.1.5 Haut-lac de Zurich

Où sont les syndicalistes?

Nos membres Syna actifs au comité ont atteint un âge où ils songent à la retraite. Après 20, 30, voire même 40 ans de fonction, leur désir est légitime. Ils ont activement soutenu le secrétariat régional et nous ont permis de garder un contact permanent avec la base.

Si l'on considère une moyenne de 20 ans d'activité, dans notre région qui compte 12 sections à cinq membres Syna actifs au comité, on parvient à un total de 1200 ans. Mais à quoi cela tient-il qu'ils restent si longtemps en fonction? Une des réponses est qu'il n'y a pas de relève pour les syndicalistes. Ils disparaissent, comme des dinosaures. Le travail au comité est bénévole et il empiète sur le temps libre. Or la plupart des travailleurs et travailleuses préfèrent consacrer leurs précieux loisirs à d'autres activités. Cependant, notre système de milice ne fonctionne que grâce aux bénévoles, désireux de se consacrer à une tâche qui ne leur apportera ni gloire ni argent.

Au fond, nous devrions sans problème pouvoir recruter de jeunes syndicalistes pour ce travail: il s'agit en grande partie de défendre leurs propres intérêts, les conditions de travail. Ils peuvent tirer profit de leur activité au sein du comité de plusieurs manières: ils y apprennent à s'exprimer devant un public, à le convaincre et le gagner à la cause syndicale. Ils acquièrent ainsi des connaissances supplémentaires à celles des membres, qui peuvent leur être utiles professionnellement.

Une manière envisageable de revaloriser le travail syndical consisterait à donner aux aptitudes sociales une importance qui les valorise officiellement. Dans les entretiens d'embauche, les employeurs s'enquêtent toujours des aptitudes sociales, indispensables à tous les postes. Dans le travail syndical, elles sont acquises automatiquement et gratuitement. Si plus de jeunes s'intéressaient à nouveau à participer au comité,

nous pourrions à l'avenir éviter qu'ils y restent 40 ans en fonction. Aux membres du comité actifs depuis longtemps, je dis un grand merci. N'abandonnez pas l'espoir d'être un jour remplacés dans vos fonctions!

Une région en bonne santé

Le Haut-lac de Zurich reste une région prospère. L'artisanat y est florissant, les carnets de commandes de l'industrie sont remplis, et dans le secteur tertiaire, on continue à vendre et à consommer. Il n'y a donc, semble-t-il, aucune raison de se plaindre. Mais ce tableau idyllique a un revers: les logements locatifs pour familles avec un revenu moyen sont trop rares. Une situation qui exige des communes qu'elles mettent des logements à disposition des familles pour un prix abordable.

Le chômage est en deçà de la moyenne nationale et ne connaît que des variations saisonnières.

Grâce à notre travail syndical, dans le cadre duquel nous avons saisi toutes les opportunités d'action, le nombre de membres dans notre région a à nouveau augmenté.

Jakob Solenthaler, Responsable régional

3.1.6 Haut-Valais

Emplois menacés

La construction subira une forte pression du fait des modifications résultant de l'initiative sur les résidences secondaires et de la Loi sur l'aménagement du territoire. Nos responsables cantonaux doivent intervenir auprès des instances fédérales et tout faire pour sauver les places de travail et garantir le revenu des familles.

Malheureusement, les premiers signes négatifs sont apparus dès le début de cet hiver: de nombreux employeurs – même dans le Bas-Valais – ont été contraints de licencier leur personnel sans pouvoir garantir un réengagement au printemps 2014. Les chiffres du chômage ont fait un bond en avant. Bien que l'amélioration de la conjoncture, attendue au niveau national, doive faire baisser le nombre de chômeurs, de futurs licenciements sont à craindre dans le second-œuvre aussi.

Dans notre région, il sera d'autant plus important de préserver au moins les postes de travail

de l'industrie. Le canton doit adapter les conditions aux nouvelles réalités. Une révision du concept cantonal de l'énergie, en particulier, est indispensable. Les prix doivent être adaptés: il est grand temps que l'énergie soit à nouveau mise en valeur là où elle est produite.

L'engagement sans faille de toutes les parties concernées par les suppressions d'emploi de Lonza ont permis d'éviter un trop grand nombre de licenciements. Les suppressions d'emplois ont principalement consisté en des retraites anticipées ou en réaffectations dans d'autres domaines de Lonza. Après l'implantation sur le site de la production de nouveaux produits, Lonza a également procédé à de nouvelles embauches. Il reste à souhaiter que ces mesures garantiront les places de travail à long terme.

Syna, syndicat de premier plan, doit se déclarer fermement en faveur du Haut-Valais. C'est d'une importance capitale.

Artisanat

En raison de difficultés financières, il a fallu se résoudre à prendre des mesures d'assainissement à la Caisse de retraite anticipée Retabat. Nous sommes conscients que ces mesures, indispensables pour éviter de mettre en danger l'existence même de la Caisse, sont douloureuses pour les personnes assurées concernées.

Dans les techniques du bâtiment et l'artisanat du métal, les partenaires sociaux ne sont malheureusement pas parvenus à un accord en ce qui concerne les salaires 2014, les employeurs n'étant pas prêts à accorder d'augmentations de salaires aux employés-es. Syna regrette cette décision et demande un ajustement des salaires auquel le personnel peut légitimement prétendre.

Syna Haut-Valais poursuit sa croissance

Pour la septième année consécutive, le nombre des membres augmente dans le Haut-Valais. Ces nouvelles adhésions, qui viennent couronner notre engagement en faveur des travailleurs et travailleuses de notre région, nous les devons aussi au travail de notre recruteur suppléant. Le Haut-Valais devient ainsi la région Syna qui compte le plus de membres.

Johann Tscherrig, Responsable régional

3.1.7 Lucerne

Travail syndical

Le Conseil municipal de Lucerne envisage de transformer ses maisons de retraite et logements pour personnes âgées en une SA d'intérêt public (distribution limitée des dividendes, ville de Lucerne propriétaire à 100 pour cent) au 1^{er} janvier 2015. Le personnel serait directement concerné par une telle décision, puisqu'il ne serait plus soumis aux conditions d'embauche du personnel de la ville. Dans cette éventualité, Syna – en alliance avec l'ASI, la Staatspersonalverband Luzern et le SSP – a élaboré avec la ville de Lucerne une nouvelle CCT destinée à protéger le personnel. Syna approuve la nouvelle CCT applicable dans la pratique et qui serait pionnière dans les soins de longue durée en Suisse. Syna n'a pas encore décidé d'accepter le détachement des maisons de retraite et logements pour personnes âgées. La décision finale sera prise par le peuple aux urnes le 18 mai 2014.

En septembre, une belle occasion nous a été offerte de prendre contact avec la jeune génération: les collègues de Willisau et Engelberg nous ont invités aux Semaines économiques de la Fondation Ernst Schmidheiny. Nous nous y sommes exprimés devant une centaine de jeunes acteurs économiques sur la mission et la dimension économique-politique de Syna.

En vue des votations fédérales du 22 septembre 2013 sur la libéralisation des horaires d'ouverture des shops de stations-service, nous avons milité en faveur d'un «non» aux urnes à l'aide de stands, d'annonces, etc. Nos efforts ont malheureusement été vains.

Nouveau groupement pour l'égalité

Le Groupement des femmes pour la région lucernoise a pris sa retraite, laissant la place à un nouveau groupement pour l'égalité, destiné aux hommes et aux femmes. Il a été fondé avec la secrétaire régionale Marlene Moreira dans le but d'expliquer l'égalité et d'inciter à l'appliquer, aussi bien dans la société qu'au sein des entreprises. Le groupe se penche sur des thèmes tels que l'égalité des chances et des salaires ou le meilleur accès au travail à temps partiel pour les hommes. Son objectif principal est l'amélioration

des conditions permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Notre région

L'an dernier, Anita Kurmann a été la première femme élue à la présidence de la section lucernoise de Syna. Elle occupe également le poste de vice-présidente de la région de Lucerne et fait preuve d'un grand engagement syndical dans ses activités extra-professionnelles.

J'ai pour ma part pris ma fonction de responsable régional pour Lucerne cet été, et ma longue expérience dans la gestion d'associations s'y est révélée précieuse. En automne, Katja Blust est arrivée dans notre équipe en tant que collaboratrice administrative, responsable du suivi des membres et du marketing. Ses talents linguistiques – en particulier pour les langues ibériques – sont un précieux atout pour Syna comme pour nos membres.

Paul Gemperle, Responsable régional

3.1.8 Nord-Ouest de la Suisse

Lettre de protestation adressée à MCH Foire Suisse (Bâle)

Un travailleur slovène, membre de Syna et employé sur le chantier de la Foire de Bâle, a été victime d'un grave accident sur son lieu de travail. A l'évidence, les employés ont été contraints d'ignorer les prescriptions en matière de temps de pause et de durée de travail. Les dispositifs de sécurité n'ont pas été respectés, ils ont parfois même été simplement refusés. Il semble également que la pratique de sous, sous-sous, sous-sous-sous-traitance en chaîne à partir de l'entreprise générale ait été érigée en système. Cette situation est propice au détournement des conditions stipulées dans la CCT, du droit du travail ou des obligations. Ou alors, les entreprises pratiquent tout simplement le dumping salarial à l'encontre de leurs employés, ce qui représente une concurrence déloyale envers les indigènes et les entreprises qui se comportent correctement – le moyen le plus rapide de rentrer dans ses frais. Les entreprises sous-traitantes engagées par l'entrepreneur général pour le chantier de la Foire de Bâle se trouvent aujourd'hui dans la situation



Stefan Isenschmid et la délégation Syna remettent la lettre de protestation au chef de chantier de l'entreprise générale HRS Real Estate AG.

Photo: Daniele Contessi

sui-vante: le premier sous-traitant a dû payer une amende à cinq chiffres et une interdiction de marché de 5 ans est encore à l'étude. Les procédures à l'encontre des deux sous-traitants suivants sont encore en cours.

Les cantons de Bâle-Ville et Bâle-Campagne sont tous deux actionnaires de la Foire de Bâle. Dans le cadre des soumissions, dans les cantons, seules sont retenues les entreprises soumises à la CCT et qui sont «propres» – une théorie en flagrante contradiction avec la situation de la Foire. Et voici que dans la chaîne des sous-traitants, un nouvel élément entre en jeu: leur entrepreneur général déclare une cessation de paiement de plusieurs centaines de milliers d'euros. Le premier sous-traitant répercute aussitôt cette mesure sur le suivant, qui en fait de même, et la dernière entreprise de la chaîne a perdu la mise. C'est ainsi que l'entreprise Matmont, avec ses 40 employés, se trouve au bord de la faillite. Les salaires dus ne peuvent plus être versés. Syna a exigé que la mesure de responsabilité solidaire s'applique à la Foire de Bâle ou à son entrepreneur général et que soient payées les sommes dues à leurs sous-traitants.

Tandis que conseillers aux Etats et conseillers nationaux débattaient de la responsabilité solidaire, le département de la communication de notre secrétariat central leur a adressé une lettre de protestation pour le jour du vote. Dans notre

région, ce document est parvenu en même temps aux conseillers d'Etat des cantons de Bâle-Ville et Bâle-Campagne, ainsi qu'à leurs députés, et la responsabilité solidaire a été acceptée. En ce qui concerne les problèmes survenus sur le chantier de la Foire de Bâle, nous avons pu agir et trouver de bonnes solutions pour le personnel concerné.

Stefan Isenschmid, Responsable régional

3.1.9 Olten/Soleure

Des centaines de places de travail perdues

L'influence négative de la situation économique mondiale a été durement ressentie dans notre région. Des hommes et des femmes ont été mis à la porte de plusieurs entreprises – sans égard pour leur nombre d'années dans l'entreprise ou leur âge. Le profit passe avant l'humain, c'est bien connu! De nombreux travailleurs et travailleuses en ont à nouveau fait l'amère expérience. Par exemple à Deitingen, où le personnel d'ABB Turbo Systems a été brutalement placé devant le fait accompli: leur usine est fermée, les postes de travail supprimés ou déplacés en Argovie. En conséquence de quoi, 103 personnes ont perdu leur emploi. La fermeture de la filiale a été minutieusement préparée des mois à l'avance, en coulisses, sans que le personnel concerné ou les syndicats aient été consultés, ni même informés.

Autre cas préoccupant, l'arrêt prévu de la production de Bosch/Scintilla à Zuchwil et le transfert de 330 postes de travail vers la Hongrie. Nous avons demandé à la direction de Bosch de renoncer à sa décision de liquidation et de chercher avec nous et avec le canton une solution viable qui garantisse la conservation des emplois.

