



---

# Rapport d'activité 2015

Rapport du Comité directeur  
à l'Assemblée des délégués du 25 juin 2016

---

Pour faciliter la lecture du document, le masculin générique est utilisé pour désigner les deux sexes.

# Sommaire

<b>I</b>	<b>Avant-propos du président</b>	<b>2</b>
<b>II</b>	<b>Faits et données</b>	<b>4</b>
2.1	Personnel	4
2.2	Organigramme	5
<b>III</b>	<b>Régions</b>	<b>6</b>
	<b>Suisse alémanique</b>	<b>6</b>
3.1	Alpes	6
	Grisons/Pays de Sargans, Haut-Valais, Obwald et Nidwald, Uri, Zoug/Schwyz intérieur	6
3.2	Moyen Pays	10
	Berne, Fribourg alémanique, Lucerne, Olten/Soleure	10
3.3	Nord-Ouest	14
	Argovie, Nord-Ouest de la Suisse	14
3.4	Est	16
	Haut-lac de Zurich, Suisse orientale, Zurich/Schaffhouse	16
	<b>Suisse romande</b>	<b>19</b>
3.5	Romandie	19
	Fribourg/Neuchâtel, Genève, Jura, Vaud	19
<b>IV</b>	<b>Secteurs et branches</b>	<b>23</b>
4.1	Secteur tertiaire	23
4.2	Secteur de l'artisanat	26
4.3	Secteur de l'industrie	31
4.4	Location de services	35
<b>V</b>	<b>Politique syndicale</b>	<b>36</b>
5.1	Assemblée des délégués (AD) 2015	36
5.2	Mise en œuvre des thèmes du Congrès	37
5.3	Enregistrement de la durée de travail (EDT)	39
5.4	Politique salariale	40
5.5	Egalité salariale	41
5.6	Politique sociétale	42
5.7	Mouvement des retraités	43

# I Préface du président

Qu'est-ce qui a été important en 2015? Qu'avons-nous réussi, où avons-nous échoué? Que faut-il inclure dans le rapport d'activité et qu'est-ce qui n'y a pas sa place? Merci à tous les auteurs, vos contributions font de ce recueil de textes ce qu'il doit être: le rapport d'activité Syna 2015 à l'attention de l'assemblée des délégués.

Malgré les progrès enregistrés dans les technologies de l'information et de la communication (TIC), il reste difficile d'appréhender les tendances générales ou les événements importants et d'en rendre compte. Le flot d'informations n'aide pas à prendre le recul nécessaire. D'autre part, ce sont trop souvent les sujets spectaculaires, mais dans le fond insignifiants, qui font les gros titres, tandis que des événements importants passent pratiquement inaperçus.

## **Informé des progrès accomplis**

Syna aussi utilise de nombreux outils de communication. Le premier et le plus important d'entre eux est le contact direct: grâce à la discussion, nous entretenons un contact personnalisé, échangeons des informations, pouvons développer des projets ensemble et – c'est essentiel – établir des liens de confiance et entretenir la flamme qui nous anime. C'est, paradoxalement, la pléthore des moyens de communication qui rend le dialogue direct si précieux. En tant que syndicat, nous devons le cultiver, le privilégier. Merci à tous ceux qui s'y efforcent chez Syna, dans les sections et les comités, dans les groupes de travail et groupements d'intérêts, dans les assemblées générales, de délégués ou de branches, lors du recrutement des membres ou d'entretiens conseil. Ou encore à l'occasion de manifs, dans les secrétariats régionaux, au guichet avec les personnes en recherche d'emploi, dans les commissions comme à la table des négociations.

Le dialogue direct est plus efficace, ses effets sont plus durables, en un mot, il se prête infiniment mieux à la recherche de solutions!

Le travail avec les médias est un autre moyen de faire connaître notre engagement, nos valeurs et nos succès, en ligne, dans les journaux, à la radio



Arno Kerst

Photo: Colette Kalt

ou à la télévision. Notre syndicat, qui privilégie la recherche de solutions plutôt que la confrontation, ne fournit que rarement ce dont les médias sont si friands: le conflit. Il se trouve cependant encore des journalistes pour apprécier les informations de fond et faire passer le contenu avant les gros titres. Et l'occasion se présente parfois de faire d'une pierre deux coups, comme ce fut le cas en février 2015, lorsque nous avons interpellé directement le conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann, qui prétendait qu'un «compromis» relatif à l'obligation d'enregistrement du temps de travail avait été conclu en partenariat social, alors que nous n'avions pas été consultés. Cette situation, bien que conflictuelle, nous a permis de présenter des arguments fondés pour le maintien de l'obligation d'enregistrer la durée du travail, qui, loin d'être obsolète, est plus importante que jamais.

Syna est également présent sur la toile avec le site [www.syna.ch](http://www.syna.ch) ou le site de campagne [www.montravail-montemps.ch](http://www.montravail-montemps.ch). L'importance d'Internet s'est encore accrue avec son utilisation mobile. Sur son compte Facebook ([www.facebook.com/syna.ch](http://www.facebook.com/syna.ch)) Syna informe sur les collectes de signatures et les événements organisés, présente les succès obtenus lors de négociations, annonce ses consignes de vote. Et depuis peu, je suis actif sur Twitter ([@ArnoKerst-Syna](http://www.twitter.com/@ArnoKerst-Syna)), pour présenter notre engagement ou commenter les actualités au nom du syndicat.

Le potentiel des (TIC) est tel qu'on les retrouve désormais dans presque tous les métiers. S'ils constituent un outil utile, ils apportent également le morcellement, une accélération vertigineuse et le décloisonnement. Parce que nous voulons des conditions de travail dignes et qui respectent la santé, nous appelons à l'équilibre entre travail et loisirs et demandons que la digitalisation et l'automatisation se fassent aussi et surtout dans l'intérêt des travailleurs, qu'elles n'aient pas pour unique objectif d'alimenter encore les comptes déjà bien remplis des actionnaires.

### Syna, un syndicat actif

Ce rapport annuel structuré fait le point sur nos activités dans les régions, les commissions et branches, ainsi que sur le plan politique. Voici un rapport d'activité 2015 très épais, dans lequel pourtant, tout n'a pas pu être évoqué!

Syna est descendu dans la rue! Nous avons manifesté pour l'égalité des salaires, en faveur du temps partiel et contre la discrimination des femmes. Plusieurs manifestations nous ont réunis nombreux pour la retraite anticipée dès 60 ans et la CCNT dans le secteur principal de la construction. Nous avons su nous faire entendre et avons remporté une belle victoire.

Depuis l'abolition du cours plancher par la Banque nationale en janvier, nous redoublons nos efforts pour les travailleurs des branches durement touchées, telles que l'industrie MEM, le tourisme et le commerce de détail en région frontalière. Nous nous opposons en particulier à ce

que le franc fort serve de prétexte pour péjorer les conditions de travail, éviter d'augmenter les salaires et accroître les dividendes aux actionnaires. Nous œuvrons pour des solutions en partenariat social et la sécurité des emplois!

Dans le secteur tertiaire, nous ne ménageons pas nos efforts: que ce soit dans le commerce de détail, dans l'hôtellerie et restauration où nous nous sommes battus pour le maintien de la CCNT, ou encore dans le secteur de la santé, où, fidèles à notre slogan «Mon travail – Mon temps», nous avons négocié une réglementation améliorée pour les temps de travail et de repos.

Les rapports régionaux donnent un aperçu de l'engagement diversifié de Syna en évoquant les membres de la base, qui s'engagent dans les sections et les commissions régionales, dans les assemblées et actions avec stands, participent aux sorties et événements conviviaux et contribuent au recrutement de nouveaux membres. Le personnel des secrétariats régionaux conseille, soutient et informe nos membres et prend leur défense, souvent dans d'autres langues que nos langues nationales. Ses tâches comprennent également le recrutement et le suivi des membres, les séances de commissions, les négociations et l'engagement dans les assemblées cantonales.

Au niveau politique, Syna et notre organisation faïtière Travail.Suisse ne se préoccupent pas seulement de la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse ou du virage à droite amorcé lors des élections du Conseil national, préjudiciable aux intérêts de travailleurs. A la fin de l'été, il est devenu clair que le Parlement n'est pas prêt à accepter l'idée d'un congé paternité. En conséquence le Comité Syna s'est déclaré en faveur du lancement d'une initiative populaire pour un congé paternité inscrit dans la loi.

Chère Assemblée des délégués, chers membres Syna, notre syndicat va de l'avant avec un enthousiasme toujours renouvelé, grâce à vous, avec vous, pour vous. Merci! L'engagement de tant de personnes est plus important que jamais. Pour que notre lutte pour un travail digne prenne de l'ampleur, nous devons rallier encore plus de membres à notre cause. Alors aidez-nous! Contribuez avec nous à augmenter l'effectif des membres Syna!



*C'est pour eux que nous nous engageons: les travailleurs.*

*Photo: Colette Kalt*

**Arno Kerst, président**

# II Facts & Figures

## 1 Personnel

La durée d'emploi dans l'entreprise a à nouveau augmenté. Autre nouvelle réjouissante: la progression du nombre de femmes occupant des postes de cadres devrait se poursuivre en 2016.

Répartition du personnel	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
	de personnes 1. 1. 2016	de postes (%) 1. 1. 2016	de personnes 1. 1. 2015	de postes (%) 1. 1. 2015
Nombre de femmes	123	101.40	118	98.40
Nombre d'hommes	97	92.30	90	85.10
Total	220	193.70	208	183.50
Nombre de Suisses	173	151.90	161	140.60
Nombre d'étrangers	47	41.80	47	42.90
Total	220	193.70	208	183.50

Environ un tiers de notre personnel est d'origine étrangère. Douze nationalités sont représentées chez les collaborateurs/trices de Syna. La Suisse vient en tête (173), suivie de l'Italie (19) et du Portugal (11). Puis viennent la Bosnie, l'Allemagne, la France, le Camérout, la Croatie, la Macédoine, la Serbie, la Slovénie et l'Espagne.

Cadres	2015	%	2014	%
Nombre total	46	22.91	46	22.10
Hommes	26	56.52	27	58.70
Femmes	20	43.48	19	41.30
Age moyen	48 ans		47 ans	
Durée moyenne de l'emploi chez Syna	10.8 ans		11.6 ans	