Notre rôle de syndicat est de veiller à ce que la situation ne soit pas exploitée par des entreprises avides de gains. Nous ne permettrons pas la perte des droits et des acquis. Le partenariat social reste un outil essentiel, mais son usage exige honnêteté et confiance, sans quoi la paix du travail en Suisse sera remise en question. Dans notre pays, même si nous y avons rarement recours, la grève reste une possibilité que les employeurs feraient bien de ne pas oublier. Rappelons-leur que toucher aux droits des travailleurs et travailleuses revient à jouer avec le feu!

Secrétariat régional

Cette année, notre région a à nouveau traversé des turbulences. Cependant, malgré une succession de hauts et de bas, l'année a été bonne d'un

point de vue syndical. Nous nous sommes engagés avec force contre l'extension des horaires d'ouverture des shops de stations-service, engagement qui n'a hélas pas trouvé un écho suffisant chez les votantes et votants. Nous avons également soutenu activement l'initiative 1:12 et les deux comités de campagne.

Malgré le gros effort fourni dans le recrutement de membres, nous enregistrons malheureusement un recul. Selon les statistiques, les départs sont dus aux décès de membres âgés, à l'incapacité de membres à s'acquitter de leurs cotisations ou au départ de membres étrangers. Notre campagne de recrutement intensive, menée en collaboration avec nos recruteurs nationaux et régionaux, nous a cependant permis de recruter de nouveaux membres.

L'équipe Olten/Soleure

Notre collègue Valentin Bühler nous a malheureusement quitté fin août. Notre équipe s'est par contre enrichie de Bojan Trajkov et Caterina Cannella. Bojan travaille en tant que collaborateur externe dans les trois régions Suisse du Nord-



Syna et Unia se sont battus ensemble pour les conditions de travail du personnel des shops de stations-service.

Photo: Syna

Ouest, Argovie et Olten/Soleure, tandis que Caterina travaille à 50 pour cent en tant que responsable de dossiers pour le secrétariat régional et à 50 pour cent à la réception du secrétariat central de Syna. J'aimerais ici remercier chaleureusement l'équipe Olten/Soleure, les collègues du secrétariat central ainsi que les membres des comités de sections et régionaux pour leur infatigable travail et leur engagement pour Syna.

Zabedin Iseini, Responsable régional

3.1.10 Obwald et Nidwald

Secrétariat régional

Pour l'équipe du secrétariat régional de Stans, composée de Carlos Canosa, Urs Gander et Sabine Hunger (septembre à décembre), le changement de personnel dû au départ de Dieter Ehrensperger s'est bien passé. Grâce au Comité régional et à son grand engagement, la préparation et la mise en œuvre du programme de l'année ont été des plus intéressantes.

Le travail de toute l'équipe, qui a effectué régulièrement ses tours de recrutement hebdomadaires, a permis de faire progresser de 3,5 pour cent l'effectif des membres, qui atteint 1180 personnes.

Dans le cadre de la protection juridique que nous offrons à nos membres, nous avons obtenu pour eux un total de 107 370 francs en réglant des litiges en leur faveur. Dans la plupart des cas,



Depuis la gauche: Enzo Grossi, Urs Christen (tous deux d'AXA Winterthur) et Urs Gander. Photo: Fredy von Ah

le succès n'a été possible que grâce à l'efficacité du service juridique du secrétariat central avec lequel nous avons collaboré.

Travail syndical

Syna a supervisé la création d'une commission paritaire dans l'artisanat du métal pour les cantons d'Obwald, de Nidwald et de Lucerne, chargée de veiller à la bonne exécution de la CCT dans ces régions. Par ailleurs, Syna Obwald et Nidwald est représenté dans les commissions suivantes: secteur principal de la construction, menuiserie, électricité, plâtrerie et peinture. La Convention d'entreprise avec Glasi Hergiswil a été prolongée jusqu'à fin 2016.

Nous avons organisé à l'intention de nos membres un cours de formation continue sur le thème de la Caisse de pension. Après les réactions positives qui nous sont parvenues, nous envisageons de proposer cette formation continue également à nos collègues de la section Immigrati d'Unterwald.

A l'issue de longs débats, les deux sections Immigrati de Sarnen et Nidwald ont fusionné. Ensemble, elles composent actuellement un nouveau comité et établissent, en collaboration avec le responsable Carlos Canosa, de nouveaux projets syndicaux et sociaux.

Contact avec les membres

Parallèlement à l'offre RégioPASS désormais bien connue, nos membres ont pu participer à différents événements: les seniors ont admiré l'exposition de l'orfèvre Burch-Korrodi, les apprentis-es ont reçu leur prime de fin d'apprentissage à l'issue d'une petite fête, et la sortie régionale nous a menés aux salines du Rhin à Pratteln, puis à la Foire d'automne de Bâle.

Un grand merci à toutes et à tous, et beaucoup de succès pour 2014!

Urs Gander, Secrétaire régional

3.1.11 Suisse orientale

Un travail d'équipe avant tout

Ensemble, nous avons atteint nos objectifs. Ensemble, les collaboratrices et collaborateurs motivés de Frauenfeld et St-Gall se sont engagés



Séance d'information chez Müller Martini. Plus de la moitié des postes prévus à Thurgovie devraient être supprimés.

Photo: Guido Schluep

pour les intérêts des travailleurs et travailleuses. Ensemble, nous nous réjouissons de relever les défis qui nous attendent.

Syndicat et église main dans la main

Un décret concernant le règlement de service et de rémunération des professions ecclésiastiques dans le canton de St-Gall a été mis au point au cours des 18 derniers mois. Un résultat important, obtenu grâce à l'engagement sans faille de la section professions ecclésiastiques de Syna, et qui n'aurait pas été possible sans la volonté politique d'uniformiser les conditions d'embauche. Une fois la motion clairement approuvée par le collège ecclésiastique, le groupe de travail s'est attelé à la besogne avec ardeur. Les nombreuses tâches additionnelles des personnes actives dans les professions ecclésiastiques sont depuis toujours considérées comme allant de soi. C'est justement la raison pour laquelle il est nécessaire d'établir des conditions à la fois socialement supportables et adaptées au travail. Le travail bénévole ne peut pas être considéré comme une évidence, pas même dans cette branche. La solidarité est au cœur de l'existence des syndicats et de celle de l'église. L'engagement et la résolution des

membres de la base soutenus par leur syndicat mèneront au succès. Toutes les personnes impliquées sont confiantes dans l'approbation du décret par le parlement de l'Eglise.

Müller Martini revoit son plan de démantèlement

Le choc fut rude lorsque l'entreprise Müller Martini annonça fin juin quelque 550 licenciements dans le monde. Le site de production de Felben-Wellhausen (TG), qui compte plus de 300 collaborateurs et collaboratrices, était destiné à être définitivement fermé.

Les procédures de consultation ont eu un effet positif: la fermeture définitive a été muée en une fermeture partielle. Environ 40 employés-es travailleront dans ce qui sera désormais le centre de compétences de Felben-Wellhausen. Au terme de négociations ardues avec le comité directeur, nous avons obtenu que les personnes concernées par les licenciements disposent de suffisamment de temps pour une réorientation. Les emplois du personnel de plus de 58 ans sont garantis jusqu'à leur retraite ou préretraite sur le site de Zofingue. Pour le personnel de plus de 55 ans, le délai de licenciement a été prolongé à six mois.

L'entreprise s'est montrée consciente de ses responsabilités sociales, bien que Syna et les autres partenaires aux négociations aient dû à plusieurs reprises rappeler que les travailleurs et travailleuses fidèles n'étaient pour rien dans la situation difficile de leur employeur.

Equipe Suisse Orientale

3.1.12 Uri

Evolution de l'économie

Dans le canton d'Uri, 2013 a été une bonne année pour la construction. La croissance, qui dépend non seulement de la météo mais également des capacités en effectifs, a compensé le ralentissement de l'année précédente. Le second-œuvre, et en particulier la menuiserie, témoigne d'un net accroissement du personnel détaché étranger de langue allemande pour les travaux au Swiss Alp Resort à Andermatt.

Dans le secteur de l'industrie, RUAG Ammotec a définitivement fermé ses portes malgré les procédures de consultation et les longues tentatives de sauvetage qui, à cause de la trop grande incertitude régnant au sujet des gros clients, ont échoué à assurer l'avenir. Dans le même domaine, RWM Schweiz AG a annoncé fin août la suppression de places de travail en raison d'une baisse des commandes.

Le plus important employeur du canton d'Uri, Dätwyler AG, a concentré ses sites de production



Toni Walker discutant avec une passante du projet de prolongation des heures d'ouverture des shops de stations-service, que combattait Syna. Photo: Syna

et délocalisé l'expédition. Pour la première fois dans l'histoire de l'entreprise, une fermeture annuelle a été introduite pendant les mois d'été en raison de la minceur du carnet de commandes. Nous sommes cependant satisfaits de constater que la représentation du personnel a pris sa mission très à cœur et a été un partenaire de poids pendant les négociations salariales.

La nuit nous appartient!

Syna s'était clairement exprimé contre la libéralisation des horaires d'ouverture des shops de stations-service. Munis de matériel de campagne, nous avons cherché à convaincre nos membres et les passants, afin d'obtenir un «non» aux urnes. Uri a clairement rejeté le projet de loi avec 56,5 pour cent de voix. Il a malheureusement été un des seuls cantons à voter en ce sens. Nous ne pouvons que regretter cette dégradation de la loi du travail.

Secrétariat régional

Urs Gander, transféré au 1^{er} mai à la région Ob-/Nidwald, a été remplacé par Ruedi Baumann. Après une formation complète, Ruedi est à présent en mesure de faire ses preuves dans le recrutement et le suivi des membres. Toni Walker a exceptionnellement été détaché dans la région de Lucerne lors du changement de responsable régional, provoquant ainsi un manque dans l'effectif du secrétariat régional d'Altdorf. L'expérience s'est néanmoins révélée très positive.

Pour la première fois, une apprentie a pu être initiée aux procédures de qualité; fin juillet, Debora Paternostro a achevé avec succès sa formation d'employée de commerce. Notre nouvelle apprentie, Maya Bogdanovic, entrée chez Syna en août, s'est bien adaptée au monde du travail et fait déjà partie de l'équipe.

Cette année encore, nous avons clairement dépassé nos ambitieux objectifs de recrutement, fixés par le Comité directeur. Non seulement en ce qui concerne l'objectif premier de maintien de l'effectif, mais aussi pour ce qui est du second objectif, son accroissement. Nous avons obtenu une croissance nette de 1,1 pour cent, soit 21 membres de plus que l'année précédente.

Toni Walker, Responsable régional

3.1.13 Zoug/Schwyz intérieur

Secrétariat régional

Le début de l'année a été riche en changements. Pour commencer, notre secrétaire de longue date, Erika Immoos, a pris fin mai une retraite bien méritée. Nous aimerions en profiter pour la remercier ici de son travail de plus de dix ans dans la région Zoug/Schwyz intérieur. Claudia Hauser, qui lui a succédé le 1^{er} avril, s'est déjà très bien intégrée à notre équipe.

Puis, notre bail a été résilié au 30 juin, et nous nous sommes mis à la recherche de nouveaux locaux. Après avoir visité différents bâtiments, nous avons finalement trouvé l'endroit parfait, idéalement situé au centre de Schwyz. La maison, du XVII^e siècle, a une riche histoire, ce qui correspond parfaitement à Syna. Nous avons déménagé le 24 juin. Un grand merci en passant au département informatique qui a fait un excellent travail! Le 25 juin, dès 16 h, nous étions à nouveau atteignables pour nos membres.

Le 24 août, nous avons organisé une journée porte ouverte pour nos membres et les personnes intéressées. Arno Kerst, notre vice-président, a profité de cette occasion pour nous rendre visite. Il a informé le public de la votation sur l'extension des horaires d'ouverture des shops de stations-service en recommandant de voter non à la journée de travail de 24 h/24.

Droit du travail et protection juridique

En 2013 également, nous avons pu régler bon nombre de cas juridiques en faveur de nos membres. Pour eux, nous avons obtenu quelque 33 000 francs. Nous remercions chaleureusement le responsable du service juridique de la centrale, Mathias Regotz, pour son soutien et ses connaissances qu'il partage volontiers avec nous.

Loi sur les travailleurs détachés

Les conditions de travail de travailleurs détachés ont été contrôlées sur différents chantiers. La très large majorité d'entre eux vient d'Allemagne. Globalement, très peu d'abus ont été constatés. En tant que secrétariat des menuisiers du canton de Schwyz, nous relevons que la plupart des entreprises étrangères connaissent très bien nos lois et le contenu de la CCT. Il n'en reste



Les membres et les personnes intéressées ont eu l'occasion de visiter nos locaux lors de la journée porte ouverte.

Photo: Freddy Gisler

pas moins que les contrôles doivent être renforcés pour maintenir et assurer les conditions d'emploi en Suisse.

Freddy Gisler, Secrétaire régional

3.1.14 Zurich/Schaffhouse

Soutien au personnel des shops de stations-service

Cette année a été placée sous le signe du combat contre la détérioration de la loi sur le travail. Au début de l'année, les signatures indispensables au dépôt du référendum contre la prolongation des heures d'ouverture des shops de stations-service ont été recueillies en seulement deux mois.

En amont de la votation, notre région a mené une offensive active contre l'extension des horaires d'ouverture, en collaboration avec Travail.Suisse et l'Union syndicale suisse Zurich, ainsi qu'avec l'aide de nombreux externes. Au moyen de stands, d'affiches et de publicité dans les bus, nous avons été une présence remarquée dans notre région. Beaucoup de membres des sections nous ont offert leur soutien actif. Nous avons également reçu de nombreux témoignages d'approbation de la population et du personnel du commerce de détail. N'oublions pas que, dans cette attaque en règle contre le droit du travail, la problématique des shops de stations-service n'était qu'une façade. Les forcenés de la libéralisation convoitent l'ensemble du commerce de détail. Nous avons malheureusement perdu la

bataille de cette votation, malgré le gros effort fourni. Les nombreuses voix s'élevant contre la libéralisation révèlent cependant la réticence d'une grande partie de la population, ce qui devrait faire réfléchir les partisans du libéralisme économique. Il est possible également que tous les votants et votantes n'aient pas eu clairement conscience de l'objet du vote. Nous ne baissons pas les bras et poursuivons notre engagement en faveur des employés-es du commerce de détail et contre l'extension des horaires d'ouverture des commerces.

Industrie graphique: la bataille pour la CCT

La conclusion d'une nouvelle CCT pour l'industrie graphique s'annonçait difficile. Une manifestation s'est déroulée le 1^{er} mars à l'imprimerie Ziegler à Winterthour, pour exprimer le mécontentement des travailleurs et travailleuses de la branche. Ensemble avec le syndicat Syndicom, nous avons clamé haut et fort nos revendications. Les parties à la négociation sont finalement parvenues à un accord et la nouvelle CCT,

valable jusqu'en 2015, est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2013.

Secrétariat régional

Nous avons enregistré un résultat réjouissant en dépassant clairement l'objectif de recrutement des membres dans le commerce de détail.

La revalorisation des bureaux Syna en ville de Schaffhouse a été achevée avec succès. Dès 2014, notre présence s'en trouvera renforcée dans le nord de notre région, générant sans aucun doute un accroissement de l'effectif des membres.

Pour le personnel du secrétariat régional de Zurich-Altstetten, l'année s'est révélée difficile. La charge de travail a été très lourde et les changements de personnel n'ont pas facilité les choses. Pourtant, à la fin de l'année, l'équipe était à nouveau au complet et pouvait reprendre l'élaboration de processus destinés à accélérer les procédures ainsi que l'amélioration de la qualité. Un grand merci à toutes et à tous pour le gros effort fourni.

Peter Schmidt, Responsable régional



Journée d'action à l'imprimerie Ziegler à Winterthour, le jour de la manifestation de l'industrie graphique.

Photo: Peter Schmidt

3.2 Suisse romande

3.2.1 Fribourg/Neuchâtel

Employés de l'Etat de Fribourg

Au printemps, sans négociation préalable avec les syndicats, le Conseil d'Etat met en consultation rapide un catalogue de coupes budgétaires, lancées à tout vent, mais dont la cible principale est le personnel de l'Etat. Le Conseil d'Etat propose une diminution des salaires des employés-es de l'Etat de 0,9 pour cent, la suppression des paliers de 2014 à 2016, l'étalement de l'échelle des salaires en 20 à 30 paliers (ou années), et finalement, l'augmentation de l'indice de 109 pt à 113 pt pour l'augmentation des salaires à l'Etat.

La FEDE (groupement d'organisation syndicale) décide alors d'organiser une grande manifestation, le 14 juin, pour faire entendre le mécontentement des employés-es, ramener le Conseil d'Etat à la raison et lui rappeler que la FEDE reste un partenaire social avec lequel le Conseil d'Etat doit composer. Grâce à l'appel des syndicats, la manifestation du 14 juin a réuni près de 5000 professeurs, forestiers, policiers, infirmiers etc. Le Conseil d'Etat a alors accepté d'entamer avec la FEDE des négociations qui se sont déroulées dans un contexte tendu, avec un Conseil d'Etat ne disposant que de peu de marge de manœuvre et pressé par le délai dicté par l'agenda législatif fribourgeois. Finalement, après trois rounds, le bureau de la FEDE et le Conseil d'Etat se sont mis d'accord sur les mesures suivantes: introduction d'une contribution de solidarité sur les salaires dès 39 000 francs, de 1,3 pour cent en 2014, et 1 pour cent en 2015 et 2016; pas d'annuité en 2014, mais octroi des annuités entières décalées au 1^{er} juillet 2015 et 2016, maintien de l'échelle des salaires sur 20 ans, mais adaptation de l'indice de 109 pt à 113 pt.

Industrie de Fribourg

Après la fermeture définitive de l'usine de transformation d'aluminium Boxal à Belfaux, qui employait une soixantaine de collaboratrices et collaborateurs, Syna a été appelé à agir dans le cadre de la faillite d'Ilford Imaging. L'entreprise, où travaillaient environ 200 personnes, était active dans la fabrication de papier photo. En au-



Manifestation du 14 juin (FEDE).

Photo: Syna

tomne, c'était au tour du groupe Wifag/Polytype d'annoncer 50 suppressions de postes, ce chiffre pouvant croître jusqu'à 200 dans les 18 prochains mois. Syna s'est engagé en faveur des plans sociaux et dans le suivi individuel de ses membres.

Dans l'industrie graphique, Syna a négocié et signé un plan social en prévision de l'arrêt de la rotative de l'imprimerie Saint-Paul au 31 décembre 2014.

Notre section Groupe E a dû faire face à d'importantes mesures d'économie et de restructuration annoncées par la Caisse de Pension Energie (CPE); elle a aussi entamé la procédure visant au renouvellement de la CCT d'entreprise qui arrivera à échéance le 30 juin 2014.

CCT de Neuchâtel

Le début de l'année est marqué par la fin de la grève de l'Hôpital de la Providence, l'une des plus longues grèves organisée en Suisse dans le secteur de la santé. L'histoire n'est pourtant pas finie, car Syna est toujours aujourd'hui dans l'attente d'un jugement qui mettra un point final à cette malheureuse affaire. Le secrétariat de Neuchâtel œuvre continuellement sur le terrain, ce qui lui a permis de recruter de nouveaux membres.

Il est encore important de relever la nouvelle participation de Syna, en 2013, à la CCT ES (établissements sociaux). Ce nouveau domaine de travail syndical a été marqué par un travail de terrain de grande envergure, visant à faire connaître Syna en tant que représentant du personnel et, auprès des commissions paritaires, en tant que partenaire social.

Véronique Rebetez, Responsable régionale

3.2.2 Genève

Formation

Syna a pris la présidence de la plus haute instance de formation du canton, le Conseil Interprofessionnel de la Formation (CIF). Plus de 5000 personnes ont été accueillies à l'Arena en septembre pour honorer 2100 certifiés CFC – CFC selon les articles 42 ou 31 – par validation des acquis. Un CFC en anglais a été mis en place pour répondre aux sollicitations spécifiques des organisations et entreprises internationales. Une première volée de 24 apprentis a démarré en automne. Vu la demande, cette expérience sera reconduite et appelée à se développer.

Syna a également pris la présidence de l'Ecole Genevoise de la Propreté (EGP), ouverte il y a un peu plus de deux ans. Cette dernière a été créée afin de répondre aux besoins des entreprises genevoises de la propreté pour des formations spécifiques métier et permettre aux apprentis de suivre les CIE et cursus école durant leur formation sans avoir besoin de se déplacer sur Vaud. La nouvelle convention romande, qui entrera en vigueur en 2014 et qui a intégré une formation E2, justifie pleinement ce choix. Syna, qui est le moteur de cette école, est fier de la confiance accordée par les parties syndicales et patronales. Enorme travail accompli également par l'engagement de Syna dans les 7 pôles de formations spé-



Il faut augmenter les contrôles des chantiers.

Photo: Syna

cifiques, au CEBIG, à la FFPC et à la présidence de la commission de la formation professionnelle de la CGAS.

Gros-œuvre

Les discussions sur la responsabilité solidaire ont entre autres permis la création d'un fond social. Plusieurs dénonciations et arrêts de chantier ont été initiés par Syna. Deux inspecteurs ont pu être engagés pour les contrôles spécifiques du CEVA. Syna s'est fortement engagé pour des améliorations de l'annexe 18 de la CN, pour trouver une solution au chômage intempérie, ainsi que dans la création d'un registre professionnel des commissions paritaires. Il est à noter que les effectifs des membres en 2013 ont pu rester stables grâce à une forte présence de Syna sur les chantiers.

Dans le secteur du nettoyage, la présidence de Syna a permis le renforcement de la mission de contrôle par l'engagement de plusieurs personnes, contrôleurs et juristes afin d'augmenter l'efficacité de la chasse aux fraudeurs. La même démarche a été entreprise par les commissions paritaires du gros-œuvre, second-œuvre et parcs et jardins. Syna désire intensifier cette mission de contrôle pour 2014, en particulier en raison de la proximité de la frontière, par rapport à la vocation de ville internationale de Genève et également dans le but de définir clairement le contrôle des salaires et le blocage des mauvais employeurs en tant qu'objectifs prioritaires. La fermeture des frontières, préconisée par l'initiative UDC que nous serons appelés à voter en février 2014, n'apportera aucune solution aussi longtemps que le contrôle du marché du travail ne sera pas plus rigoureux.

Votations

Le secteur des services s'est vigoureusement engagé dans des actions en lien avec les votations concernant le salaire 1:12 et l'initiative contre l'immigration de masse. Le secteur de la vente a lutté pour le référendum contre l'extension des heures d'ouverture 24/24 h des shops de stations-service, soutenu par une initiative genevoise «Touche pas à mes dimanches».

Joël Mugny, Responsable régional



1^{er} Mai à Delémont.

Photo: Pierre-Alain Grosjean

3.2.3 Jura

Le secrétariat régional

Cette année, nous sommes presque parvenus à maintenir le nombre de syndiqués. Les journées de syndicalisation organisées avec la participation du secrétaire de Neuchâtel Giorgio Bragoni se sont révélées très positives.

Notre caisse de chômage reste un atout grâce à la bonne réputation qu'elle a acquis dans le canton du Jura en rendant de multiples services. Notre caisse de chômage a enregistré en 2013 une augmentation significative des inscriptions.

Nous sommes actifs dans toutes les commissions paritaires du Canton du Jura et de la partie francophone du Canton de Berne pour le secteur du tertiaire et de l'artisanat. Nous sommes également présents dans les commissions cantonales, Liper, Ortra, ORP, dans la commission de la réévaluation des salaires et des fonctions des fonctionnaires du Canton du Jura.

Syna a réuni un grand nombre de ses membres à l'occasion de la fête du travail qui s'est déroulée

cette année à Delémont. Les thèmes de la fête: des salaires plus justes, des salaires minimaux et l'égalité salariale. Le thème de l'initiative pour des salaires minimums à 4000 francs a été repris lors des discours des orateurs invités à cette grande manifestation. Nous avons également fêté les 65 ans de l'assurance vieillesse et survivants.

Durant l'année, nous avons eu le privilège de rendre service à l'association des chômeurs de plus de 50 ans habitant le Canton du Jura, en prêtant un bureau pour l'administration afin que cette association puisse lancer des projets en faveur des chômeurs âgés.

Soins à domicile

Un débrayage d'une heure a été organisé par Syna et le SSP (signataires de la convention de travail d'Espas). Cette manifestation avait pour but d'attirer l'attention de la population et des autorités sur les mesures cantonales d'économies annoncées par le gouvernement bernois. Ces mesures touchent de plein fouet les emplois

des soins à domicile (Espas). Un grand nombre de collaboratrices d'Espas ont débrayé. Une pétition signée par de nombreuses personnes du Jura bernois a été remise aux autorités cantonales. L'économie représente 20 millions de francs soit l'équivalent de 700 postes de travail qui passeraient à la trappe pour l'ensemble du Canton de Berne. Le soutien de Syna Jura a été très apprécié par les collaboratrices ainsi que par la direction d'Espas.