Age moyen	1. 1. 2016	1. 1. 2015
Général	42.7	43
Femmes	40	41.3
Hommes	44.6	43.6

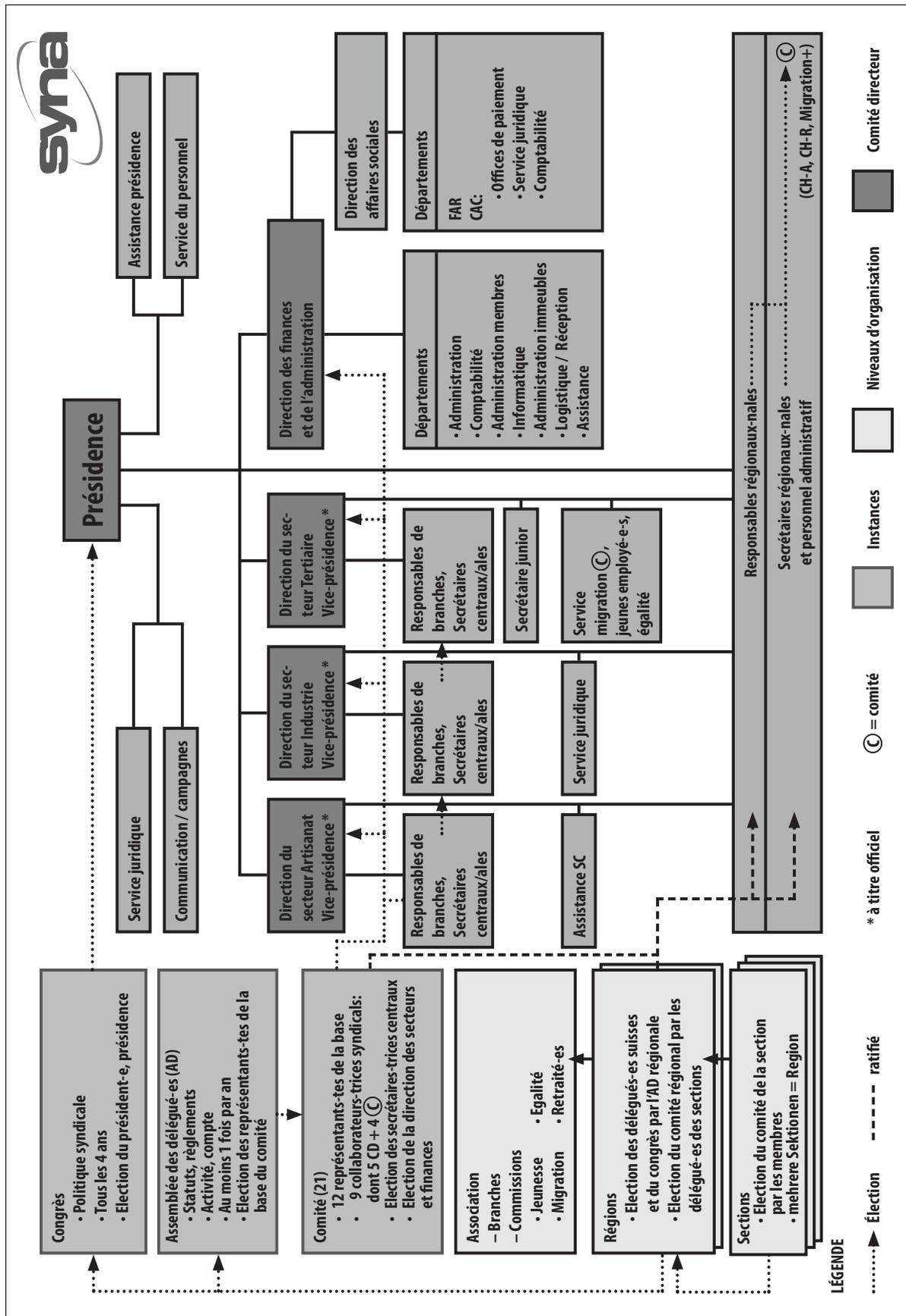
### Durée moyenne de l'emploi chez Syna

Général	8.1	8.32
Femmes	6.4	6.6
Hommes	10.3	10.1

Fluctuations	2015	2014
Effectif au 1. 1. 2015	208	202
+ Entrées	41	36
- Départs	29	30
Effectif au 1. 1. 2016	220	208
<b>Fluctuations</b> (Formule BDA)	13.55 %	14.63 %

Cette statistique ne tient pas compte des 9 apprentis de commerce, 2 apprentis médiamaticiens et 17 personnes chargées du nettoyage, rémunérées sur une base horaire.

## 2 Organigramme



# III Régions

## Suisse alémanique

### 1 Alpes

#### 1.1 Grisons/Pays de Sargans

##### Secrétariat régional

En automne 2014, Hans Maissen a pris ses fonctions de responsable du secteur de l'artisanat et membre du CD à Olten, tout en conservant la direction par intérim du secrétariat régional à Coire. Au 1<sup>er</sup> juillet, Markus Roner a été élu nouveau responsable régional. Malgré un secrétaire régional manquant, l'équipe composée de Markus Roner, Irene Theus, Valeria Vallone (apprentie à partir du 1<sup>er</sup> août 2015) et Pascale Albin (apprentie jusqu'au 31 juillet 2015) a bien fonctionné. Seul le service externe a été affecté par le manque d'effectifs, rendant impossible le maintien de l'effectif des membres. Une recherche intensive destinée à repourvoir le poste de secrétaire régional a permis l'engagement de Susanna Sabbadini au 1<sup>er</sup> janvier 2016. L'équipe se réjouit d'entamer la nouvelle année au complet.

##### Travail syndical

La tendance à un accroissement de la complexité des cas juridiques s'est confirmée. Nous avons ressenti la pression qui règne sur le marché du travail, avec une augmentation des conflits entre travailleurs et du mobbing. En 2015, nos actions en justice nous ont permis d'obtenir un total de 270 000 francs en faveur de nos membres.

##### Contact avec les membres

Notre secrétariat régional a, pour la troisième fois, organisé une sortie en collaboration avec la section Pays de Sargans. Notre excursion, effectuée en septembre 2015, nous a menés au château de Sargans, qui évoque deux siècles de la vie d'un comté et dont les murs ont abrité plus de trois siècles de gouvernement de différents baillis. Cette sortie a réuni environ 60 personnes, avec lesquelles nous avons partagé d'intéressantes discussions autour d'une délicieuse grillade.

**Markus Roner, responsable régional,  
et Irene Theus, collaboratrice administrative**



*Sur les traces de l'histoire: la sortie régionale a conduit ses participants au château de Sargans.*

*Photo: Syna*



*Un progrès historique (depuis la gauche): Toni Biderbost (président régional Syna), Johann Tscherrig (responsable régional), Jacques Melly (conseiller d'Etat) et Philipp Spoerri (chancelier d'Etat) signent un accord. Photo: Syna*

## 1.2 Haut-Valais

### Le choc de l'euro

La situation économique a changé. Les licenciements et le chômage sont devenus des thèmes récurrents. Des emplois sont supprimés, des familles perdent leur revenu, alors même qu'il est question d'économies dans les dépenses sociales. La suppression par la Banque nationale du cours plancher entre le franc et l'euro restera d'actualité en 2016, où l'on s'attend à ce que les répercussions de cette mesure se fassent encore plus durement sentir qu'en 2015.

Il est grand temps que l'on mette le holà à la désindustrialisation en Suisse et que l'on renforce la place économique helvétique. En Valais, nous avons créé un groupe de travail avec tous les intéressés, dans lequel nous ébauchons des solutions pour améliorer la situation et les conditions cadres dans notre canton, l'objectif étant l'accroître son attractivité en tant que place industrielle. De premières idées ont pris forme et le canton œuvre à l'élaboration d'un train de mesures.

### Accords de coopération

Le Conseil d'Etat a signé le 4 novembre 2015 un accord de coopération avec la Région Syna du Haut-Valais, la Fédération des Magistrats, des Enseignants et du Personnel de l'Etat du Valais (FMPEP), les Syndicats chrétiens interprofession-

nels du Valais (SCIV) et le Syndicat des services publics (SSP). Conformément à la loi relative au personnel, l'Etat du Valais est habilité à conclure de tels accords de coopération avec les associations du personnel qu'il reconnaît. Désormais, Syna sera informé par le Conseil d'Etat des décisions et dispositions légales affectant sensiblement le personnel, et il y participera. Cela offre à notre syndicat la possibilité de représenter directement, et de mettre en avant, les intérêts et préoccupations légitimes de nos membres auprès du canton du Valais.

Ces nouveaux accords constituent la base du partenariat social à venir et comprennent en particulier une coordination entre les partenaires sociaux, en relation avec leurs activités et prises de positions vis-à-vis de l'Etat du Valais. Ce partenariat social entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### Négociations conventionnelles

La CCT du Réseau Santé Valais (RSV) règle les conditions de travail d'environ 5000 salariés. Les mesures d'économies cantonales ne doivent pas se faire aux dépens des employés du secteur de la santé. Nous avons déjà constaté une pression croissante lors des dernières négociations salariales. Le personnel qui se met quotidiennement au service de nos malades a mérité de bonnes conditions de travail. Syna mettra tout en œuvre pour qu'il en reste ainsi à l'avenir.

Les négociations d'une nouvelle CTT dans les branches des techniques du bâtiment et de l'enveloppe des édifices ont malheureusement été rompues. Pour pouvoir lutter efficacement contre le dumping salarial et les abus, une CTT valable est indispensable. Il faut absolument que les négociations reprennent et se poursuivent: les intérêts des travailleurs doivent être défendus.

**Johann Tscherrig, responsable régional**

### 1.3 Obwald et Nidwald

#### Changements au sein du personnel

Isabelle Walker est venue renforcer l'effectif du secrétariat régional avec un taux d'activité de 50 pour cent. Isabelle, qui travaille à Stans depuis octobre 2015, s'est familiarisée en profondeur avec ses nouvelles tâches, qu'elle maîtrise bien. Mario Rocha Sampaio reprend de Carlos Canosa la tâche exigeante du suivi des membres issus de la migration. En 2016, Carlos accompagnera la section des migrants jusqu'à l'Assemblée générale. Nous le remercions dès à présent pour son grand engagement.

#### Affaires syndicales

Cette année, le secrétariat régional a été très sollicité. Les temps sont plus durs, le patronat rarement ouvert au compromis. Les quelque 20 négociations que nous avons menées ont rapporté 105 000 francs à nos membres. Grâce aux efforts conjugués de toute l'équipe, l'effectif des membres de la région Obwald et Nidwald a été augmenté de 1 pour cent et atteint 1180 membres.

Une fois de plus, les négociations dans le secteur principal de la construction ont fait des vagues. Grâce à Syna, le vide conventionnel a pu être évité au dernier moment. Quant à la retraite anticipée, des mesures ont été prises pour qu'elle puisse surmonter les difficultés financières annoncées. Les perspectives économiques moroses et la chute du cours de l'euro se sont traduites par de maigres résultats lors des négociations salariales.

Dans la région d'Obwald et Nidwald, Syna est représenté dans les commissions paritaires du secteur principal du bâtiment, de l'électricité, de la construction en métal, de la menuiserie, et



Isabelle Walker et Mario Rocha Sampaio Photos: Syna

désormais également de la plâtrerie. Ce faisant il contrôle le respect de la CCT par le patronat.

#### Pour les membres

En réponse à diverses demandes, nous avons organisé un séminaire sur le thème des impôts et du remplissage de la déclaration fiscale. Vingt-cinq personnes ont reçu à Stans et Sarnen de précieux conseils sur la manière de remplir leur déclaration fiscale. Nous réitérerons l'expérience dans un avenir proche.

En 2015, nos séniors, en pleine forme, ont pu assister aux travaux de correction de la rivière Lauibach sur le territoire de la commune de Giswil. L'excursion à Appenzell a battu des records d'affluence avec 120 participants. L'événement a été l'occasion d'admirer les plus beaux sites d'Appenzell et de partager un moment convivial en savourant une bière Quöllfrisch locale.

L'année écoulée a démontré une fois de plus l'importance du travail syndical. Les néolibéraux et les partis de droite cherchent à obtenir un assouplissement supplémentaire des conditions de travail actuelles, obtenues de haute lutte par les salariés. Tenons bon! Nous remercions tous ceux qui nous soutiennent dans cet effort.

**Urs Gander, secrétaire régional**

### 1.4 Uri

#### Assemblée générale

Lorsque la présidente ou le président d'un gouvernement cantonal se déclare prêt à s'exprimer à l'assemblée générale d'une association, cela en dit long sur l'importance de l'organisation en question. Et c'est exactement ce qui s'est passé le

27 mars 2015, lorsque Madame Heidi Z'graggen, présidente du gouvernement cantonal, s'est exprimée avec beaucoup d'humour, force plaisanteries et en faisant preuve d'une solide connaissance des faits devant les quelque 200 membres et invités de la 15<sup>e</sup> Assemblée générale de Syna région Uri, pour leur plus grand plaisir. L'Assemblée générale fut des plus réjouissantes: l'accroissement de l'effectif des membres, et des comptes annuels bouclés dans les chiffres noirs ont mis des sourires sur bien des visages.

### **Bienvenue à André Müller**

A propos de visages: depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015, les personnes venant au secrétariat régional d'Altdorf y rencontrent un nouveau visage, celui du secrétaire régional André Müller. Originaire de Schattdorf, où il est né en 1961, ce dernier remplace Ruedi Baumann, qui poursuit sa carrière professionnelle hors du syndicat. André Müller et sa femme Mary vivent à Altdorf et ont trois enfants adultes. Avant de travailler chez Syna, André a prouvé sa polyvalence dans différents emplois, dont le dernier était chez Ruag à Brunnen. Fort de ces expériences, André sait non seulement comment on produit du diesel bio, mais connaît également les soucis et problèmes des travailleurs. Un parcours riche et varié, qu'il met



André Müller

Photo: Hans Gnoss

à présent à profit dans sa nouvelle fonction de secrétaire régional.