La CCT des cadres de l'AJMEA a été signée

La CCT des cadres de l'Association Jurassienne des Maisons pour Enfants et Adultes (AJMEA) a été négociée entre les partenaires syndicaux (Syna et le SSP) et les représentants des institutions. La signature de la nouvelle CCT a eu lieu au mois de décembre et cette nouvelle version entre en vigueur au 1^{er} janvier 2014.

Pierre-Alain Grosjean, Responsable régional

3.2.4 Vaud

Tendances de l'année

Nous voyons bien que malgré une bonne année, les employeurs n'ont pas ou très rarement octroyés d'augmentations de salaire, de plus, l'indice Suisse des prix à la consommation était à nouveau estimé en dessous de zéro. Cela fait plus de trois ans que les salaires stagnent pour la plupart de nos membres.

Nous sommes également confrontés à de forte pression sur nos assurances sociales et notamment sur la péjoration des prestations dans les fonds de pension, nos politiciens révisent nos assurances systématiquement à la baisse et le syndicat se bat sur tous les fronts.

En début d'année, nous avons soutenu le référendum contre les ouvertures nocturnes et du dimanche dans les shops de stations-service en récoltant des signatures, le référendum a abouti mais malheureusement la population ne nous a pas suivis.

Secteur tertiaire

La branche de la santé a été jugé prioritaire par notre centrale et la CCT en vigueur dans le canton concerne 17 000 personnes, cela en fait la plus

grande CCT du canton. Nous participons à la commission paritaire et aux diverses sous-commissions liées à cette CCT. Les négociations pour les conditions de travail pour le futur hôpital de Renaz sont en cours. Les enjeux sont importants car les CCT Chablais et Valaisanne ont une retraite anticipée et c'est les seules CCT qui ont cette prestation sociale dans le secteur de la santé. C'est un objectif pour le secteur vaudois également.

En plus de la convention nationale de la branche de la gastronomie, notre syndicat participe à la commission tripartite contre le travail illicite dans les métiers de bouche, cette convention est en cours de renouvellement. En 2013, les inspecteurs ont fait 232 contrôles, 55 pour cent des établissements étaient en infraction avec la CCT.

La nouvelle CCT romande pour la branche du nettoyage entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Les principaux changements sont l'intégration du Canton de Genève dans la CCT, les catégories professionnelles sont modifiées selon la nature du travail et non plus du nombre d'heures. Les salaires et de frais de repas vont augmenter.

Secteur artisanat

Dans les branches du second-œuvre et gros-œuvre, nous participons à la commission du contrôle des chantiers. Dans le dernier rapport d'activité, nous pouvons constater que la branche où il y a le plus d'infractions constatées est la plâtrerie-peinture avec 27,43 pour cent des contrôles, le secteur bâtiment et génie civil: qui lui a 22,29 pour cent des 568 infractions sur 1050 contrôles d'entreprises et 2105 personnes concernées. Ce secteur reste très sensible et le nombre de contrôleurs a été renforcé car la pression sur les chantiers est très forte avec un nombre d'entreprises sous-traitantes important.

Thierry Lambelet, Responsable régional

4. Secteurs et branches

4.1 Industrie

4.1.1 Introduction

L'industrie suisse, en grande partie orientée vers l'export, a appris à s'adapter au franc fort. L'intervention de la Banque Nationale fixant la parité du franc suisse avec l'euro à 1 franc 20 pour un euro, offre aux entreprises plus de sécurité dans leur planification. La position solide de notre industrie dans le contexte global s'explique non seulement par de bonnes conditions-cadres et un marché du travail libéral, mais aussi par la motivation et la flexibilité des employés-es, ainsi que par la qualité de leur travail. Il est donc légitime que nos membres demandent une amélioration de leurs conditions de travail, en particulier dans le domaine du Work-Life-Balance. Ils veulent également voir évoluer les salaires, qui ont stagné pendant des années. Cependant, les négociations autour des CCT et des conditions salariales restent très ardues, ce qui met la patience des travailleurs-euses de l'industrie à rude épreuve.

En ce qui concerne les suppressions de postes, Syna adopte deux stratégies: d'abord, au cours d'une période de consultation suffisamment longue, tout entreprendre pour éviter les licenciements. Puis, si l'on n'a pu les éviter, soutenir les personnes concernées en obtenant pour elles un bon plan social. (AK)

4.1.2 Industrie MEM

En 2013, les suppressions de postes se sont poursuivies dans l'industrie MEM. Un nombre croissant de sites de production – avec leurs places de travail – ont été délocalisés à l'étranger. Dans la plupart des cas, il s'agit d'entreprises opérant à l'international et dont la maison mère n'est pas sise en Suisse. Au cours des séances d'information organisées avec les partenaires sociaux, nous nous sommes engagés pour le personnel afin que les suppressions de postes soient moins importantes qu'annoncées. Et lorsqu'il y a eu licenciements, nous avons fait en sorte qu'ils



Par moment, les négociations ressemblaient à une bataille à huis clos.

Illustration: Kurt Regotz

coûtent chers. Les entreprises internationales doivent enfin se rendre compte que le démantèlement des places de travail en Suisse se paie au prix fort! Syna juge malsaine cette insidieuse délocalisation de la production qui affaiblit la recherche et l'industrie en Suisse.

Chaque fois que des suppressions de postes importantes sont annoncées, nous constatons combien le personnel et sa représentation sont démunis et à quel point ils ont besoin d'un soutien professionnel pour affronter la situation. Un partenaire tel que Syna, fort de son réseau et de son expérience, peut leur apporter l'aide qui leur fait défaut.

Négociations salariales

En raison de la conjoncture économique difficile et d'un renchérissement très légèrement négatif, les négociations salariales ont été difficiles. Cependant, les entreprises ont prit conscience de l'importance pour les travailleurs et travailleuses

d'un signal positif. C'est ainsi que, dans de nombreux cas, nous avons pu obtenir des augmentations de salaire variant entre 0,6 et 1,3 pour cent. Ces augmentations ont été en grande partie individuelles, la plupart des entreprises se refusant à accorder une augmentation générale. Prétextant la difficile situation du marché, certaines d'entre elles ont misé sur la stagnation des salaires. (JL)

Succès après de dures négociations!

Pendant huit longs mois, les partenaires sociaux se sont battus pour une nouvelle CCT dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM). A la mi-juin, les membres de la base de Syna ont approuvé les améliorations du Work-Life-Balance, la protection renforcée en cas de licenciements pour motif économique, et la première réglementation des salaires minimaux obtenus.

Le début des négociations, en octobre 2012, avait été difficile: l'industrie MEM, orientée vers l'exportation, devait surmonter la force du franc et la faiblesse de la conjoncture pour trouver des débouchés. Les employeurs, sous la conduite de leur association Swissmem, avaient réduit la marge des négociations à pratiquement zéro et menaçaient même d'une augmentation générale du temps de travail. Dans le camp des travailleuses, cinq associations aux objectifs divergents devaient s'accorder sur une stratégie de négociation commune.

La ligne clairement définie de Syna n'en a été que plus importante: défendre vigoureusement l'ensemble des revendications de la base et atteindre des résultats en adoptant, au cours des négociations, une attitude orientée vers la recherche de solutions. En mai, soit un mois avant la fin des négociations, nous avons demandé une médiation au Conseiller fédéral Schneider-Ammann et avons ainsi été à l'origine de l'avancée historique que représente la première réglementation des salaires minimaux dans cette CCT. Trois salaires minimaux, définis selon des critères géographiques, ont été fixés pour la main-d'œuvre non qualifiée (de 3300 francs dans le Tessin à 3850 francs dans les régions à hauts salaires telles que Zurich). Grâce en particulier à Syna, les améliorations ne se sont pas limitées aux salaires minimaux: la CCT comporte une re-

commandation pour un congé paternité non payé de quatre semaines au maximum et l'obligation d'accorder un congé paternité payé de cinq jours. De plus, en ce qui concerne la compensation des heures supplémentaires par rapport au temps de travail annuel, le personnel a désormais voix au chapitre à partir du quatrième jour. Et l'encouragement à l'engagement des apprentis et des femmes dans l'industrie est renforcé.

Les crises sont une réalité dans l'industrie et cela rend les améliorations que nous avons obtenues dans le cas de licenciements économiques d'autant plus importantes. La durée des consultations, au cours desquelles nous nous battons pour sauver autant de places de travail que possible, est prolongée d'au moins 18 jours ouvrables. De surcroît, les employeurs ont accédé à notre requête concernant l'obligation de prévoir un plan social. L'article 57 (article de crise) a été maintenu dans la CCT en tant que concession aux employeurs. Nous avons cependant obtenu que dorénavant, les augmentations du temps de travail sur plus de 15 mois ne puissent plus être décidées sans d'accord des syndicats de travailleurs et travailleuses. (AK)

4.1.3 Industrie chimique et pharmaceutique

L'an dernier, l'industrie pharmaceutique et chimique a procédé à de nouveaux licenciements. L'entreprise allemande Chemie-Multi BASF s'est restructurée, annonçant 350 licenciements. Cette attitude est particulièrement choquante de la part d'une entreprise qui affiche des chiffres record. Le plan social obtenu par la représentation du personnel n'est qu'une bien faible consolation. BASF a également refusé l'extension de la CCT à l'ensemble de ses sites suisses (contrat-type).

La CCT VBPCD pour l'industrie chimique et pharmaceutique de la région Suisse du Nord-Ouest n'a pas pu être développée comme prévu. Les employeurs ont refusé d'accéder aux revendications pourtant légitimes des partenaires sociaux: Syna et Unia demandaient tous deux une amélioration de la situation et de la protection des représentants-tes du personnel. Seules des déclarations d'intentions ont été obtenues. Syna ne baisse cependant pas les bras.

En début d'année, nous avons obtenu un résultat réjouissant: les 400 licenciements annoncés par Lonza à Viège pour fin octobre 2012 ont été massivement réduits. Ce résultat n'a pu être obtenu que parce que le personnel s'est défendu contre la restructuration prévue. Fort de ce soutien et de sa collaboration avec la commission d'entreprise, Syna n'a pas seulement amélioré le plan social, mais également réduit à un minimum le nombre des licenciements au cours des deux mois de consultation. Cela démontre qu'un personnel déterminé, une durée suffisante des consultations et l'engagement de Syna, décidé à trouver une solution, portent leurs fruits. (AK)

4.1.4 Industrie électrique et énergétique

Alors qu'au niveau politique les discussions sur la transition énergétique se poursuivent, dans la branche l'attitude des entreprises est prudente mais optimiste. C'est cette approche qui a marqué les négociations de la CCT avec Hydro Exploitation. Désormais, celle-ci prévoit notamment un congé-paternité de trois jours.

Le deuxième semestre a été marqué par les mesures très fortes proposées par la Caisse de pension Energie dans sa Coopérative (primauté des prestations) pour réformer ses prestations et son fonctionnement. Syna a œuvré en première ligne avec les autres syndicats afin que la voix des travailleurs et travailleuses soit entendue et prise en compte dans cet épineux dossier. (DF)

4.1.5 Industrie graphique

Le CCT de l'industrie graphique suisse arrivait à échéance 31 décembre 2012. A la suite de plusieurs séances de négociations et après un vide conventionnel de six mois, Syna et Syndicom ont conclu une nouvelle CCT avec l'association patronale Viscom. Celle-ci est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2013 et arrivera à échéance le 31 décembre 2015.

L'introduction de la déclaration de force obligatoire générale (DFOG), qui doit maintenant être demandée le plus rapidement possible au Conseil fédéral, a été décisive dans l'approbation du résultat à une large majorité par les membres des



L'industrie graphique a connu un vide conventionnel de six mois.
Photo: Fotolia

syndicats de l'industrie graphique. L'introduction d'un modèle de retraite anticipée est à l'étude sur la durée du CCT.

Les syndicats ont remporté d'autres succès: l'augmentation de 200 francs des salaires minimaux qui s'élève désormais à 3800 francs pour le personnel non qualifié (excepté reliures) et à 4200 francs pour les jeunes arrivant sur le marché du travail après une formation professionnelle initiale. Les apprentis-es recevront à l'avenir un 13^e salaire garanti et les salaires des 1^{ère} et 2^e années d'apprentissage sont relevés de 50 francs. Les syndicats ont aussi défendu la semaine de 40 heures et les suppléments pour le travail de nuit effectué dans les imprimeries de journaux.