### **Syna participe à l'élaboration d'un plan social**

Le bruit courait depuis un certain temps que chez Dätwyler Cabling Solutions AG à Altdorf, des emplois risquaient d'être supprimés en raison de l'abolition du cours plancher entre le franc et l'euro. Dätwyler Cabling Solutions AG fait partie de Pema Holding dont le siège est à Altdorf. Il s'agit de l'un des principaux employeurs du canton d'Uri. Cette entreprise aux activités internationales produit des câbles et propose des solutions systèmes pour les infrastructures électriques et de TIC. Le 23 septembre, la direction a annoncé la suppression d'un maximum de 26 emplois sur son site d'Altdorf, d'ici au printemps 2016. Une bien mauvaise nouvelle pour les personnes concernées et la place économique d'Uri.

Syna a protesté contre cette mesure et exprimé son incompréhension sans mâcher ses mots. La seule note positive est que nous avons dès le début été impliqués en tant que partenaire social par la représentation du personnel dans le processus de suppression d'emplois. Nous avons ainsi été en mesure d'obtenir les meilleures conditions possibles pour les travailleurs de Dätwyler Cabling Solutions AG lors de l'élaboration du plan social.

Thomas Huwyler, responsable régional

## **1.5 Zoug/Schwyz intérieur**

### **Changement dans le personnel du secrétariat régional**

2015 aura été une année de changement pour la région: Claudia Hauser, secrétaire syndicale, a quitté Syna en milieu d'année, remplacée à partir du 17 août par Samuel Nogueira qui s'est bien intégré chez Syna avant même la fin de l'année.

### **Travail syndical**

La région Zoug/Schwyz intérieur a été confrontée, en 2015 aussi, à de nombreux litiges opposant des membres Syna et leurs employeurs. Si nous avons pu régler nombre d'entre eux en entretiens bilatéraux, il reste malheureusement toujours des cas que nous devons porter devant le tri-



Les quatre gagnants par catégorie: Matteo Gisler, Ivo Suter, Fredy Bissig et Schirina Studer. Photo: Syna

bunal, et leur nombre augmente régulièrement. Nous avons ainsi pu obtenir un total de 87 391 francs pour nos membres.

Les différents contrôles effectués sur les chantiers d'entreprises étrangères employant des travailleurs détachés ont révélé moins de manquements. En tant qu'organe de surveillance pour les menuisiers du canton de Schwyz, nous avons constaté que dans la plupart des cas, les entreprises étrangères ont une très bonne connaissance de nos lois et CCT. Il est important que nous continuions d'améliorer sans cesse les contrôles pour conserver et assurer les emplois en Suisse. La grande majorité des travailleurs détachés viennent d'Allemagne et d'Autriche.

### Concours palpitant

La journée des familles, tant appréciée, s'est déroulée cette année le 30 août sous la forme d'une fête délassante et sportive, organisée par le comité régional de Syna. La grande famille Syna s'est donné rendez-vous le dernier dimanche d'août sur la place des fêtes «alte Mosterei» à Arth. Conformément aux prévisions météo, la journée a été particulièrement chaude, et le soleil radieux s'accordait parfaitement à l'atmosphère festive. Dès 11 heures, nous avons été gâtés avec des grillades et un savoureux risotto.

L'après-midi a été sportif: entre les participants, la bataille pour les points a été serrée dans les trois catégories fléchettes, balle au panier et lancer de la pierre. Le fair-play a été de mise dans la lutte pour la victoire par catégorie et pour le titre

de champion régional. Finalement, la victoire est revenue à Schirina Studer chez les dames et chez les hommes à Fredy Bissig, quelque peu aidé par la chance. Quant aux jeunes, ils ont pu fêter deux gagnants: Ivo Suter et Matteo Gisler. La coupe de champion régional 2015 est allée à Fredy Bissig.

**Freddy Gisler, secrétaire régional**

## 2 Moyen Pays

### 2.1 Berne

#### Engagement pour les membres

Les cas juridiques ont été, jusqu'en septembre 2015, entre les mains compétentes de Susanne Meierhans et Walter Wüthrich. Après le départ de Susanne, fin septembre, Walter a été secondé par Claudio Blancato, du secrétariat central, en attendant l'entrée en fonction de la responsable régio-



Tasse à café pour le public du marché.

Photo: Walter Wüthrich

nale Romy Mösching, le 1<sup>er</sup> décembre 2015. Walter et Romy ont bénéficié du précieux soutien de Claudio pendant la période où Romy se familiarisait encore avec son travail. Romy nous quittera malheureusement à la fin de son temps d'essai, en février 2016.

Par trois fois, nous avons accompagné nos membres à l'office de conciliation, et dans les trois cas, les employeurs ont reconnu que nos membres étaient dans leur bon droit. Ces derniers ont obtenu, selon les cas, le remboursement des contributions à la formation continue, deux mois de salaire et l'établissement d'un nouveau certificat de travail.

Au guichet, nous avons conseillé et aidé de nombreux assurés de la caisse de chômage. Il faut parfois expliquer notre bureaucratie aux membres, en particulier à ceux venant d'autres pays, et leur faire comprendre qu'il est important de remplir correctement les formulaires d'inscription.

### Relations publiques

Le Bümplizer Märkt, marché qui se tient traditionnellement en automne, est un lieu de rencontre prisé. Bümpliz, quartier ouvrier typique à l'ouest de Berne, se prête idéalement à une action avec stand. Et le fait est que nous y avons mené de nombreuses discussions intéressantes pour familiariser le public avec notre syndicat.

L'une de nos actions d'envergure nous a menés à l'exposition des arts et métiers à Langenthal, où, pendant deux jours et demi, nous avons présenté Syna à des membres ou futurs membres. Nous avons par exemple eu le plaisir de convaincre quatre membres de l'avantage à rester affiliés à Syna, évitant ainsi quatre départs. Les actions stands nous ont par ailleurs permis de recruter trois nouveaux membres. Grâce au sondage concernant le travail gratuit, en harmonie avec le thème du Congrès «Mon travail – Mon temps», il a été facile d'établir le contact avec les visiteurs. Parmi les 150 participants à l'enquête, six heureux gagnants ont été tirés au sort en décembre 2015, remportant des bons pour un brunch sur le Gurten.

### Soutien de la part de la région

Le généreux soutien financier des sections et de la région de Berne nous a permis d'organiser l'ac-

tion avec stand à Langenthal et d'autres actions de recrutement. A l'occasion des deux actions avec stand, nous avons fait fabriquer des tasses à café avec le logo Syna, très appréciées par les visiteurs. Nos actions de recrutement n'auraient pas été possibles sans l'engagement de nos aides bénévoles, que nous remercions chaleureusement.

**Walter Wüthrich, secrétaire régional**

## 2.2 Fribourg alémanique

### Travail syndical

Doris Stauffacher est venue compléter l'équipe du secrétariat régional de Tavel en prenant, ses fonctions de collaboratrice administrative le 1<sup>er</sup> février 2015. Ces premiers mois d'activité professionnelle chez Syna ont constitué pour elle une expérience à la fois exigeante et très intéressante. Doris apprécie de pouvoir travailler de manière aussi indépendante et est reconnaissante de la confiance que lui témoignent ainsi l'équipe et nos membres.

Cette année, l'enjeu était de taille pour les travailleurs du secteur principal de la construction en Suisse, puisque leur convention nationale (CN) expire fin 2015. Devant le refus de négocier de la Société suisse des entrepreneurs, une grande manifestation du secteur de la construction s'est déroulée le 27 juin à Zurich, à laquelle Syna Fribourg alémanique a pris part. Depuis, une nouvelle CN a été conclue pour les trois prochaines années.



Sur le marché de Planfayon, l'équipe de Tavel a récolté des signatures pour l'initiative «Multinationales responsables».

Photo: Syna

Le marché de Planfayon a des adeptes bien au-delà de l'Oberland singinois: la variété des produits attire de nombreux visiteurs, venus parfois de loin, dont bon nombre de Romands. Voilà qui a motivé l'équipe de Syna Tavel à venir y collecter des signatures en faveur de l'initiative populaire «Multinationales responsables» de Brücke • Le Pont, pour que les entreprises suisses respectent les droits humains et les standards environnementaux aussi dans leurs activités à l'étranger.

### **Licenciements collectifs chez Wifag-Polytype**

En septembre 2015, la direction de Wifag-Polytype à Fribourg a annoncé une nouvelle suppression d'emplois, 85 cette fois. Un plan social bien négocié s'imposait, et c'est ainsi qu'après plusieurs années, Syna a repris place à la table des négociations pour défendre les travailleurs. Avec succès: les négociations longues et ardues, mais également très constructives, avec la direction ont conduit à de sensibles améliorations.

### **CCT personnel forestier**

La situation relative à la déclaration de force obligatoire (DFO) a pu être clarifiée. Syna Tavel a révisé tous les règlements (onze organisations) et contrats d'embauche, leur conférant un statut de droit privé qui les soumettra à la CCT. Les modifications ont été présentées personnellement aux comités des différentes organisations, qui voteront pour la plupart au printemps 2016 à ce sujet. Aussitôt ces modifications approuvées, Syna pourra déposer une nouvelle demande de DFO, qui entrera probablement en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

La liste des entrepreneurs forestiers privés a pu être complétée grâce à une collaboration constructive, ouverte et empreinte de respect avec Walter Schwab du Services des forêts et de la faune (SFF), et des forestiers travaillant sur place pour des entreprises.

Autre nouvelle réjouissante, deux communes qui ne sont pas soumises à la CCT se déclarent prêtes à y adhérer volontairement afin que les mêmes conditions de salaire et d'emploi y soient en vigueur. Nous espérons que d'autres suivront leur exemple!

**Kathrin Ackermann, responsable régionale**

## **2.3 Lucerne**

### **Événement nouveaux membres 2015**

Après une pause d'un an, nous avons organisé en 2015 un autre événement destiné aux nouveaux membres, à qui j'ai présenté notre secrétariat régional, les secrétaires régionaux et nos présentations. Nous avons également cité des exemples de notre activité syndicale, passée et à venir. Anita Kurmann, vice-présidente de la région Lucerne, a expliqué aux nouveaux membres le travail dans les sections et le comité. Après la séance d'information, nous avons passé une soirée conviviale autour d'une pizza et d'un verre de vin. J'estime ce contact avec nos membres très important, et nous réitérerons l'expérience en 2016. Je me réjouis à l'avance d'une participation nombreuse et de cette occasion de lier personnellement connaissance avec nos nouveaux membres.

### **Tractor Pulling à Knutwil**

Le Tractor Pulling est la grande passion de Sepp Vögeli, membre du comité de la section Syna Vallée inférieure de l'Aar de la région d'Argovie. Cela fait un moment que Sepp souhaite la présence d'un stand d'information Syna aux Powerdays de Knutwil. Après s'être concertés, les responsables des régions Argovie et Lucerne ont accepté. Comme le programme du vendredi consistait en des courses le soir, nous en avons profité pour monter notre stand ce jour-là, sous une chaleur torride, afin d'être présents le samedi. Le lendemain, nous étions là, sous un soleil de plomb, avec une bonne réserve d'eau et de protection solaire. La foule, qui devait elle aussi souffrir de la chaleur, n'est véritablement arrivée qu'en fin d'après-midi. Beaucoup de visiteurs, principalement des mécaniciens-ajusteurs et constructeurs métalliques, sont venus chercher un chapeau de soleil à notre stand, ce qui a nous a fourni l'occasion de les informer sur Syna et son activité. Les échos ont été positifs et plusieurs personnes ont emporté de la documentation pour l'étudier plus à loisir. Notre espoir de recruter de nouveaux membres à cette occasion a été déçu, mais cette action a néanmoins été positive pour la visibilité de Syna, grâce aux nombreux ballons et chapeaux distribués. Nous participerons volontiers à l'événement en 2016, si nous le pouvons.