Les syndicats ont dû concéder des compromis aux entreprises qui n'impriment pas de journaux: elles pourront dorénavant abaisser jusqu'à 50 pour cent les suppléments pour travail de nuit, qui jusqu'à présent s'élevaient à 70 pour cent. Néanmoins, ici aussi, le principe de la garantie

des acquis reste valable: les réductions de revenus liées à la baisse des suppléments doivent être compensées par des augmentations des salaires de base ou un versement compensatoire mensuel. Par ailleurs, les entreprises qui n'impriment pas de journaux auront désormais la possibilité, dans des cas exceptionnels – et avec l'accord du personnel – de relever le temps de travail hebdomadaire à 42 heures. (TM)

4.1.6 Industries horlogère et microtechnique

La bonne santé de l'horlogerie suisse se confirme sur la durée: à une exception près, chaque année a été meilleure que la précédente et 2013 ne déroge pas à la règle, ce qui est réjouissant. Ce qui l'est moins, en revanche, c'est le résultat peu satisfaisant des négociations sur les salaires minimaux d'embauche, qui bien qu'elles se soient prolongées jusqu'à l'été, n'ont pas justifié le temps investi. Syna a été très déçu par l'attitude du patronat. Une fois de plus, la structure inutilement complexe du partenariat social horloger a pesé négativement dans la balance. Il est grand temps de faire évoluer ces mécanismes vers une forme plus efficace et moderne. (DF)

4.1.7 Industrie du papier

La situation de l'industrie du papier reste critique et tendue. L'importante surcapacité de l'industrie du papier européenne continue de jouer un rôle négatif en Suisse, et la relation de change entre l'euro et le franc suisse représente un défi supplémentaire. Les prix élevés de l'électricité et des matières premières (cellulose, pâte de bois, produits chimiques de base, etc.) aggravent la situation de l'industrie du papier.

L'article de crise auquel l'entreprise Perlen Papier AG avait eu recours en décembre 2012, ainsi que l'accord d'entreprise négocié avec les partenaires sociaux en 2013 qui autorisait une augmentation d'une heure du temps de travail, ont été prolongés pour 2014. (JL)

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

4.2 Artisanat

4.2.1 Introduction

Le secteur principal de la construction et le second-œuvre bénéficient de CCT bien conçues que tous les partenaires sociaux veulent voir exécutées efficacement. Tout en haut de la liste des priorités pour l'artisanat figuraient la professionnalisation offerte par les commissions professionnelles paritaires et l'introduction de la responsabilité des sous-traitants. En effet, les CCT ne sont utiles que dans la mesure où elles sont respectées. La diversité des structures des commissions professionnelles paritaires et les disparités dans les contrôles et décisions régionales exigent toutefois une certaine uniformisation, ou professionnalisation, justement. Toujours représenté dans les groupes de travail et de conduite, Syna œuvre activement dans ce sens.

Un instrument d'exécution efficace

Dans de nombreuses branches, les résultats des contrôles des livres de paye sont désormais inscrits dans un registre professionnel.

Les ordonnances fédérales, cantonales et parfois communales sur les soumissions stipulent que les mandats ne peuvent être attribués qu'à des entreprises dont il est prouvé qu'elles respectent la CCT. Lorsque des employeurs privés ou publics veulent s'assurer qu'une entreprise respecte la CCT, ces registres où figurent les données concernant la bonne conduite de l'entreprise font office de référence. Pour figurer dans un tel registre, l'entreprise doit avoir fait l'objet d'un contrôle des salaires et des conditions de travail par une commission paritaire ou son organe de contrôle. La création d'un registre de branches contribue à réduire la charge administrative pour les entreprises concernées et, parallèlement, à accroître la sécurité juridique pour les travailleurs et travailleuses. Il reste cependant à convaincre les entrepreneurs et leurs associations de l'utilité d'un registre unique, valable pour plusieurs branches.

Ce registre professionnel permet par ailleurs de documenter plus facilement l'application de la responsabilité des sous-traitants conformément à la loi et à l'ordonnance sur les travailleurs détachés.

Au terme de longues controverses politiques, le Conseil fédéral a fixé l'entrée en vigueur de la responsabilité des sous-traitants au 15 juillet 2013. Si elle ne veut pas encourir de risque de responsabilité, l'entreprise contractante (souvent l'entreprise générale) doit désormais s'assurer du respect des conditions minimales de salaire et de travail avant de transmettre des mandats à ses sous-traitants. Parallèlement à la déclaration du sous-traitant, une inscription dans un registre professionnel peut suffire à l'accomplissement du devoir de diligence. Cette inscription doit alors confirmer qu'aucune procédure n'est en cours contre le sous-traitant et qu'aucune infraction n'a été constatée. (WR)

4.2.2 Carrosserie

La CCT a été renégociée, déclarée de force obligatoire et est valable jusqu'au 31 décembre 2017. Les partenaires sociaux ont obtenu un ajustement de salaire de 40 francs par mois. Deux des catégories de salaires minimaux ont bénéficié d'un petit ajustement. (NT)

4.2.3 Construction de voies ferrées

Les ajustements de salaire et de dédommagement des frais apportés à la CN ont été repris dans la CCT. Nous nous battons pour que l'entreprise Securitrans SA, active dans les domaines de la construction de voies ferrées, de la sécurité des chantiers et de la location de services y soit soumise. Les CFF sont l'actionnaire principal de cette entreprise. Ils se louent à eux-mêmes un personnel qui n'est pas engagé selon les conditions de travail et de salaire de la CCT construction de voies ferrées et qui est exclu du domaine de validité de la RA (retraite anticipée). En conséquence, les travailleurs-euses n'ont pas droit à une retraite anticipée à partir de leur 60^e année. Cela constitue une concurrence déloyale vis-à-vis des entreprises privées de construction de voies ferrées. Un procès est actuellement en cours. Pour les partenaires sociaux, la priorité va au respect de la CCT construction de voies ferrées déclarée de force obligatoire générale. Les CFF eux-mêmes ne sont pas au-dessus des règle-



La construction en bois travaille à une solution qui ferait cesser l'exode hors de la branche.

Photo: Ernst Zülle

ments et ils ne peuvent se permettre d'ignorer une CCT de force obligatoire générale. (EZ)

4.2.4 Construction en bois

Nous œuvrons activement à la gestion des générations: les charpentiers ne doivent plus quitter la profession à 35 ans déjà. Selon un sondage, la raison la plus fréquemment invoquée est la santé. Il est donc urgent d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé. Avec Holzbau Vital, les partenaires sociaux ont lancé leur propre solution pour l'application de la directive CFST dans la branche. Cette solution va plus loin que celles d'autres branches. Parallèlement à la prévention des accidents, elle se concentre sur la protection de la santé et la réinsertion. Une collaboration a été obtenue non seulement avec la Suva, mais aussi avec Helsana. Nous travaillons actuellement à une solution globale de diminution des absences pour cause d'accident ou de maladie. Autre point essentiel: une réduction de la durée de la vie active. Un modèle de retraite anticipée a d'ores et déjà été présenté aux employeurs. Les négociations se poursuivent en vue d'une retraite anticipée pour les charpentiers. (EZ)

4.2.5 Construction métallique

La CCNT déclarée de force obligatoire a été renouvelée et est valable jusqu'au 31 décembre 2018. Les catégories des salaires minimaux ont été redéfinies. A partir de la première année suivant la fin de l'apprentissage, le salaire minimum est fixé à 4100 francs par mois. Il sera automatiquement augmenté tous les deux ans, pour atteindre 5000 francs au bout de 10 ans. Une augmentation générale de 50 francs par mois a été accordée dès janvier 2014. L'introduction de la caution conventionnelle représente un acquis important pour la nouvelle CCT. Il sera ainsi plus facile d'obtenir le paiement des coûts de contrôle, en particulier de la part des entreprises étrangères actives en Suisse. (NT)

4.2.6 Echafaudages

Le nouveau bureau d'exécution AGEMA contribue avec brio à améliorer l'exécution de la CCT.

Les nouvelles entreprises qui ne respectent pas les conditions salariales et de travail exercent une pression énorme sur le marché. En conséquence, les contrôles ont été renforcés de manière significative et les entreprises fautives sanctionnées. Le bruit s'est répandu dans la branche et les infractions ont ainsi sensiblement diminué. (EZ)

4.2.7 Enveloppe des édifices

La CCT pour l'enveloppe des édifices a été remaniée. La nouvelle structure des salaires profite en particulier aux employés-es de longue date. Son domaine d'application a été étendu au montage sur l'enveloppe des édifices d'éléments destinés à l'énergie solaire (photovoltaïque, installations thermiques). En sus d'une légère amélioration des vacances, nous avons obtenu pour les quatre ans à venir, un ajustement général des salaires annuels de 40 francs et une compensation automatique du renchérissement jusqu'à 1,5 pour cent. (EZ)

4.2.8 Industrie de la terre cuite

Cette branche a le vent en poupe, comme l'ont confirmé les employeurs au cours des négociations. Pourtant, beaucoup de produits sont actuellement importés. La plupart des tuileries-briqueteries, encore si nombreuses il y a quelques années, ont aujourd'hui disparu. Les groupes internationaux qui règnent sur le marché suisse ne facilitent pas la tâche aux rares entreprises familiales suisses. De petits progrès sont pourtant régulièrement accomplis. Une hausse générale de 50 francs constitue un résultat de négociations acceptable. (WR)

4.2.9 Industrie des produits en béton

En tant que fournisseur du secteur principal de la construction, l'industrie des produits en béton devrait avoir bénéficié du boom de la construction de ces dernières années, et être en mesure de procéder aux ajustements correspondants des salaires de ses employés-es. Cependant, les négociations se sont soldées par un résultat décevant. Une augmentation mensuelle de 25 francs n'est

certes pas trop demander pour les travailleuses. Et pourtant, cette hausse salariale est encore partagée entre une hausse générale de 15 francs et une hausse individuelle de 10 francs. Les salaires minimaux contractuels restent inchangés pour 2014. (NT)

4.2.10 Industrie du bois et scieries

Dans ses grandes lignes, la CCT sera prolongée en 2013. A un stade relativement précoce des négociations, il a été possible d'obtenir des employeurs un ajustement correct des salaires. Une augmentation de 1,2 à 1,4 pour cent représente un joli succès dans le cadre d'un renchérissement négatif. Mentionnons au passage que Jean-François Rime, président de l'Union suisse des arts et métier, entrepreneur et conseiller national, a mené en personne la délégation des employeurs. (WR)

4.2.11 Industrie du meuble

L'industrie du meuble se débat depuis des années dans un contexte extrêmement difficile. La nouvelle CCT est entrée en vigueur au premier janvier 2013. En raison de situation difficile de

la branche, les employés-es ont accepté d'accroître la flexibilité des conditions de travail. Par ailleurs, des règles contraignantes ont été négociées pour le cas où une entreprise se retrouverait en difficulté. Espérons que la nouvelle convention renforcera la position de la branche face à la rude concurrence étrangère qu'elle doit affronter. Toujours en relation avec la mauvaise situation, une prime unique a été convenue, qui doit être versée aux collaborateurs et collaboratrices entre mars et juin 2014. (WR)

4.2.12 Installation électrique et installation de télécommunication

La CCT en vigueur a été déclarée de force obligatoire générale et est valable jusqu'au 31 décembre 2014. Entretemps, une nouvelle convention améliorée par de légers compléments a déjà été négociée. Une augmentation générale de salaire de 30 francs par mois est accordée pour 2014. De plus, 1,5 pour cent de la masse salariale de la CCT est prévue pour des ajustements individuels de salaire selon le principe de la prestation. Les salaires minimaux restent inchangés. (NT)



La nouvelle CCT pour les installations électriques et télécommunications a déjà été négociée, bien qu'elle n'entre en vigueur qu'en 2015.

Photo: Fotolia

4.2.13 Manufactures d'orgues

Syna reste l'unique partenaire social dans cette branche très particulière. L'association patronale «Groupement suisse des facteurs d'orgues» ne rassemble plus aujourd'hui qu'onze entreprises. Les employés-es sont tous des spécialistes et la qualité suisse, si renommée, reste un facteur essentiel dans ce métier. La concurrence européenne devient cependant toujours plus forte, non seulement en raison des prix mais aussi d'une grande amélioration de la qualité. C'est pour conserver ces places de travail si spéciales et si importantes pour le personnel concerné que l'on a convenu, au cours des négociations, du versement d'une prime unique. (WR)

4.2.14 Marbre et granit

La CCT est déclarée de force obligatoire générale et est valable jusqu'à fin 2014. Les négociations pour la nouvelle CCT débuteront au cours de l'été 2014. En automne 2013, une augmentation de salaire de 40 francs par mois a été obtenue pour 2014. De plus les salaires minimums, dans toutes les catégories, ont eux aussi bénéficié de ladite augmentation de 40 francs. (NT)

4.2.15 Menuiserie

Suisse alémanique et Tessin

La nouvelle CCT déclarée de force obligatoire générale est valable jusqu'à fin 2105. L'année dernière a surtout été marquée par la mise en œuvre des mesures d'accompagnement. Dans la branche de la menuiserie, environ 2500 contrôles ont été effectués, pour les seuls cantons alémaniques et du Tessin. Les conditions qui ont été constatées, par exemple pour le montage et le démontage des stands du Salon Mondial de l'Horlogerie et de la Bijouterie de Bâle (Baselworld), tellement important pour l'économie helvétique, laissent songeur. Près de 80 pour cent des personnes se sont déclarées indépendantes. L'évaluation et la vérification de ces contrôles n'est toujours pas achevée à ce jour (14 février 2014). En conséquence, des conditions cadre ont été définies pour les contrôles de Baselworld 2014. Cet exemple ne doit pas faire oublier que de

nombreux salons et foires sont organisés dans notre pays et, qu'un peu partout, des monteuses de stands sont à l'œuvre. En ce qui concerne les salaires, une hausse générale de 50 francs a été convenue avec les patrons menuisiers. (WR)

4.2.16 Objets en bois et tournage

C'était à prévoir et c'est arrivé: la CCT n'a pas été renouvelée par les syndicats. Les employeurs se refusent depuis des années à une quelconque réforme salariale et des conditions de travail. Les horaires de travail, les vacances, la réglementation des absences (p.ex. le congé paternité) et d'autres points ne soutenaient tout simplement plus la comparaison avec les autres branches. La CCT avait été maintenue ces dernières années par égard aux deux associations patronales (Association des fabricants d'articles en bois et Association des tourneurs). La question qui se posera dans les deux prochaines années sera de savoir comment incorporer les entreprises et leur personnel dans les nouvelles conventions de la menuiserie ou de l'industrie du meuble. (WR)

4.2.17 Plâtrerie et peinture

Suisse alémanique, Tessin, Jura et Jura bernois

La CCT déclarée de force obligatoire générale est en vigueur jusqu'au 31 mars 2015. Cela fait plusieurs années que les partenaires sociaux s'efforcent de mettre sur pied un modèle de préretraite (MPR). Le groupe de travail a adopté en 2013 le modèle destiné à être présenté aux différents partenaires en 2014. L'introduction du MPR est prévue au 1^{er} janvier 2016.

Invoquant le renchérissement négatif, les employeurs ont refusé une augmentation de salaire pour 2014. Les salaires minimaux restent eux-aussi inchangés. L'introduction de la responsabilité du sous-traitant en juillet 2013 ne passera pas inaperçue dans cette branche où l'on constate régulièrement que des mandats ont été transmis à des sous-traitants qui ne versent pas à leurs employés-es un salaire correct. Désormais, si elle ne veut pas risquer d'être reconnue responsable, l'entreprise contractante devra s'assurer que son sous-traitant respecte la CCT. (NT)



Un modèle de retraite anticipée est à portée de main pour la plâtrerie-peinture.

Photo: Fotolia

4.2.18 Second-œuvre

Suisse romande

La CCT est valable jusqu'en 2016. Pour la seconde année consécutive, les employeurs refusent les augmentations. Campés sur leurs positions, ils invoquent l'absence de renchérissement en prenant bien soin de passer sous silence la santé florissante de leurs entreprises.

Au cours de ces dernières années, des cas spectaculaires de dumping salarial ont été révélés sur plusieurs chantiers en Suisse. Afin de réduire ce risque et le non-respect de la CCT, les partenaires sociaux ont introduit au 1^{er} janvier 2014 un nouveau système de caution, que tous les employeurs romands de la branche doivent signer. Cette mesure concerne, dans une première étape, la plâtrerie et peinture puis s'étendra à d'autres branches. (TM)

4.2.19 Secteur principal de la construction

En plus de l'ajustement des salaires et des dédommagements de frais, la Convention nationale a été adaptée et améliorée sur deux points essentiels: les indemnités journalières en cas de maladie s'élèvent désormais à 90 pour cent (contre 80 pour cent auparavant); le délai de

congé a été étendu à six mois pour les travailleurs-euses à partir de 55 ans, selon les années de service, ce qui accroît la sécurité de l'emploi pour les personnes concernées. Les syndicats se sont battus deux ans pour faire accepter cette revendication. «Pour une construction juste», tel est le slogan d'un groupe de travail qui œuvre à la professionnalisation du contrôle de l'exécution de la CN.

Les attentes ont malheureusement été déçues en ce qui concerne les ajustements salariaux. La très bonne conjoncture aurait justifié une hausse générale des salaires de un à deux pour cent. (EZ)

4.2.20 Technique du bâtiment

La CCT a été renégociée, déclarée de force obligatoire générale et est valable jusqu'au 31 décembre 2017. Pour 2014, une hausse générale des salaires de 50 francs par mois a été obtenue. Les salaires minimaux ont été revus et augmentent de 100 à 200 francs par mois. De plus, les catégories des salaires minimaux ont été redéfinies. L'introduction d'une caution conventionnelle est un progrès important pour l'application de la CCT. (NT)

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

4.3 Secteur tertiaire

4.3.1 Introduction

Le secteur tertiaire revêt une importance croissante, y compris pour Syna: en 2013, le nombre d'employés-es soumis à une CCT a encore augmenté. Grâce à Syna, toujours plus de collaborateurs-trices des branches prioritaires du commerce de détail et de la santé bénéficient de la protection d'une CCT. Mais l'engagement de Syna s'étend également aux branches de la restauration, du nettoyage et de la coiffure, où notre syndicat se bat pour l'amélioration des conditions de travail. Notre activité se concentre sur les domaines auxquels la justice sociale et l'équité font le plus cruellement défaut.

En interne aussi, l'année 2013 a été riche en événements pour Syna. Madgalena Bertone, notre responsable de secteur, et Guido Bechtiger, secrétaire central, nous ont quittés pour prendre une retraite bien méritée. Nous les remercions cha-

leureusement pour leur grand engagement. Deux nouvelles secrétaires centrales, Irene Darwich et Claudia Stöckli ont rejoint Syna. Nos nouvelles collaboratrices se sont rapidement intégrées à l'équipe et contribuent d'ores et déjà au succès du secteur tertiaire. Nous nous réjouissons de relever avec elles les nombreux défis qui nous attendent. (CM)

4.3.2 Commerce de détail

Depuis un certain temps, Syna multiplie ses efforts en faveur du commerce de détail. Ainsi les CCT avec Coop, Lidl et Valora enregistrent-elles des améliorations des conditions de travail. Par contre, force est de constater que le personnel subit une pression croissante: en conséquence de la contrainte sur les coûts et de la prolongation des horaires d'ouverture, toujours moins d'employés-es effectuent toujours plus de travail, ce qui a un impact négatif sur l'organisation de leurs vies privée et familiale. Par ailleurs, nous



Après l'acceptation de l'initiative sur les shops de stations-service: personne ne se sent responsable de la surveillance.

Photo: Fotolia

constatons un accroissement des infractions aux dispositions légales en matière de temps de travail et de repos.

Coop

Notre long partenariat social avec Coop a été renouvelé. La nouvelle CCT en vigueur depuis 2014 apporte une amélioration des conditions de travail: le congé maternité payé est étendu à 16 semaines dès la 4^e année de service. Les pères ont désormais droit à deux semaines de congés non payés pendant l'année qui suit la naissance de leur enfant. De plus, un congé non payé est accordé pour les soins à plus long terme des parents ou du partenaire.

Lidl Suisse

Conformément à la CCT conclue avec Syna et SEC Suisse, Lidl Suisse a augmenté dès décembre le salaire minimal de 3800 à 4000 francs. Toutes les autres plages salariales ont bénéficié d'une hausse. Ainsi par exemple, le personnel formé reçoit-il après deux ans un salaire d'au moins 4100 francs et après trois ans de 4250 francs pour un plein-temps. Cet accord positif conclu avec Lidl prouve qu'il est possible de verser des salaires équitables dans le commerce de détail. Cela constitue un signe important pour toute la branche.

Heures d'ouverture des magasins et shops de stations-service

Syna s'est engagé dans le référendum contre l'introduction du travail de nuit et du dimanche dans les shops de stations-service. Aussi bien pendant la collecte des signatures qu'au cours de la campagne, nous avons été une des importantes organisations à nous opposer à cette mesure. Malheureusement, la majorité des votants-es s'est prononcée en faveur d'un assouplissement des horaires d'ouverture. Ainsi que nous le redoutions, il s'est avéré que cette exception s'applique à bien plus que les quelques shops annoncés, et que la Confédération et les cantons se désintéressent de savoir quels shops doivent rester ouverts 24 h/24. Syna observera l'évolution de la situation et combattra les abus constatés. De plus, notre syndicat réclame une CCNT pour les employés-es des shops de stations-service.

Valora

Valora transforme systématiquement ses points de vente (kiosk et Press & Books) en agences. Prétendant ensuite que ces agences sont des entreprises indépendantes, Valora saisit l'opportunité de soustraire après un an leurs employés-es de la CCT conclue avec Syna. En conséquence, les conditions de travail se réduisent aux normes légales minimales, ce qui représente une péjoration de la situation du personnel. Syna a chargé l'Université de St-Gall de vérifier les contrats d'agences établis par Valora. La brève expertise laisse à penser qu'il s'agit de pseudo-travail indépendant. Valora s'obstinant à affirmer que les agences sont indépendantes, Syna a introduit une procédure d'arbitrage, conformément aux dispositions de la CCT. Il s'agit d'établir que les agences opérant pour Valora ne sont pas indépendantes et que leur personnel est par conséquent soumis à la CCT. La décision du tribunal d'arbitrage est attendue pour 2014.

4.3.3 Santé

Suisse alémanique

Le domaine de la santé subit une profonde mutation. Selon les cas, les conditions d'embauche du personnel sont définies par le droit public ou le droit privé. Syna, qui s'engage activement dans cette branche, est partenaire social dans plusieurs CCT, parmi lesquelles celles de l'Hôpital cantonal d'Argovie, de l'Hôpital cantonal de Baden, du service psychiatrique d'Argovie, de l'Hôpital cantonal de Zoug, des hôpitaux de Thurgovie et des hôpitaux du Valais. Nous sommes également partenaires dans les négociations en cours pour les CCT des Hôpitaux publics de Bâle-Ville et de Bâle-Campagne.

Suisse romande

Syna se positionne comme premier syndicat dans ce domaine. Durant l'année 2013, Syna a augmenté ses effectifs de 3 pour cent nets en Suisse romande. Les négociations salariales pour cette année ont été laborieuses dans certains cantons. Dans le service public, des coupes budgétaires importantes ont été annoncées.

En collaboration avec l'Institut de formation ARC, Syna a mis sur pied des cours de formation

concernant l'application de la Loi fédérale sur le travail (LTr). Nous nous sommes aperçus que, dans bien des cas, la méconnaissance des dispositions légales tant du côté des directions que du côté des salariés-es, conduit à des violations de la LTr, principalement en ce qui concerne les pauses, la planification des horaires de travail et la prise en considération du personnel.

Syna a participé à la première Conférence nationale santé 2020 en présence de 350 actrices et acteurs de la santé et du Conseiller fédéral Alain Berset. Un rapport a été rédigé à l'issue de cette conférence.

Dans le rapport 2012, nous avons mentionné la grève à l'Hôpital de la Providence à Neuchâtel, débutée le 26 novembre. Le lundi 4 février 2013, 22 grévistes ont été licenciés avec effet immédiat après 70 jours de grève. Les droits de citoyens et de travailleurs sont bafoués! C'est pourquoi un recours a été déposé contre ces licenciements abusifs.

4.3.4 Agriculture

Après des années où il n'existait qu'un contrat-cadre avec Fenaco, une CCT est enfin entrée en vigueur en janvier 2013. Celle-ci apporte une amélioration des congés maternité et comporte une réglementation des vacances ainsi qu'une définition claire du domaine d'application pour les filiales de Fenaco. Autre percée importante, Fenaco se déclare prêt à participer au dialogue sur l'égalité des salaires.