*L'équipe de Lucerne a fait connaissance avec les nouveaux membres au cours d'une soirée conviviale. Photo: Syna*

### **Secrétariat régional**

2015 aura été une année particulièrement chargée pour les collaborateurs du secrétariat régional de Lucerne. Malgré les nombreux changements au sein du personnel, qui nous ont amenés à nous redéfinir en tant qu'équipe, les membres sont toujours restés notre priorité. Ainsi avons-nous par exemple modifié nos horaires d'ouverture et de permanence téléphonique pour les rendre plus conviviaux. Les membres et personnes intéressées peuvent désormais également venir sans rendez-vous pour une séance conseil les lundis et mercredis après-midi.

Notre plus grand et plus important défi reste cependant d'informer le public de notre travail et de recruter autant de nouveaux membres que possible. Notre équipe se réjouit de relever le défi!

**Jasmine Progin, responsable régionale**

## **2.4 Olten/Soleure**

### **Développement économique**

Lorsque la Banque nationale suisse a annoncé l'abolition du cours plancher de 1.20 Fr./€, l'euro est brièvement tombé sous la barre du franc,

avant de se stabiliser pendant le reste de l'année à environ 1.08 Fr./€. Les cours des actions ont brièvement chuté de 20 pour cent en Suisse, avant de se rétablir en quelques semaines. L'expression «choc du franc» est entrée dans le vocabulaire courant.

Pour limiter l'afflux d'argent en suisse, la Banque nationale a introduit l'intérêt négatif. Cette mesure a affecté non seulement les investisseurs étrangers, mais aussi et surtout les caisses de pension suisses, mettant les rentes en danger. Les propriétaires d'habitations en Europe de l'Est, qui ont contracté auprès de banques autrichiennes des crédits hypothécaires en francs suisses «à faible taux d'intérêt», ont eux aussi été durement touchés.

Le 27 janvier, le Conseil fédéral a autorisé les entreprises manquant de commandes en raison du franc fort à recourir au chômage partiel. Le 28 janvier, le Centre de recherches conjoncturelles (KOF) de l'EPFZ prédisait que ces conditions provoqueraient une contraction de l'économie suisse. Après les élections d'automne, plusieurs importants employeurs ont annoncé la délocalisation vers l'Europe de l'Est de la production à forte intensité de main d'œuvre.



En route pour la manifestation pour l'égalité des salaires. Photo: Syna

### Economie dans le canton de Soleure

Beaucoup d'entreprises ont évoqué des licenciements. Nous avons lutté sur place pour les droits des travailleurs et le maintien des emplois, remportant quelques succès. Mais une fois de plus, les travailleurs qui n'y peuvent rien paient le prix de la cupidité et de l'excessive course au rendement des capitaines d'industrie. Certaines entreprises ont prétexté la crise économique pour se débarrasser de leurs collaborateurs les plus âgés. Une attitude d'autant plus condamnable que cette même année, les actionnaires ont encaissé de gros dividendes.

### Activités de la région

Malgré nos efforts de recrutement, nous ne sommes pas parvenus à maintenir l'effectif des membres. Nos collègues Bojan Trajkov, Mentor Ademi et Agron Gjuraj, qui ont apporté de nombreux nouveaux membres à notre région, ont fait preuve d'un engagement particulièrement remarquable. Le recrutement des membres devra rester une priorité, au même titre que le travail syndical. Ce n'est qu'en accroissant l'effectif de nos membres que nous pourrons rester un mouvement syndical important et œuvrer efficacement pour un monde du travail équitable et digne.

En tant que responsable régional, je remercie chaleureusement les membres et les collègues Syna, ainsi que mes proches collaborateurs, pour leur fidélité et leur engagement.

**Zabedin Iseini, responsable régional**

## 3 Nord-Ouest

### 3.1 Argovie

#### Transition réussie

A l'annonce du passage de l'ancien au nouveau système d'enregistrement de la durée du travail chez Syna, nous étions fort curieux de savoir comment cela allait fonctionner (il y a bien eu quelques difficultés, mais celles-ci ont été dues aux utilisateurs plutôt qu'au système lui-même). «Mon travail – Mon temps» reste, jusqu'au prochain congrès, notre thème principal, celui que nous abordons dans toutes nos négociations CCT et chaque fois que l'occasion s'en présente. Grâce au nouveau système de saisie du temps de travail, nous pouvons répondre aux besoins de Syna, en particulier en ce qui concerne le personnel administratif, dont le taux d'activité varie entre 100, 60 et 50 pour cent. Les heures peuvent être effectuées de manière très flexible, et échanger nos heures entre nous ne pose aucun problème. En tant que syndicat, nous exigeons de la part des employeurs le maintien de la saisie du temps de travail, à la fois pour éviter le travail non payé et pour contribuer à établir l'équilibre entre travail et loisirs. La bonne humeur règne au secrétariat régional de Brugg, ce qui a une influence positive sur le soutien aux membres et accroît notre satisfaction.

#### Nouvelles de la région

Dans notre canton, nous nous sommes montrés très flexibles pour les conventions d'entreprises



La campagne d'image Syna «Mon travail – Mon temps».

Photo: Marco Piovanelli

et avons proposé aux employeurs de repousser les négociations salariales aux premiers mois de l'année suivante, parce que les chiffres annuels ne sont pas encore connus en fin d'année et que les commandes et mandats pour l'année à venir étaient plutôt maigres. Avec ce délai, nous espérons accroître nos chances d'obtenir un ajustement des salaires. Mais notre espoir s'est révélé vain, et en fin de compte, presque rien n'a changé.

L'année n'a cependant pas été sans succès en Argovie: après des négociations intensives, Oliver Hippele a obtenu que nous puissions présenter Syna et le partenariat social dans les écoles professionnelles. Nous nous y sommes donc rendus une semaine au printemps et une semaine en automne. Grâce à des discussions enrichissantes, des informations claires et précises – qui ont également profité au personnel enseignant – nous avons récolté des réactions positives, qui se sont reflétées sur l'évolution de l'effectif des membres.

Les résultats de l'équipe de recrutement et de tous ceux qui ont contribué au recrutement ont eux aussi été positifs. Tous ont à nouveau tiré à la même corde, nous permettant d'atteindre et même de dépasser légèrement notre objectif du maintien de l'effectif des membres dans la région.

**Thomas Amsler, responsable régional**

## 3.2 Suisse du Nord-Ouest

### Régions frontalières sous pression

L'année 2015 aura été ardue pour la région de Bâle, la faiblesse de l'euro affectant négativement notre région frontalière. Les hordes de touristes d'achat qui se sont rués dans les commerces, en particulier allemands, ont rendu la situation très difficile pour le commerce de détail. Nous avons dû contrer les offensives du patronat poussant à la prolongation des heures d'ouverture des magasins et aux ouvertures dominicales. Comme des études l'ont démontré, prolonger les heures d'ouverture n'accroît pas le chiffre d'affaires. Ce qu'il faut, ce sont des solutions créatives de la part du commerce.

### Hôpitaux de Bâle-Ville et Bâle-Campagne

Les CCT des hôpitaux de Bâle-Ville et Bâle-Campagne constituent un succès pour l'équipe de



*Les secrétaires régionaux Stefan Isenschmid et Irene Darwich lors d'une action de sympathie dans les hôpitaux.*

*Photo: Syna*

Bâle. Les discussions avec l'hôpital délocalisé de Bâle-Campagne et la psychiatrie ont commencé dès janvier 2012. Vingt-cinq rondes de négociations ont abouti à une convention collective et à sept règlements régissant les conditions de travail d'environ 90 pour cent des 4500 salariés.

A Bâle-Ville, la CCT était volontaire. Au début, le patronat ne souhaitait établir qu'une convention cadre, raison pour laquelle les négociations ont débuté plus tard et ont rapidement été soumises à la pression des délais. Malgré ces conditions peu propices, il a été possible d'établir une solution commune pour deux hôpitaux aux orientations différentes et la clinique psychiatrique. Environ 80 pour cent des 6500 employés sont soumis à la CCT du secteur de la santé de Bâle-Ville.

En collaboration avec les associations patronales et des travailleurs, nous avons présenté sur tous les sites les CCT qui entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Nous avons organisé d'autres actions de sympathie pour attirer l'attention sur Syna, espérant ainsi accroître le nombre de nos membres dans cette branche où nous avons désormais acquis une compétence distinctive.

### Blocage chez les patrons

Dans le secteur de l'artisanat, presque toutes les négociations salariales ont échoué. Les associations patronales, solidaires entre elles, ont rejeté toutes les revendications des travailleurs. Une

attitude qui, en général, ne se justifie pas sur le plan économique. Il est dans l'intérêt du patronat de créer des emplois attrayants, sous peine de manquer un beau jour de main d'œuvre qualifiée.

Nous tentons de remédier à la situation en participant à différentes commissions paritaires et en accroissant notre présence sur les chantiers. Le nombre élevé d'employés temporaires a attiré notre attention. Beaucoup d'entre eux travaillent dans des conditions précaires, et les infractions aux prescriptions légales sont fréquentes. Nous pouvons agir sur ce terrain et aider les travailleurs à faire valoir leurs droits!

**Beatrix Meier, responsable régionale**

## 4 Est

### 4.1 Haut-lac de Zurich

#### Démonstration pour l'égalité à Berne

La démonstration pour l'égalité, organisée le 7 mars à Berne, a été le premier temps fort collectif de l'année syndicale 2015. 25 membres de la

région du Haut-lac de Zurich ont participé à cet important événement de politique sociale, demandant que l'égalité des salaires entre hommes et femmes soit enfin réalisée. Les manifestants ont également soutenu la valorisation du travail à temps partiel, tout à fait dans l'esprit de notre thème du Congrès «Mon travail – Mon temps».

#### **Solidarité avec la branche de la construction**

Deux tiers des membres de la région du Haut-lac de Zurich travaillent dans le secteur principal de la construction ou dans le second-œuvre. Le secrétariat régional entretient de bonnes relations avec de nombreuses entreprises de construction dans la région. La collaboration, basée sur un respect réciproque et l'ouverture au compromis, fonctionne bien. Nous avons donc été très inquiets du blocage des négociations CCT dans la branche de la construction à l'échelle nationale, la CN constituant la base de cette bonne collaboration. L'équipe du secrétariat régional et le comité régional ont pu mobiliser 35 membres pour les manifestations de juin et novembre 2015. Nous y avons exigé la reprise des discussions en partenariat social, comme le stipule la CN, discussions qui sont par chance de mise dans notre



*Solidarité avec les ouvriers du bâtiment: la région du haut-lac de Zurich à la manif à Zurich.*

*Photo: Syna*

région. Notre soulagement a été grand lorsque des solutions ont finalement permis de débloquenter la situation.

La région du Haut-lac de Zurich comprend des territoires de quatre cantons, ce qui contribue à la diversité du travail des secrétaires régionaux dans les différentes commissions paritaires de la région. L'exécution des CCT de l'artisanat a représenté un défi que nous avons su relever avec succès.

### **Nouvelle responsable à Rapperswil**

Je travaille depuis septembre en tant que responsable régionale à Rapperswil. Après neuf mois de familiarisation en tant que secrétaire syndicale junior au secrétariat central de Syna et au secrétariat régional de Saint-Gall, j'ai pu reprendre une région qui fonctionne à merveille. Je profite de l'occasion pour remercier l'équipe des trois personnes qui ont fait fonctionner le secrétariat régional pendant près d'un an sans responsable pour son engagement hors du commun. Grâce à elle, le travail syndical a pu se dérouler sans accroc en 2015.