4.3.5 Boulangerie, pâtisserie et confiserie

La CCT jusqu'ici plutôt faible pour la boulangerie, pâtisserie et confiserie a fait l'objet d'efforts concrets en vue d'une déclaration de force obligatoire générale (DFOG). La validité de la version 2009 a été prolongée d'un an, pour permettre à Syna ainsi qu'aux autres partenaires sociaux de poser des jalons pour la DFOG. (CS)

4.3.6 Coiffure

La CCT pour la coiffure a été déclarée de force obligatoire générale au 1^{er} octobre, ce qui signifie

que tous les salons de Suisse, ainsi que leur personnel, sont soumis à la CCT. Le salaire minimum pour les coiffeurs avec certificat fédéral de capacité s'élève actuellement à 3600 francs. Mais la branche ne verse toujours pas de 13^e salaire et n'accorde une cinquième semaine de vacances qu'à partir de la cinquième année de travail dans la même entreprise. (ID)

4.3.7 Gastronomie

En Suisse, nombreuses sont les entreprises à combiner la restauration avec une autre activité économique. Voilà pourquoi la CCNT de l'hôtellerie et de la restauration s'est vue ajouter, par décision du Conseil fédéral, un domaine d'application différencié. Celui-ci définit quelles sont les entreprises mixtes soumises à la CCNT. Il concerne principalement les cantines pour le personnel, les homes, les hôpitaux ainsi que le commerce de détail. Les salaires minimaux de la CCNT sont ajustés au renchérissement des années 2009 à 2012 au 1^{er} janvier 2014. Tout comme ses partenaires de négociations, Syna juge que l'attractivité et la productivité doivent être accrues dans la branche, ce qui définit la direction à prendre pour les prochaines négociations. (CS)

4.3.8 Nettoyage

Suisse alémanique

En Suisse, près de 65 000 personnes travaillent dans la branche du nettoyage, générant un chiffre d'affaire annuel estimé à deux milliards de francs. La CCT actuellement en vigueur est celle de 2011–2015 revue et déclarée de force obligatoire générale, qui apporte de substantielles hausses de salaires, soit une augmentation annuelle du salaire minimal de 2 à 2,5 pour cent et, depuis 2012, pour la première fois, un plein 13^e salaire accordé à tout le personnel soumis à la CCT. Depuis la signature de la première CCT en 2003, le salaire réel des nettoyeurs d'entretien a augmenté de 22 pour cent et pour les nettoyeurs spécialisés, de 12 pour cent! (ID)

Suisse romande

Les partenaires sociaux ont mis en œuvre les préparatifs pour l'entrée en vigueur de la nou-



Le nouveau domaine d'application de la CCNT restauration comprend désormais également les cantines du personnel ouvertes au public.

Photo: Fotolia

velle CCT au 1^{er} janvier 2014, notamment l'extension de cette CCT à l'ensemble du territoire romand. Bien que les accords bilatéraux prévoient des solutions facilitées, nous avons dû entreprendre maintes démarches et effectuer plusieurs modifications demandées par le SECO ce qui nous a passablement retardés.

Avec l'arrivée des entreprises genevoises dans la CCT, la Commission paritaire romande du nettoyage a modifié ses statuts et les règlements nécessaires au bon fonctionnement du partenariat social. La Commission s'est élargie à 22 membres.

Une bonne partie des fonds provenant de la contribution professionnelle permet de subventionner la Maison romande de la propreté (MRP). Elle assure la formation des apprentis-es, la formation continue, ainsi que la réinsertion professionnelle. Les diplômés vont du CFC à la maîtrise fédérale. En 2013, près de 300 élèves dont un tiers d'apprentis-es (CFC et AFP) ont bénéficié de cours de formation dispensés par des professionnelles. (CH)

**Contributions d'Irene Darwich (ID),
Carlo Mathieu (CM), Chantal Hayoz (CH)
et Claudia Stöckli (CS)**

4.4 Location de services

Pour garantir une exécution efficace de la première CCT de la branche du travail temporaire, conclue sur la base de salaires minimaux d'un très bas niveau, la Commission paritaire professionnelle suisse, présente dans les trois régions linguistiques de Suisse, effectue un contrôle intensif des entreprises de locations de services.

Les partenaires sociaux voulaient tout d'abord réviser la convention, mais un désaccord profond régnait sur la question des salaires minimaux.

Des règlements d'exception autorisaient certaines régions à fixer un salaire minimum mensuel en-dessous de 3000 francs. Il faut à présent en finir avec de telles exceptions. Après deux ans de validité, la disposition concernant les régions frontalières du Tessin et du Jura occidental est arrivée à échéance. Au cours des prochaines années, il faut que l'augmentation des salaires progresse régulièrement. Pour éviter de se retrouver, si peu de temps après la première CCT, dans une situation de vide conventionnel, les partenaires sociaux ont convenu d'une prolongation jusqu'à fin 2015. D'ici-là, il faudra trouver une solution acceptable pour toutes les parties. (EZ)

5. Politique syndicale

5.1 Temps de travail

Les événements de l'année 2013 ont confirmé l'importance du thème du temps de travail. Certains prônent un abandon partiel de l'obligation de saisie du temps de travail, tandis que, désormais, des shops de stations-service restent ouverts 24 h/24. Cette extension du travail de nuit obtenue par les partisans d'une libéralisation à outrance s'étendra à bien plus de shops que les 24 dont il était question à l'origine. De plus, elle accroîtra la pression en faveur d'une prolongation du temps de travail dans le reste du commerce de détail.

Absurde

Pour protéger la santé des travailleurs et travailleuses, la Loi sur le travail interdit (avec des exceptions) le travail de nuit et du dimanche et définit un temps maximal de travail et un temps minimal de repos et de pauses. L'enregistrement du temps de travail est une condition sine qua non de cette protection. Pourtant, les forcenés de la dérégulation, qui se soucient peu de la santé des employés-es et pour lesquels la non-transparence comporte aussi des avantages financiers, demandent l'abandon de l'obligation légale de saisie des heures de travail.

Ce qui, pour le trafic routier, s'énonce comme une évidence devrait être abandonné dans le monde du travail: le contrôle est garant de la sécurité. Ainsi, le respect des limitations de vitesse est-il contrôlé par le conducteur ou la conductrice sur le compteur et par la police à l'aide de radars. Si l'on transposait dans le trafic routier la proposition du Conseiller fédéral Schneider-Ammann d'assouplir l'obligation de saisie des heures, on se trouverait dans une situation où les limitations de vitesse restent valables pour tous, mais où les voitures de sport rouges n'ont plus de compteur et où les contrôles de vitesse sont abandonnés. Absurde!

Perte de confiance

La flexibilité croissante des horaires de travail (aussi chez les temps-partiels) exige elle aussi



Grâce aux avancées technologiques, la saisie du temps de travail peut désormais s'effectuer de différentes manières, reléguant la ridicule image d'Epinal de la poin-teuse dans le passé.
Photo: Fotolia

l'enregistrement du temps de travail. L'abandon de la saisie des heures met l'employé-e dans l'incapacité de réclamer à l'employeur la compensation en argent ou en temps de travail effectué.

Les chefs voilent pudiquement cette pratique d'un flou artistique en lui attribuant le joli nom de «travail de confiance». Sur le terrain cependant, on constate une perte de confiance des employés-es envers leurs employeurs. Ces derniers sont de plus en plus nombreux à exiger de leur personnel qu'il reste atteignable en tout temps et en tout lieu (y compris parfois pendant les vacances). Les heures supplémentaires non

rétribuées et une flexibilité illimitée des horaires deviennent de plus en plus courantes dans le monde du travail. En conséquence, la santé des employés-es en souffre, leur situation financière se péjore, et ils ont de plus en plus de peine à concilier vie professionnelle et vie privée.

La saisie du temps de travail permet une plus grande flexibilité

La flexibilité des horaires de travail peut aussi être à l'avantage des travailleurs et travailleuses, pour peu qu'ils soient consultés ou qu'il y ait réciprocité. Mais pour fonctionner, cette méthode a besoin de la saisie des heures prévue par la loi, qui permet une bonne gestion de la part, à la fois, des employés-es et des employeurs, et garantit la protection de la santé. Plusieurs études le démontrent, qui devraient être connues du Conseil fédéral.

Syna s'engage pour des horaires de travail équitables

Qu'il s'agisse des shops de stations-service, de l'abandon de la saisie des heures, de la pression croissante sur le lieu de travail, d'horaires morcelés ou de journées de travail trop longues, les thèmes ne manquent pas qui encouragent Syna à placer le temps de travail tout en haut de sa liste des priorités.

Ce sujet a été inclus aux préparations du Congrès dès 2013. Avec pour devise «Mon travail – mon temps. Halte au vol du temps!», Syna se penche sur les questions des horaires de travail, de la pression et du stress, et de la conciliation entre vies professionnelle et privée. Parallèlement à l'analyse critique des conditions de travail actuelles à laquelle nous nous livrons, nous cherchons, en collaboration avec nos membres, des solutions et des revendications permettant de parvenir à des horaires de travail équitables.

Le temps de travail est du temps de vie. Syna se bat en faveur d'une réglementation humaine des horaires de travail, laissant aux travailleuses et travailleurs le temps de se consacrer à leur vie privée, sociale et familiale. Il ne s'agit pas de subalternes corvéables à merci, mais de collaborateurs et collaboratrices qui veulent avoir voix au chapitre sur les questions qui les concernent directement, telles que les horaires de travail, la

charge de travail et une rémunération équitable du travail effectué. Nous présenterons au public nos projets pour des horaires de travail équitables à l'occasion de notre Congrès d'octobre 2014. Nous voulons clamer haut et fort, à l'intention de nos partenaires sociaux dans les branches, des politiques, de nos membres et de l'ensemble des travailleuses et travailleurs: «Syna se bat pour des horaires de travail humains!»

Arno Kerst, Vice-président

5.2 Politique salariale

En ce qui concerne les accords salariaux, les tendances pour 2014 s'annoncent à fois positives et décevantes. Selon Syna, les employeurs ont raté en automne une belle occasion de récompenser le grand engagement, la flexibilité et l'exigence de qualité des travailleurs et travailleuses par une sensible hausse de salaire.

Un départ fulgurant

Après des années difficiles, les pronostics de cet automne furent enfin positifs pour l'économie et les perspectives s'annonçaient encore meilleures pour 2014. Des conditions idéales, selon nos membres, pour que des augmentations de salaire bien méritées soient accordées. Un premier signe positif fut donné en septembre, lorsque nous avons pu annoncer avec Lidl une augmentation de 2,5 pour cent de la masse salariale, embellie confirmée par l'augmentation simultanée des salaires minimaux à 4000 francs.

Il faut augmenter les salaires minimaux!

Syna est heureux de constater que la spirale négative ait pu être enrayée. Alors qu'entre 2006 et 2009 les salaires minimaux avaient augmenté de 2,25 pour cent par année, leur hausse avait stagné à 0,75 pour cent en moyenne pour les quatre dernières années. Mais elle va reprendre, comme le montrent les résultats enregistrés dans la technique du bâtiment ou l'industrie graphique. Pour de nombreux employés-es, les salaires minimaux revêtent la même importance que les salaires réels. Toute hausse est donc précieuse, comme par



L'automne salarial a été le théâtre de résultats réjouissants et d'occasions manquées.

Photo: Fotolia

exemple celle de 2,5 pour cent pour les salaires minimaux dans le nettoyage.

Plusieurs occasions manquées

Par rapport aux augmentations de salaire nominales, le renchérissement presque nul aurait dû signifier plus d'argent dans le porte-monnaie. Dans l'industrie en particulier, beaucoup d'entreprises ont raté l'occasion d'adresser un signe fort à leurs employés-es. Le signe qu'ils n'attendent pas seulement des sacrifices de leur part pendant la crise (par ex. une hausse du temps de travail sans hausse de salaire correspondante), mais qu'ils sont également prêts à augmenter les salaires en période de reprise. Le blocage des salaires chez Holcim, Ziegler Papier, Alcan Airex ou les minimes augmentations de 0,5 pour cent dans la fabrique de papier Utzenstorf sont décevants.

Plus que des négociations salariales

Comme nous l'avions craint – avec raison, ainsi que cela a été démontré depuis – ces occasions manquées ont influencé le vote concernant l'initiative sur l'immigration de masse. Les employeurs n'ont pas su démontrer que la libre-circulation des personnes n'accroissait pas seule-

ment les bénéfices des entreprises, mais également les salaires des travailleurs et travailleuses. Le succès de la Suisse ne sera pas maintenu grâce à des pommiers pleins de fruits. Il était absurde et imprudent de la part des employeurs de louer le partenariat social juste avant les votations et de refuser dans le même temps des augmentations de salaire qui étaient pourtant méritées.

Fixer les salaires à l'aide de lois ou de CCT?

Depuis des années, les études de Travail.Suisse révèlent l'absurdité du développement des salaires des managers. Année après année, le fossé salarial se creuse, à tel point que l'initiative 1:12 a tenté d'y mettre fin en novembre. Syna avait recommandé de voter oui. Lorsque l'économie se montre incapable de prendre ses responsabilités et l'objectif du gain maximal supplante à ce point l'intérêt général, c'est aux politiques d'imposer des limites. Si cette initiative a été rejetée par le peuple, l'initiative contre les rémunérations abusives a en revanche clairement recueilli une majorité des suffrages.

Bien que nous préférions la voie du partenariat social pour fixer les salaires, nous avons recommandé le oui pour l'initiative sur le salaire minimum. Parce que plus de la moitié des travailleurs-

euses ne bénéficie pas d'une CCT et de sa réglementation des salaires. Parce que ce sont en majorité des femmes qui gagnent moins de 4000 francs pour un plein-temps et qu'une acceptation de l'initiative représenterait un pas vers l'égalité des salaires. L'acceptation de l'initiative sur l'immigration de masse a clairement démontré que la crainte du dumping salarial et social est largement répandue. Les salaires minimaux sont un bon instrument de lutte contre le dumping salarial.

Arno Kerst, Vice-président

5.3 Dumping salarial

Malgré quelques faiblesses, les mesures d'accompagnement (FlaM) sont efficaces contre le dumping salarial. Cependant, un bon instrument peut être amélioré et adapté aux nouvelles réalités. Ainsi, certaines lacunes de la législation concernant les FlaM ont-elles été comblées au 1^{er} janvier et leur exécution rendue plus efficace. Les nouvelles dispositions facilitent la lutte contre l'indépendance fictive de prestataires de services étrangers. Dans cette première phase d'améliorations, l'obligation de documentation a été étendue, et les possibilités de sanctions renforcées. Désormais, les entreprises qui emploient du personnel en Suisse et qui contreviennent aux salaires minimaux obligatoires de contrats-type de travail pourront elles aussi être sanctionnées. Cette version étoffée de la FlaM accroît aussi les possibilités de sanctions pour des infractions aux CCT déclarées de force obligatoire, et contient l'obligation pour les employeurs étrangers de déclarer les salaires du personnel détaché, entrée en vigueur au 1^{er} mai.

Halte à la désintégration de la politique salariale

La réglementation de responsabilité solidaire pour le secteur principal de la construction et le second-œuvre, décidée par le Conseil fédéral et entrée en vigueur au 15 juillet, constitue un élément important des améliorations. Son application est définie par l'Ordonnance sur les travailleurs détachés en Suisse (Odét.; 823.201).

Lorsqu'un sous-traitant ne respecte pas les conditions minimales de salaire et de travail en vigueur en Suisse, l'entreprise contractante est désormais passible de poursuites civiles. Elle est responsable de chacun des sous-traitants dans la chaîne des mandats. L'entrepreneur contractant peut s'exonérer de sa responsabilité, s'il a exigé de chacun de ses sous-traitants qu'ils lui rendent vraisemblable le fait qu'ils respectent les conditions minimales de salaire et de travail. Cette ordonnance constitue un nouveau progrès dans la lutte contre le contournement de la politique salariale suisse par les entreprises étrangères. Syna a participé activement au groupe de travail chargé de définir les points principaux de cette mesure. C'est en bonne partie grâce aux syndicats que cette disposition sur les sous-traitants, loin de ne constituer qu'un tigre de papier, est devenue un instrument d'une certaine efficacité. Certes, nous aurions souhaité des mesures en-



La responsabilité solidaire offre au secteur principal de la construction et au second-œuvre un moyen de lutte contre les entreprises de travailleurs détachés qui ne respectent pas les directives salariales. Photo: Fotolia

core plus contraignantes, mais le compromis atteint permet de faire passer à la caisse les employeurs délictueux.

Remettre les pendules à l'heure!

L'actualisation des FlaM est d'une actualité brûlante. Les variantes d'indépendance fictive, de petits travaux, de travailleurs-euses détachés payés au forfait, etc. se multiplient et se modifient à un rythme effréné. De nouvelles formes inacceptables de travail surgissent sans cesse et les mesures doivent être constamment mises à jour si l'on veut «remettre les pendules à l'heure», selon le souhait de Monsieur le Conseiller fédéral. Le combat contre le dumping salarial doit être intensifié. Les politiques en sont conscients et persévèrent dans cette voie positive. Ainsi les amendes sanctionnant les infractions contre les conditions minimales de salaire et de travail passeront-elles de 5000 à 30 000 francs. L'Union patronale suisse et l'Union suisse des arts et métiers rechignent encore à franchir le pas sur la question essentielle de la déclaration de force obligatoire générale des CCT. Ils y ont pourtant eux-aussi tout intérêt.

Après le oui contre l'immigration de masse

Que va-t-il se passer à présent que le peuple suisse a accepté, le 9 février 2014, l'initiative contre l'immigration de masse? Les bilatérales – et donc les FlaM – sont-elles condamnées?

A l'heure actuelle, rien n'est certain et, au fond, personne ne veut rompre les relations avec l'UE. Il faut donc trouver des solutions, parce que les travailleurs étrangers continueront à l'avenir de penser que «l'île suisse» leur offre de meilleurs salaires. Cette illusion n'est malheureusement révélée que lorsqu'on vérifie le calcul des coûts.

Les politiques, les partenaires sociaux et les représentants de la Confédération et des cantons doivent à nouveau trouver des solutions. Pour l'instant, tant que l'accord sur la libre-circulation des personnes reste appliquée et que la mise en œuvre de l'initiative n'a pas été réglée, les FlaM restent en vigueur. Il s'agit à présent d'examiner sous quelles formes elles pourront être appliquées dans le cadre d'un système de contingentement. En tant qu'organisation de travailleurs et travailleuses, nous faisons pression pour que, dans le futur, les FlaM ne soient pas assouplies,

mais au contraire renforcées. La revendication d'un même salaire pour un même travail sur un même lieu restera d'actualité quoi qu'il advienne.

**Werner Rindlisbacher, Responsable
du secteur artisanat, et Ernst Zülle, Secrétaire
central de la construction**

5.4 Politique sociétale

Le service de politique sociétale a été actif dans les domaines de la jeunesse, de la migration et de l'égalité qui lui sont attribués, dans celui de la communication, en rédigeant des textes pour Syna-Magazine, Internet et Facebook, mais il s'est aussi et surtout efforcé de définir son orientation stratégique et sa fonction interne. Les différents travaux de mise au point et les tâches inhérentes au poste doivent être effectués dans le cadre d'un emploi à 80 pour cent. Les activités au sein des différentes commissions, le networking et la définition des objectifs ont été prioritaires.

Au début d'année, j'ai visité des centres de formation Parifonds en Espagne et au Portugal. En juin, j'ai participé à une rencontre de jeunes organisée par le Syndicat international des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) en Allemagne et donné une interview sur le thème du partenariat social et de la formation professionnelle, qui a ensuite été mise en ligne sur les portails des organisations affiliées. En automne, j'ai effectué un stage syndical dans le secrétariat régional de Stans et présenté, en collaboration avec le secrétariat régional de Zurich/Schaffhouse, le Syndicat Syna à des professionnels-elles de l'AOZ dans le cadre du thème du marché du travail.

Migration

Le domaine de la migration a été défini par la Commission de la migration, qui s'est réunie trois fois. En été, elle a pris position sur l'accroissement des restrictions liées à la révision de la loi sur l'asile, et un groupe de travail de la Commission a donné sa contribution à la revue «Beobachter» concernant les «migrants oubliés». D'autre part, le service a étudié les possibilités de formations pour les migrantes et migrants. Les cours d'alle-



Les cours pour les jeunes ont suscité des réactions très positives.

Photo: Sabine Hunger

mand se sont poursuivis avec succès à Zurich et la participation au nouveau cours organisé dans le canton des Grisons a de loin dépassé les attentes.

Jeunesse

Dans ce domaine, la priorité à été, d'une part, les cours pour les jeunes, avec au premier plan la formation et la socialisation et, d'autre part, le lancement, avec succès, de la commission nationale Jeunesse.Suisse. En tant que plus grand membre de Travail.Suisse, Syna endosse un rôle important et les membres choisis donnent un bel exemple. Ils sont actifs, se mobilisent et sont engagés politiquement. C'est exactement ce qui fait vivre un syndicat! Dans le cadre du lancement de Jeunesse.Suisse, j'ai pu sensibiliser de nouvelles régions Syna aux activités de la jeunesse.

Egalité

Parallèlement aux nombreuses rencontres de networking où le service de politique sociale était représenté, le groupe pour l'égalité, de taille modeste mais d'une grande efficacité, a pu poursuivre ses travaux à Lucerne. Une enquête sur

la situation sur le marché du travail a montré que des thèmes tels que le congé-paternité et l'égalité sont d'actualité pour la majorité des travailleurs-euses et qu'une action est souhaitée dans ce domaine.

Sabine Hunger, Service de politique sociale

5.5 Mouvement des retraités-es

L'économie fiscale de 2010 porte lentement ses fruits. De peur que le précieux secret bancaire puisse être supprimé, de plus en plus de contribuables se dénoncent d'eux-mêmes. Ainsi, dans le canton de St-Gall, y a-t-il eu 352 auto-dénonciations en 2013. Cette tendance est ressentie dans toute la Suisse. Jusqu'à présent, l'idée communément admise était que seuls les fraudeurs fiscaux étrangers mettaient leur argent à l'abri en Suisse. Dans mon dernier rapport annuel, je défendais déjà la thèse que les citoyens et citoyennes honnêtes n'ont pas besoin du secret bancaire et que



Après une «escale» au secrétariat régional, passionnante visite de la vieille ville!

Photo: Emil Hauser

celui-ci ne profite qu'aux fraudeurs. Il semble que je n'aie pas eu entièrement tort. Pourquoi les communes et les villes n'engagent-elles que des détectives sociaux et aucun détective financier? Ce serait pourtant bien plus lucratif. Certaines personnes en poste craindraient-elles des révélations à leur rencontre? N'oublions pas qu'une grande partie de l'argent sale est constitué de revenus qui n'ont pas été taxés. L'auto-dénonciation représente donc une bonne affaire! De ce qui précède, je conclus que le secret bancaire devrait être aboli. Peut-être à l'aide d'une initiative populaire?

Réunions et séances

Le comité du Mouvement des retraités s'est réuni les 24 avril et 23 octobre au secrétariat central d'Olten avec à l'ordre du jour de nombreux sujets de discussion et nombre de préparations à entreprendre. Nos deux délégués au comité de la Fédération suisse des retraités (FSR), Paul Rutz et Willy Cramatte, ont participé à de nombreuses réunions pour y représenter nos intérêts. Ils ont aussi participé à deux rencontres de la FARES ainsi qu'à celle du Conseil suisse des aînés (CSA). Je remercie chaleureusement Paul et Willy pour leur engagement. Un grand merci également aux membres du Comité ainsi qu'à notre coordinateur, Kurt Regotz, notre traductrice, Rut Hörler,

et Gabriela Sperto pour son travail administratif.

De nombreuses personnes ont participé à la rencontre suisse alémanique des retraités du 17 juin à Schaffhouse. Notre invité, le Conseiller aux Etats Paul Rechsteiner, a ravi les participants-tes avec sa conférence sur l'initiative AVSplus et ses développements sur la prévoyance vieillesse. Nous nous sommes ensuite rendus à l'atelier d'écriture de Travail.Suisse, destiné aux chômeurs-euses et à toute personne ayant besoin d'aide pour écrire des lettres de motivation ou pour remplir des formulaires. Une visite pleine d'intérêt. Merci à tous pour cette belle rencontre.

La rencontre Suisse romande des retraités-es du 27 septembre ne s'est pas déroulée tout à fait selon le programme. En effet, le conférencier prévu, le secrétaire central de Syna Diego Frieden et le président de Syna Kurt Regotz ont eu un empêchement de dernière minute. Je n'ai pas non plus pu m'y rendre, en raison d'un rendez-vous déplacé. Les secrétaires régionaux de Fribourg ont alors organisé au pied levé une visite du secrétariat de l'organisation caritative Brücke • Le Pont, puis de l'impressionnant chantier du «Pont de la Poya», qui permet le contournement du centre de Fribourg. Ici aussi, un grand merci à tous!

Emil Hauser, Président

Impressum

Editeur:

Syna – Le syndicat
Secrétariat central
Römerstrasse 7/PF 1668, 4601 Olten
T 044 279 71 71
www.syna.ch

Rédaction:

Colette Kalt, Olivia Coray

Traduction:

Pascale Giger (A → F)

Layout:

Sandra Föhn

Impression:

LZ Print, Neue Luzerner Zeitung AG

1^{ère} édition, mai 2014