**Melina Mallát, responsable régionale**

## **4.2 Suisse orientale**

### **Secrétariat régional**

Nous sommes à présent 3200 membres, c'est fabuleux! Et cela parle en faveur du très bon travail qu'effectue notre équipe, car on n'a rien sans rien! Nous en sommes fiers. Nos secrétaires régionaux se déplacent régulièrement pour recruter de nouveaux membres, et le suivi des membres existants est également au centre de notre attention. Nous leur fournissons régulièrement des informations par voie de circulaires, répondons à des questions relatives au droit du travail, leur apportons notre soutien, etc. Nos dames de l'administration, premières interlocutrices pour nos visiteurs, représentent Syna de manière cordiale, attentive et patiente. Malheureusement toutes les demandes de nos membres ne sont pas toujours exprimées clairement, et elles savent alors rattraper la situation. Nous sommes persuadés que leur attitude sympathique et compétente fidélise les membres.



*Le container de campagne pour l'égalité des salaires.*

*Photo: Syna*

### **Secteur principal de la construction**

Dans notre région aussi, la nouvelle négociation de la CN a constitué la priorité dans le secteur principal du bâtiment. La mobilisation des membres a exigé beaucoup d'efforts: nos secrétaires régionaux se sont rendus régulièrement sur les chantiers, mettant à profit toutes les occasions d'informer les ouvriers, même lorsqu'il s'agissait simplement de faire un saut au chantier du coin. Ils étaient en route par tous les temps, apportant du poulet et des petits pains aux ouvriers pour la pause, prenant le temps de répondre à leurs questions et de motiver les membres. Chaque ouvrier comptait pour la «lutte»: il s'agissait de faire savoir aux entrepreneurs que «nous nous battons pour nos droits!». Les ouvriers ont exprimé leur détermination par le dépassement du temps des pauses. Expliquer aux ouvriers que l'on ne saurait renoncer à la CN, qu'il est essentiel de négocier la CCT à temps, les convaincre de participer, d'agir, tout cela a exigé un énorme travail. Mais nous y sommes parvenus!

### **Relations publiques**

Tenant à nous engager pour l'égalité des salaires, nous avons installé le container de campagne à la foire de printemps de Saint-Gall, puis en automne à la foire de Weinfelden. Nous étions accompagnés de clowns qui attiraient l'attention du public, nous facilitant le contact. Ça a été l'occasion de discussions passionnantes et nous en

avons profité pour communiquer des informations sur Syna.

Nous nous sommes également rendus, pour la première fois, à la foire de printemps de Thurgovie, pour y présenter notre thème «Mon travail – Mon temps». Nous avons pu familiariser un large public avec Syna, révélant aux visiteurs ce qui se cache derrière ce nom, initiant des discussions intéressantes, recrutant des membres, révélant enfin ce que signifie Syna et quel est notre engagement. Notre présence est tellement importante. Nous poursuivons nos efforts!

#### L'équipe de Suisse orientale

### 4.3 Zurich/Schaffhouse

#### Sous le signe de la construction

Une grande partie de l'année a été placée sous le signe des conflits liés aux négociations de la CN dans le secteur principal de la construction. Zurich a été au centre des confrontations. Cela a commencé avec la manifestation du 27 juin au siège de la Société suisse des entrepreneurs. Puis, le 1<sup>er</sup> octobre, différents chantiers du canton ont été le théâtre d'une journée de protestation. Ce qui n'a pas semblé impressionner outre mesure les entrepreneurs, qui ont maintenu leur refus de négocier. Une nouvelle grande manifestation a été mise sur pied le 10 novembre, pour laquelle les syndicats ont organisé pour les ouvriers du bâtiment une protestation de midi dans le grand hall de la gare centrale de Zurich. Les manifestants ont ensuite déposé un grand 60 en béton au siège de la Société suisse des entrepreneurs, pour leur rappeler que les travailleurs n'accepteraient pas que l'âge de la retraite anticipée soit augmenté. En décembre enfin, après des négociations ardues, la nouvelle CN a finalement pu être signée.

#### Activité politique

Notre candidat Beat Bloch (PSC/verts) a été élu le 12 avril au Grand Conseil zurichois. Syna et Travail.Suisse ZH ont apporté un soutien significatif à sa campagne électorale et se réjouissent que Beat Bloch puisse défendre nos intérêts au Grand Conseil zurichois.

Le dumping salarial est une triste réalité dans le canton de Zurich. Afin de mieux protéger les tra-

vailleurs et les patrons qui respectent les règles, il faut pouvoir stopper rapidement les employeurs fautifs. Or, les moyens à disposition des commissions paritaires ne suffisent plus. C'est la raison pour laquelle a débuté fin avril une collecte de signatures pour l'initiative cantonale fédérale contre le dumping salarial, activement soutenue par Syna. Le nombre requis de signatures a été récolté en quelques jours, un vrai record! Cet objet sera voté en 2016.

#### Secrétariat régional

Comme les années précédentes, le volume de travail a été très important au secrétariat régional. Deux nouveaux secrétaires régionaux sont entrés en fonction en cours d'année, tandis que Rogério Sampaio, notre secrétaire régional de longue date, a pris en fin d'année sa retraite bien méritée.

Nous avons ajouté un bureau à nos locaux et transformé l'accueil. Nous avons à nouveau suffisamment de place et disposons d'une salle de réunion. Grâce au grand engagement de toute l'équipe, les objectifs fixés pour l'effectif des membres ont pu être atteints, et nous avons assuré un bon soutien aux membres venus nous demander de l'aide. Je remercie chaleureusement toute l'équipe et tous ceux qui nous ont soutenus.

#### Peter Schmidt, responsable régional



Des membres de Zurich/Schaffhouse en route pour la manif.  
Photo: Peter Schmidt

## Suisse romande

### 5 Romandie

#### 5.1 Fribourg/Neuchâtel

##### Santé

L'Hôpital fribourgeois cherche à opérer des ajustements dans tous ses départements. 2015 aura été une nouvelle année de changements, lourde d'inquiétudes pour le personnel et sa direction. Le Conseil d'administration a chargé un groupe de travail d'étudier, entre autres, le maintien du personnel du HFR dans la LPers, jugée trop coûteuse. La santé fribourgeoise est très chère, et en bon entrepreneur, le Conseil d'administration cherche à économiser sur sa force de travail. Les Partenaires sociaux auraient dû concentrer leurs efforts sur les négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail (CCT) Santé 21, qui arrive à échéance le 31 décembre 2016. Mais jusqu'à présent, les discussions ont principalement porté sur les modalités des négociations.

##### Etablissements spécialisés

L'année a été placée sous le signe des négociations de la nouvelle CCT-ES. Les conditions financières imposées par l'Etat – qui accorde les subventions – ont compliqué les négociations, qui se sont toutefois déroulées dans le respect mutuel et la recherche de solutions acceptables par les deux parties. Faute de connaître encore dans les détails les moyens financiers qui seront alloués aux établissements spécialisés pour les prochaines années, et afin de ne pas prolonger une nouvelle fois la précédente CCT, les partenaires sociaux ont adopté, en décembre 2015, un protocole d'accord permettant l'entrée en vigueur de la nouvelle CCT en avril 2016, et reporté les discussions relatives au règlement sur la rémunération à une date ultérieure.

##### Construction

Année pénible pour les ouvriers du secteur principal de la construction: 2015, qui avait débuté par un grand froid atteignant jusqu'à  $-15^{\circ}\text{C}$  en février, s'est poursuivie en juillet avec une canicule culminant à  $+36^{\circ}\text{C}$ ! Syna s'est mobilisé à plusieurs reprises sur des chantiers fribourgeois



*Les ouvriers ont dû supporter des températures variant entre  $-15^{\circ}$  et  $+36^{\circ}$ , ce qui n'a pas toujours été facile.*

*Photo: Syna*

pour y faire respecter les directives de la Suva en matière de protection de la santé des ouvriers.

Certaines entreprises ont bien réagi, en fournissant de l'eau à leurs ouvriers et en leur accordant de courtes pauses de cinq minutes à l'ombre. Par contre, d'autres employeurs n'ont eu aucun scrupule à faire travailler leurs ouvriers sans fournir d'eau et sans pause, à un rythme encore plus soutenu que d'habitude. Syna est intervenu auprès de la commission paritaire du gros-œuvre fribourgeois (CPPF) pour qu'une lettre soit envoyée à tous les entrepreneurs membres de la FFE afin de faire respecter les consignes de l'OFSP et les recommandations de la Suva. Nous nous sommes ensuite rendus sur une cinquantaine de chantiers pour y contrôler l'application de la directive de la CPPF. Le résultat a été acceptable ... sans plus.

**Equipe de Fribourg/Neuchâtel**

## 5.2 Genève

Victoire historique: après que la Communauté Genevoise d'Actions Syndicales (CGAS) a lancé une initiative syndicale pour le contrôle des entreprises, elle a été attaquée au Tribunal Fédéral par l'Union des Associations Patronales Genevoise (UAPG) et Syna a eu la satisfaction de voir les plaignants déboutés à 95 pour cent. Après une année de travail entre l'Etat, l'UAPG et la CGAS consacrée à établir un contreprojet à l'initiative syndicale, le Grand-Conseil genevois a voté, en décembre 2015, sur le siège et à l'unanimité, l'entrée en force de l'inspectorat paritaire des entreprises. 24 inspecteurs (douze syndicaux et douze patronaux) pourront aller contrôler toutes les entreprises sur le territoire genevois, à l'exclusion des emplois publics (postes de fonctionnaires).

### Cité des Métiers

Il a fallu beaucoup d'énergie pour finaliser la Cité des Métiers, le plus grand salon des métiers et de la formation de Suisse. Six journées portes ouvertes, 30 000 m<sup>2</sup> d'exposition, 200 stands in-

teractifs, 300 métiers et formations représentés par des professionnels, sept pôles de formation: Commerce, Construction, Nature et environnement, Arts appliqués, Technique, Service et Hôtellerie-restauration, Santé sociale, auxquels s'ajoutent l'informatique, les hautes écoles, la formation continue et les collectivités publiques. La Cité des métiers, c'est aussi 80 000 visiteurs, quatre concours métiers au niveau national: finale romande des Boulangers-confiseurs-pâtisseries, championnat Suisse des Maçons, finale romande des Gestionnaires de commerce de détail, pré-qualification pour la finale romande des Métiers de bouche. Syna est à la Vice-Présidence de cet événement.

### Maçonnerie

Le 11 novembre 2015, Syna était dans la rue avec les maçons en grève. Kurt Regotz est venu nous soutenir, merci à lui. Le 10 décembre 2015, nouvelle Assemblée Générale des maçons dans la rue et, enfin, la SSE qui plie, mais la lutte n'est pas terminée. Syna Genève a forcé la SSE cantonale à se mettre autour de la table pour régler les



Les ouvriers du bâtiment ont réclonné de meilleures conditions de travail.

Photo: Syna

problèmes des travailleurs temporaires, des travailleurs âgés et des indemnités intempéries. Un calendrier de rencontres a pu être établi avant la fin de l'année.

### **Industrie horlogère**

Un plan social a pu être obtenu d'un grand groupe horloger après plusieurs semaines de négociation, le 18 décembre 2015. Le plan social signé par Syna peut être considéré comme très bon, même si nous n'avons pas pu éviter les pertes d'emplois. Malgré le franc fort, le secteur des machines genevoises a mieux su résister, espérons que cette situation perdure.

**Joël Mugny, responsable régional**

## **5.3 Jura**

Rédiger un rapport sur les activités de notre secrétariat pour l'année 2015 a été très difficile, surtout sur le plan émotionnel. En effet, 2015 a été marqué par le décès subit de Maïté. Maïté, l'âme de notre syndicat et de notre secrétariat.

A l'annonce de son décès, le ciel nous est tombé sur tête, Maïté, qui était toujours disponible pour nous donner un coup de main, ne viendra plus jamais nous remonter le moral au secrétariat de Delémont. Nous n'avons pas seulement perdu notre vice-présidente, notre représentante nationale au comité Central de Syna, mais nous avons perdu une amie très chère. Elle restera dans nos cœurs à tout jamais.

### **Syndicalisation**

Comme chaque année, la syndicalisation a été le cheval de bataille de notre Centrale. Le recrutement étant le nerf de la guerre, nous avons fait tout notre possible pour équilibrer le nombre de nos adhérents, entreprise pour le moins ardue, la syndicalisation n'ayant pas le vent en poupe. Cette année, pour la première fois, nous avons pu compter sur un recruteur à partir du mois de septembre. Cet essai a été très concluant pour notre secrétariat.

### **Branches**

Dans le cadre des activités syndicales, l'année 2015 a été marquée par une crise sans précédent



*Maïté Toppiano*

*Photo: Syna*

lors des négociations de la convention nationale de la construction, crise résolue au mois de décembre par la signature de la CCT.

Dans les autres secteurs de l'artisanat, les négociations salariales ont été ardues et pas toujours couronnées de succès.

Dans le secteur tertiaire, de nombreux chantiers ont été ouverts en 2015, en particulier pour l'hôpital, les homes pour personnes âgées ainsi que les soins à domicile. De nombreux cas individuels sont venus se greffer sur le travail déjà conséquent du suivi de tous ces dossiers.

### **Secrétariat**

La caisse de chômage poursuit sa progression en 2015 et la charge de travail s'alourdit. Notre caisse de chômage est devenue une référence pour le canton du Jura.

Une bonne nouvelle en novembre, avec l'arrivée de Loïc Dobler qui me remplacera en 2016. Je lui souhaite la bienvenue au secrétariat de Delémont!

Je termine mon rapport en remerciant mes ex-collègues de travail, Fabienne, Lucie et Loïc, pour tout le travail effectué.

**Pierre-Alain Grosjean, responsable régional**

## **5.4 Vaud**

Nous constatons que l'économie suisse, et plus particulièrement vaudoise, a bien résisté durant cette période, surtout en comparaison aux pays qui nous entourent. Nous pensons aux plans d'austérités qui étranglent les populations de

l'Europe du Sud et particulièrement à notre voisin français.

### **Secteur Santé**

Nous nous sommes beaucoup investis dans ce secteur, déclaré prioritaire par notre centrale. La CCT en vigueur dans le canton de Vaud pour tous le secteur parapublic sanitaire représente plus de 18 000 personnes, ce secteur est en progression, en termes d'emplois dans le canton. Nous sommes actifs dans la commission paritaire de cette CCT et la sous-commission des contrôles des établissements.

La CCT HRC est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier de cette année. Il nous reste à négocier le catalogue des fonctions pour tout le personnel ainsi que le règlement de la timbreuse: tous les sites HRC ne timbraient pas avant cette année. On peut relever que le problème des pauses de repas ainsi que les pauses du matin et du soir ont fait l'objet d'un accord sur la Riviera, car si les pauses étaient déduites, elles n'étaient pas toujours prises ou prises en restant à disposition de l'employeur. Les collaborateurs concernés ont reçu un dédommagement de 3000 francs pour l'année écoulée.

Nous avons été sollicités par des collaborateurs pour des conflits dans plusieurs établissements tels que les hôpitaux du nord vaudois, le HYB à Payerne ainsi que l'hôpital de Lavaux.

### **Secteur Hôtellerie-restauration**

En 2014, les inspecteurs de la commission tripartite contre le travail illicite dans les métiers de bouche ont contrôlé 261 établissements et vérifié les conditions de travail de 4695 travailleurs. 144 établissements ont commis des infractions à la LT, 133 à la CCT et 71 à la Loi sur les étrangers, 64 sur les assurances sociales. Il y a encore beaucoup à faire pour améliorer le respect des conditions de travail dans ce secteur.

### **Secteur Industrie**

C'est manifestement le secteur le plus touché actuellement. Dans la CCT ASM et Swissmem, il existe un article qui permet de déroger à la CCT sur les horaires, voire sur les salaires en cas de crise. Nous voyons les entreprises du secteur utiliser massivement cette clause, et des plans de

restructuration ou plans sociaux sont négociés régulièrement: le canton n'est pas épargné par la crise. Une situation difficile illustrée par exemple par la société TYCO FIRE AG à Préverenge ou même Vetropack SA à St-Prex, qui a annoncé qu'elle ne renouvellerait pas ses fours en 2017, information démentie par la direction lors d'une séance organisée suite à cette annonce. Nous sentons le secteur fébrile.

### **Secteur Bâtiment et génie civil**

Le renouvellement de cette CCT a été très difficile, les employeurs ayant bloqué les négociations en prétextant le bureau d'analyse des risques d'Unia Zurich-Schaffhouse. La SSE a ainsi pris en otage tous les ouvriers du bâtiment avant même le début des négociations. Une assemblée des maçons vaudois s'est tenue au mois d'octobre avec plus de 800 personnes.

Dans le canton de Vaud, le contrôle des chantiers se réorganise et le nombre d'inspecteurs a été augmenté. Un badge est introduit pour les ouvriers sur les chantiers afin de mieux surveiller encore le respect des conditions de travail et de lutter contre les entreprises qui trichent.

### **Caisse de chômage**

Après trois années de baisse, le chômage est reparti à la hausse, tendance annoncée par de premières suppressions d'emploi en 2014 déjà. C'est un signe qui augure mal de l'avenir, malgré la résistance économique évoquée en début du rapport.

**Thierry Lambelet, responsable régional**

# IV Secteurs et branches

## 1 Secteur tertiaire

### 1.1 Introduction

En 2015, le nombre de personnes employées dans le secteur tertiaire a encore augmenté. Tandis que le commerce de détail et l'hôtellerie-restauration ont restreint leurs effectifs, les besoins en personnel s'accroissent toujours dans le domaine de la santé et le secteur social. Autre fait marquant, les personnes fournissant des services sous la forme d'une activité indépendante sont de plus en plus nombreuses. Le commerce de détail a été particulièrement affecté par l'abolition du cours plancher entre le franc et l'euro. Les effectifs diminuent, et le personnel restant doit se charger du travail supplémentaire, tout en acceptant des horaires flexibles. Dans le domaine de la santé et des soins aux personnes âgées, les besoins augmentent, c'est un fait acquis. Mais ce secteur est aussi soumis à la pression des économies. En conséquence, le personnel doit effectuer toujours plus de tâches en toujours moins de temps. Dans l'hôtellerie-restauration, la situation est plus contrastée. Si certains établissements et leur personnel souffrent de la baisse de fréquentation, d'autres, en particulier les restaurants et hôtels en milieu urbain et qui mettent en place des stratégies innovantes, ont toujours du succès. Syna a accompli un travail de Sisyphe, s'engageant pour une amélioration des conditions de travail et salariales, souvent inadéquates dans le secteur tertiaire, entre autres dans l'hôtellerie-restauration, le nettoyage et la coiffure.

Syna est parvenu à augmenter le nombre des travailleurs soumis à une CCT dans le secteur tertiaire. Dans les secteurs de la santé et du commerce de détail, toujours plus de personnes bénéficient de la protection des CCT. (CM)

### 1.2 Commerce de détail

Le personnel du commerce de détail est mécontent. Selon plusieurs sondages effectués par Syna, 90 pour cent de nos membres s'opposent à une



*Syna et les autres partenaires sociaux ont négocié une CCT nationale pour le personnel des stations-service.*

*Photo: Fotolia*

extension des heures d'ouverture des magasins. Les horaires de travail et la flexibilité sont désormais jugés plus problématiques encore que les salaires insuffisants. Pour des raisons de coûts, la tendance est à la baisse des effectifs, et bien que de nombreux employés de la branche ne travaillent qu'à temps partiel, ils doivent assurer le travail pendant les horaires d'ouverture toujours plus longs fixés par certains cantons. Cela conduit à des affectations morcelées, réparties sur toute la journée. En 2016, une loi nationale relative aux heures d'ouverture des magasins doit être approuvée. Sous prétexte «d'harmonisation», elle devrait provoquer une extension des heures d'ouverture dans beaucoup de cantons, ce qui représenterait une péjoration supplémentaire des conditions de travail pour de nombreux salariés. La plupart des employés du commerce de détail ne bénéficient toujours pas de la protection d'une CCT, à laquelle s'opposent encore des acteurs majeurs de la branche tels qu'Aldi, Denner (filiale de Migros), Manor, Spar ou Volg (filiale de Fenaco). Au moins y a-t-il quelques évolutions positives dans certaines entreprises. En ce qui concerne les prestations sociales, par exemple, on constate des progrès permettant de mieux concilier travail et famille. Ainsi Migros a-t-elle prolongé le congé maternité de 16 à 18 semaines, et le congé paternité de 10 à 15 jours. Chez Lidl, le congé paternité a également progressé, passant de 5 à 10 jours.

### **Coop**

Syna est partenaire social de la CCT avec Coop. Après une amélioration des salaires et des conditions d'embauche il y quelques années, les salaires ont stagné, et en 2015, les négociations ont même échoué. Sur le plan des conditions d'embauche et salariales, Coop ne peut plus être qualifié de meilleur employeur de la branche.

### **Lidl Suisse**

Lidl Suisse, Syna et SEC Suisse ont conclu une première CCT en 2010, qui a évolué au fil des ans. Ainsi les salaires augmentent-ils cette année encore chez Lidl, malgré le franc fort. Ce discount qui emploie quelque 3000 personnes accroît la masse salariale totale de 1 pour cent, avec des salaires minimaux qui augmentent de 100 francs, atteignant 4100 francs pour les salariés sans formation professionnelle.

### **Valora**

Le groupe des kiosques Valora verse le plus bas salaire minimal contractuel de la branche au personnel sans formation professionnelle, soit 3600 francs par mois. Pour le personnel des kiosques, une CCT a été conclue avec Syna, mais celle-ci est désormais menacée. Tout a commencé lorsque Valora a externalisé toujours plus de kiosques en tant qu'agences. Les responsables de ces agences avaient le choix de s'affilier ou non à la CCT. Syna s'est adressé au tribunal arbitral compétent, lequel a cependant statué que dans le cas des agences de Valora, il n'y a pas d'indépendance fictive. En conséquence, la CCT restera obligatoire dans les agences seulement la première année après leur passage du statut de kiosque à celui d'agence. Valora et Syna ont néanmoins exprimé leur volonté commune d'assurer de bonnes conditions de travail au personnel des agences. Ces conditions doivent être contraignantes, adaptées à la situation sur le marché et correspondre à ces critères sociaux. Reste à voir si ces déclarations d'intention seront suivies d'effet. Dans le cas contraire, Syna luttera pour des conditions de travail équitables et contraignantes dans les agences.

### **Shops de stations-service**

Les négociations pour la CCT nationale concernant les shops de stations-service ont duré toute

l'année. Si tout se passe comme l'ont prévu les partenaires sociaux, la CCT sera déclarée de force obligatoire et entrera en vigueur en 2017, remplaçant les conventions cantonales actuellement en vigueur à Fribourg, Saint-Gall et Lucerne. Cette CCT revêtira une importance particulière, parce qu'elle sera la première à être conclue dans un sous-secteur du commerce de détail, donnant ainsi un signal encourageant pour toute la branche. (CM, CS)

## **1.3 Santé**

En 2015, deux nouvelles CCT notables ont été conclues dans le secteur de la santé: l'une pour les hôpitaux cantonaux et la psychiatrie à Bâle-Campagne, l'autre pour les hôpitaux cantonaux de Bâle-Ville. Ces deux conventions se distinguent par des solutions innovantes permettant de mieux concilier travail et famille. Il en sera question plus loin. Après la signature des conventions, nous avons organisé des actions de sympathie dans les six hôpitaux et remercié le personnel pour son précieux travail. Les nouveaux membres ont reçu un bon de formation de 200 francs, en cadeau de bienvenue. L'action a été bien accueillie, et dans le cadre de l'exécution des CCT, nous représenterons avec force et détermination les préoccupations du personnel, et en particulier de nos membres. Par ailleurs, la CCT de l'Hôpital du Jura, à laquelle sont affiliés les trois hôpitaux cantonaux ainsi qu'un important établissement de soins, a été partiellement révisée. Syna participe désormais à 16 conventions dans le secteur de la santé, garantissant ainsi de bonnes conditions de travail à quelque 85 000 salariés

### **Dispositions CCT pour une meilleure compatibilité entre travail et famille**

Lors des négociations, nous avons insisté pour des dispositions favorables aux travailleurs en ce qui concerne les horaires de travail. Voici quelques-unes des solutions innovantes que nous sommes parvenus à négocier:

- Au supplément légal prévu pour le travail par équipe effectué entre 20h00 et 6h00 s'ajoute une majoration de salaire de 10 francs par heure.
- Pour les heures de nuit (de 23h00 à 6h00), le personnel peut choisir entre une majoration de

salaire de 10 francs et une compensation en temps de 10 pour cent ou une majoration de salaire de 5 francs et une compensation en temps de 20 pourcent.

- Le travail dominical et durant les jours fériés est indemnisé avec une majoration de salaire de 10 francs par heure.

- Les affectations à court terme, avec un délai d'annonce de moins de 24 heures, sont dédommagées par un supplément forfaitaire de 25 francs par affectation.

- Les affectations prévues, qui sont annulées dans délai de moins de 48h contre la volonté du personnel concerné, sont comptées comme du temps de travail effectué.

- Les heures supplémentaires qu'il est possible d'effectuer mensuellement sont plafonnées, en tenant compte du taux d'activité.

- En sus des cinq semaines de vacances annuelles, cinq jours de congé payé sont accordés par année et peuvent, si les collaborateurs le souhaitent, être accumulés pendant cinq ans, pour atteindre 25 jours de vacances payées.

- Le droit aux indemnités pour inconvénient perçues régulièrement existe dès le premier jour des vacances.

- Pour le personnel à temps partiel, le nombre de jours sur lesquels le travail hebdomadaire est réparti est spécifié dans le contrat individuel de travail.

- Différentes mesures contribuent à soulager les travailleurs plus âgés. Il s'agit, par exemple, de les dispenser de certains horaires, de leur faire effectuer des horaires réduits, moins de rotations d'horaires, d'introduire un service partagé avec de plus longues pauses, de limiter les veilles de nuit successives à quatre au maximum, et surtout d'introduire un modèle de retraite anticipée flexible, permettant un départ à la retraite personnalisé. (ID, LN)

## 1.4 Boulangerie, pâtisserie et confiserie

La déclaration de force obligatoire (DFO) dans toute la Suisse a constitué une étape importante pour la CCT boulangerie, pâtisserie et confiserie, à laquelle est soumis aussi bien le personnel de production que de vente. Nouvel acquis impor-



*La CCT boulangerie, pâtisserie et confiserie a été déclarée de force obligatoire.*

*Photo: Fotolia*

tant pour cette branche: une majoration du salaire de 25 pour cent est accordée pour le travail effectué entre 22h et 4h, en plus de la réglementation légale relative au travail de nuit régulier (compensation en temps de 10 pour cent par heure). Grâce à la CCT, la semaine de cinq jours est enfin officialisée. Les employeurs sont par ailleurs contraints de conclure une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, garantissant 80 pour cent du salaire pendant 730 jours, même lorsque la relation de travail est rompue avant la fin du congé maladie. Le grand bémol à cette CCT est qu'elle ne s'applique qu'aux travailleurs qualifiés. Lors de la prochaine révision de la CCT, Syna aura pour priorité d'en étendre le champ d'application au personnel non qualifié. (CS)

## 1.5 Coiffure

L'activité paritaire dans la branche de la coiffure a été marquée – comme les années précédentes – par une forte progression des cas de dumping salarial. Depuis longtemps, les régions frontalières, et en particulier le Tessin, ne sont plus les seules concernées par ce phénomène qui s'est étendu aux villes. Bien que les dispositions CCT s'appliquent à tout le personnel de la branche, les salaires minimaux ne valent que pour les employés dont le diplôme est reconnu en Suisse. Une faille exploitée sans vergogne par certains employeurs, qui engagent du personnel à des salaires scandaleusement bas. En conséquence, lors des négociations pour la révision de la CCT qui se



La branche de la coiffure lutte contre le dumping salarial. Photo: Fotolia

sont déroulées durant le second semestre 2015, les syndicats et les représentants du patronat se sont rapidement accordés sur un point: il faudra dans la nouvelle CCT établir un salaire minimal pour les travailleurs non qualifiés. (ID)

## 1.6 Hôtellerie-restauration

Les délégations des partenaires sociaux aux négociations dans l'hôtellerie-restauration suisse ont fini par s'accorder en février dernier – après un nombre record de 32 rondes de négociations – sur une proposition pour une nouvelle CCNT. Les organes décisionnels des associations patronales et du personnel doivent décider de l'approbation de la CCNT avant la mi-2016. Syna prendra sa décision lors d'une conférence de branche. L'objectif est que la nouvelle CCNT, déclarée de force obligatoire, entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017. La CCNT actuelle reste valable dans l'intervalle. (CS)

## 1.7 Nettoyage

### Suisse alémanique

Comme le souhaitent les partenaires sociaux, la révision de la CCT a pu être effectuée au cours du premier semestre, et la nouvelle déclaration de force obligatoire a été obtenue de la Confédération. La convention révisée, valable de 2016 à 2017, ne prévoit que des ajustements mineurs: l'obligation de saisie du temps de travail qui échoit à l'employeur a été réglemantée de ma-

nière explicite, et une augmentation de 1,5 pour cent en moyenne des salaires minimaux a été fixée pour 2017.

### Suisse romande

Durant l'année 2015, les partenaires sociaux se sont attelés à l'harmonisation des procédures d'application de la CCT. Un site Internet sera mis sur pied dans le courant de l'année 2016 pour fournir une meilleure information aux entreprises et aux travailleurs. Du côté de la formation, tant l'Ecole genevoise de la propreté que la Maison romande de la propreté ont connu une très bonne fréquentation de leurs cours. Il est réjouissant de constater que les formations dispensées sont bien reconnues et qu'elles répondent à une importante demande. (ID, LN)

Contributions d'Irene Darwich (ID),  
Carlo Mathieu (CM), Lise-Emanuelle Nobs (LN)  
et Claudia Stöckli (CS)

## 2 Artisanat

### 2.1 Introduction

Si nous, les syndicats, avons approuvé les accords bilatéraux, c'est parce qu'ils sont importants pour l'économie suisse, et par conséquent pour la prospérité de l'ensemble du pays. Pour la liberté de circulation des personnes liée à ces accords, nous avons cependant demandé des mesures d'accompagnement (FlaM), conçues pour assurer le maintien de conditions de travail et de salaires suisses en Suisse. Dans le cadre des FlaM, la Loi sur les travailleurs détachés (LDét) règle les conditions minimales de travail et de salaires devant être octroyées aux travailleurs détachés en Suisse. Elle stipule également que les entreprises contractantes répondent des infractions aux dispositions CCT commises par ses sous-traitants (responsabilité solidaire).

### La négociation plutôt que le conflit

Nous collaborons avec les pouvoirs publics au développement et à la mise en œuvre d'instruments efficaces contre le dumping salarial. Ceux-ci ayant longtemps fait défaut, Unia Zurich-

Schaffhouse a ouvert un bureau d'analyse des risques pour fournir aux entreprises générales des informations concernant les sous-traitants envisagés. En signe de protestation, la Société suisse des entrepreneurs (SSE) et de nombreuses associations du second-cœur ont bloqué les négociations salariales et CCT. Syna a clairement exprimé sa conviction que l'action unilatérale d'Unia ne constituait pas une bonne solution, pas plus que le blocage des négociations par le patronat. Nous avons contribué de manière significative à désamorcer le conflit entre les syndicats patronaux et Unia, et à ramener les partenaires sociaux à la table des négociations. (HM, KR)

## 2.2 Carrosserie

La CCT, déclarée de force obligatoire, reste en vigueur jusqu'au 31 décembre 2017. Les parties signataires n'ont pas conclu d'accord pour les ajustements de salaires 2016 (salaires effectifs). Les salaires minimaux restent inchangés pour 2016, à l'exception d'une hausse dans le canton de Genève. Le franc fort a placé plusieurs entreprises des cantons en zone frontalière en situation difficile (coûts). (NT)

## 2.3 Commerces de poêlerie-fumisterie et de carrelage

Le personnel de Feusuisse (anciennement SPC) reçoit en 2015 un bonus spécial de 40 francs par mois. A l'issue de discussions longues et ardues, nous avons obtenu un accord pour une fusion entre l'Association Suisse du Carrelage (ASC) et Feusuisse. Des discussions en vue d'une CCT commune avec DFO débuteront dès 2016. (HM)

## 2.4 Construction de voies ferrées

L'association suisse des entrepreneurs de construction de voies ferrées (VSG), sous-association de la SSE, a attendu le résultat des négociations pour la CN avant de négocier la CCT construction de voies ferrées. L'objectif était d'en préparer la prolongation afin de pouvoir demander une DFO au SECO dans les délais, en décembre.

Le résultat de ces négociations a été identique à celui des négociations pour la CN. Les construc-

teurs de voies ferrées bénéficient eux aussi de la retraite anticipée (RA) du secteur principal de la construction. Pour garantir le maintien de la RA à 60 ans, il a été convenu d'augmenter les contributions à la Fondation FAR de 2 pour cent (1,5 pour cent employeurs, 0,5 pour cent employés) à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016. En contrepartie, les salaires 2016 demeurent inchangés. Nous avons par ailleurs obtenu de la VSG qu'elle s'engage avec nous pour une meilleure exécution de la CCT. Les négociations à ce sujet sont déjà engagées. (EZ)

## 2.5 Construction en bois

Le bureau d'analyse des risques d'Unia a également bouleversé le calendrier dans la branche de la construction en bois, où la DFO a été prolongée par les partenaires sociaux jusqu'à fin 2016, et les négociations globales pour la CCT repoussées au début 2016.

Les négociations salariales pour 2015 n'ont débouché sur aucun résultat. Syna a proposé une solution pour les travailleurs âgés, que les patrons ont rejetée sous prétexte que, selon leur enquête, une telle solution n'est pas souhaitée. (GS)

## 2.6 Construction métallique

La CCNT, déclarée de force obligatoire, reste en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, un jour de vacances supplémentaire est accordé aux 20–50 ans. Les parties signataires ne sont pas parvenues à un accord pour un



*Les conséquences du bureau d'analyse des risques d'Unia ont été ressenties jusque dans la branche de la construction en bois, retardant les négociations. Photo: Ernst Zülle*

ajustement de salaire en 2016 (salaires effectifs). Les salaires minimaux restent inchangés pour 2016. Suite à l'abolition par la BNS du cours plancher entre le franc et l'euro en janvier 2015, quelques entreprises d'exportation ont dû augmenter le temps de travail hebdomadaire pour une durée limitée. Ces (rares) demandes ont été examinées puis approuvées par la commission paritaire nationale. (NT)

## 2.7 Contremaîtres

La CCT est valable jusqu'au 31 décembre 2016. La SSE refuse une augmentation des salaires réels pour 2016 et une adaptation des salaires minimaux. Campant sur ses positions, elle évoque pour tout argument l'absence de renchérissement, passant sous silence l'excellente santé des affaires de ses membres. (TM)

## 2.8 Echafaudages

Les négociations salariales sont rendues de plus en plus difficiles par le bureau d'analyse des risques d'Unia et son initiative populaire cantonale, qui veut obtenir que les chantiers puissent être fermés en cas de soupçons sérieux de travail au noir ou de dumping salarial. Bien que les carnets de commandes soient bien remplis dans la construction et les échafaudages, le patronat a avancé des arguments fallacieux pour tenter de s'opposer à toute augmentation des salaires. Grâce à la position claire que nous avons adoptée, et au respect que nous accordent les entrepreneurs, nous sommes parvenus à obtenir de bons accords salariaux pour 2015. Les salaires effectifs seront augmentés de 25 francs par mois dans toutes les catégories salariales. Les salaires minimaux de toutes les catégories de salaires, à l'exception de la classe C, seront augmentés de quinze francs. (ZI)

## 2.9 Enveloppe des édifices

La CCT révisée reste en vigueur jusqu'à fin 2018. Les partenaires sociaux ont convenu d'un ajustement annuel général des salaires de 40 francs par mois sur les salaires effectifs, ainsi que d'une compensation automatique du renchérissement jusqu'à 1,5 pour cent. L'exécution de la CCT a été

optimisée et professionnalisée. La présentation des comptes a déjà été adaptée aux nouvelles directives du SECO. (HM)

## 2.10 Industrie de la terre cuite

Le nombre des briqueteries se restreint continuellement en Suisse. La concurrence avec les multinationales est rude, et la conjoncture légèrement en baisse cette année n'a fait qu'accroître les difficultés de la branche. L'ajustement général des salaires de 40 francs par mois, ainsi que la hausse des salaires minimaux de 25 francs par mois et catégorie, rendent acceptable le résultat des négociations. En augmentant leurs contributions à la formation continue, les CPP cherchent à accroître la motivation des travailleurs pour la formation professionnelle et à les inciter à rester dans la branche. (HM)

## 2.11 Industrie des produits en béton

La déclaration de force obligatoire (DFO) pour la CCT a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2016. Les parties signataires ne sont pas parvenues à un accord pour un ajustement de salaire en 2016 (salaires effectifs). Les salaires minimaux restent inchangés pour 2016. Un nouveau bureau est chargé des tâches relatives à l'exécution de la CCT. (NT)

## 2.12 Industrie du bois et scieries

La CCT a été prolongée dans ses grandes lignes d'un an jusqu'au 31 décembre 2015. Contrairement à l'année précédente, il n'a pas été possible d'obtenir un ajustement des salaires. La tendance est clairement à une évolution structurelle selon laquelle les petites et moyennes entreprises du bois deviennent toujours plus grandes et plus industrialisées. L'importation de matériaux étrangers a énormément augmenté, exerçant une forte pression sur les prix locaux. (HM)

## 2.13 Industrie du meuble

Lors des négociations avec l'Association Möbelschweiz, les partenaires sociaux ont décidé

de prolonger la CCT jusqu'au 31 décembre 2016. En raison de la situation économique difficile dans laquelle se trouve la branche, il a été impossible de conclure un accord salarial. Cependant, tous les employés ont droit à un jour de vacances supplémentaire pour l'année 2016. (TM)

## 2.14 Installations électrique et de télécommunication

La CCT, déclarée de force obligatoire, est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018. Les parties signataires ne sont pas parvenues à un accord pour l'ajustement des salaires en 2016 (salaires effectifs). Les salaires minimaux restent inchangés pour 2016. Toutes les commissions paritaires régionales ont reçu une formation concernant la nouvelle réglementation du SECO pour la présentation des comptes. (NT)

## 2.15 Manufactures d'orgues

L'abolition du cours plancher entre le franc et l'euro a porté un rude coup à cette branche qui opère à l'international, et donné un sérieux avantage à la concurrence provenant de l'étranger. Les entreprises suisses hautement spécialisées ont cependant su faire face à cette situation difficile grâce à la qualité de leur travail, à leurs relations clientèle établies sur le long terme et à une planification réfléchie. Compte tenu de la situation financière, il n'a pas été possible d'obtenir une augmentation des salaires. (HM)

## 2.16 Marbre et granit

La CCT, déclarée de force obligatoire, est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2016. La CCT «assurance collective» pour la retraite anticipée (RA) a été prolongée jusqu'au 30 juin 2017. Une allocation unique de 180 francs a tenu lieu d'ajustement salarial pour 2016. Les salaires minimaux restent inchangés pour 2016. (NT)

## 2.17 Menuiserie

En 2015, les patrons menuisiers ont refusé une augmentation des salaires, invoquant le renchérissement négatif et le durcissement de la guerre



*La CCT menuiserie actuelle a été prolongée tacitement d'un an.*

*Photo: Ernst Zülle*

des prix. La CCT qui devait arriver à échéance en 2015 a été tacitement prolongée d'un an par toutes les parties, afin de ne pas entraver les négociations en cours pour la CCT 2016. Par ailleurs, les négociations globales pour la CCT ont été retardées à cause du bureau d'analyse des risques d'Unia, et de sérieuses dissensions ont divisé les partenaires sociaux. Il convient à présent d'œuvrer pour une collaboration constructive, afin de parvenir à conclure une bonne CCT menuiserie en 2016, dans l'intérêt de tous. (GS)

## 2.18 Objets en bois et tournage

La CTT n'a pas été renouvelée, pas plus que les années précédentes. Le retard s'accumule du côté des employeurs en ce qui concerne les réformes. Pour qu'il puisse y avoir de nouvelles négociations conventionnelles, il faut que les entreprises exposent clairement comment elles prévoient de transférer leurs employés dans les nouvelles conventions de la branche de la menuiserie ou de l'industrie du meuble. Des négociations sont prévues à cet effet en 2016. Aucun progrès n'a été enregistré dans l'évolution des salaires en raison du renchérissement négatif. La branche souffre de la pression exercée par l'importation, et du fait que de plus en plus d'entreprises suisses des branches voisines proposent des produits de l'industrie du bois. (HM)

## 2.19 Plâtrerie et peinture

La CCT plâtrerie et peinture arrivera à échéance le 31 mars 2016. En raison du blocage des négociations dans le secteur principal de la construction et du second-œuvre, les négociations en vue d'une nouvelle CCT n'ont pu reprendre qu'à l'automne 2015, accumulant ainsi du retard. Elles portent principalement sur le modèle de pré-traité (MPR) ainsi que sur différents ajustements de la CCT, surtout dans le domaine des salaires minimaux. Le dialogue a été très difficile au cours des rondes de négociations 2015, mais les progrès enregistrés laissent subsister l'espoir d'un réel pas en avant pour le MPR et d'une hausse des salaires minimaux. (HM)

## 2.20 Second-œuvre

### Suisse romande

Après trois ans sans augmentation, les négociations salariales ont enfin abouti, malgré l'absence de renchérissement. Ainsi, au 1<sup>er</sup> janvier 2016, les travailleurs ont droit à une augmentation des salaires réels de 30 centimes/heure (53.30 francs/mois) pour tous et de dix centimes/heure (17.70 francs/mois) à titre individuel. La CCT est valable jusqu'au 31 décembre 2016. Les pourparlers pour la nouvelle CCT débuteront fin février 2016. (TM)

## 2.21 Secteur principal de la construction

La SSE a prétexté le bureau d'analyse des risques d'Unia pour rompre les négociations salariales



Enfin une augmentation dans le second-œuvre romand, après trois ans de stagnation des salaires. Photo: Fotolia



*Tout est bien qui finit bien: une fois de plus, le vide conventionnel a pu être évité dans le secteur principal de la construction.*

*Illustration: Kurt Regotz*

2014/2015 et boycotter toutes les autres négociations prévues. Syna juge que l'action unilatérale d'Unia ne constitue pas une bonne solution, et que le refus de négocier du patronat est par ailleurs inadmissible.

Lors de l'impressionnante manifestation organisée par Syna et Unia à Zurich le 27 juin 2015, les ouvriers du bâtiment ont clairement fait connaître leurs revendications aux entrepreneurs: maintien de la RA à 60 ans, négociations salariales et une nouvelle CN leur garantissant plus de protection.

### Action concertée

En parallèle, un groupe de travail Alliance du bâtiment a été créé avec tous les syndicats patronaux de la construction, des représentants des constructions publiques, l'association des Cadres de la construction suisse et Syna, pour optimiser l'exécution de la CCT et mettre en œuvre la responsabilité solidaire. Un autre groupe de travail, celui du groupement d'intérêts des commissions paritaires professionnelles (GI-CPP), a organisé un atelier sur ce thème au début du mois de novembre. Ces activités annexes constructives ont certainement contribué à ramener les entrepreneurs à la table des négociations. Syna a de son

côté également joué un rôle important en ce sens en rappelant à la SSE que les négociations salariales sont inscrites dans la CN et qu'un nouveau refus de négocier remettrait la paix du travail en question. Nous avons ensuite participé aux journées d'actions organisées par Unia en octobre et novembre pour souligner notre stratégie commune et marquer notre détermination.

Pour Syna, le maintien de la retraite anticipée à partir de 60 ans était une condition sine qua non aux accords. Cette ligne claire et la bonne coopération avec Nico Lutz, responsable des négociations d'Unia, ainsi que l'attitude pragmatique de Gian-Luca Lardi, nouveau président de la SSE, ont permis de débloquer la situation le 8 décembre 2015. (KR)

## 2.22 Technique du bâtiment

La CCT, déclarée de force obligatoire, est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2017. Les parties signataires ne sont pas parvenues à un accord pour l'ajustement des salaires en 2016 (salaires effectifs). Les salaires minimaux restent inchangés pour 2016. Une formation spéciale a été mise sur pied pour le contrôle des chantiers. Chaque participant détient à présent une attestation lui permettant d'exercer cette activité. Toutes les commissions paritaires régionales ont reçu une formation concernant la nouvelle réglementation du SECO pour la présentation des comptes. (NT)

**Contributions de Zabedin Iseini (ZI), Hans Maissen (HM), Tibor Menyhárt (TM), Kurt Regotz (KR), Guido Schluep (GS), Nicola Tamburrino (NT) et Ernst Zülle (EZ)**



*Les techniciens du bâtiment n'obtiennent pas d'augmentation de salaire.*

*Photo: Fotolia*

## 3 Industrie

### 3.1 Introduction

Dans l'industrie, l'année 2015 aura été marquée par l'abolition du cours plancher entre le franc et l'euro en janvier, mesure suivie de prolongation du temps de travail et de nombreuses suppressions d'emploi ou délocalisations à l'étranger. Il y a pourtant eu quelques éclaircies, comme la signature du CCT industrie graphique, qui devrait être déclaré de force obligatoire pour la première fois en 2016, ou une collaboration plus étroite dans l'industrie MEM entre Syna, Swissmem, SEC Suisse, ASC et Employés Suisse. Si l'on veut préserver les emplois dans le contexte actuel difficile (franc fort, accroissement de l'automatisation, pénurie de main d'œuvre qualifiée), toutes les parties intéressées doivent collaborer. En conséquence, Syna travaille sans relâche avec les partenaires sociaux MEM susmentionnés à développer et mettre en œuvre des concepts destinés à assurer la compétitivité de la branche au niveau international sur le long terme et à lui permettre de s'affirmer. Syna, qui en 2015 a présenté de premières mesures bénéficiant d'un large soutien et commencé à mettre en œuvre sa stratégie pour l'industrie, poursuivra ses efforts en ce sens en 2016.

### 3.2 Industrie chimique et pharmaceutique

Fin 2014, la multinationale de l'agrochimie Syngenta annonçait la suppression de 500 emplois en Suisse. Syna s'est rendu à l'assemblée 2015 des actionnaires de l'entreprise pour faire appel à la conscience du Conseil d'administration ainsi que des actionnaires. Dans un discours fort, nous avons condamné la création de valeur à court terme pour les actionnaires «shareholder value» et avons appelé à une stratégie sur le long terme, afin de préserver les emplois en Suisse. En mai, Syngenta a annoncé la suppression de 116 emplois sur le site de Monthey (VS), malgré d'excellents résultats dus à des mesures d'économies. Cela représente une nouvelle perte d'emplois significative dans le Chablais valaisan, après la fermeture de la raffinerie Tamoil à Collombey-

Muraz. C'est dans ce contexte défavorable que Syna et Syngenta ont renégocié la convention collective de travail (CCT) pour le site de Monthey. Malgré des améliorations ponctuelles et le fait que cette CCT garantit au personnel restant la sécurité de l'emploi jusqu'à fin 2018, il est indéniable que l'industrie chimique et pharmaceutique suisse va au-devant d'un bouleversement. Si Syngenta a pu éviter en cours d'année une reprise par le géant de l'agrochimie Monsanto, il faut s'attendre à d'autres offres de rachat. Syna s'en inquiète et restera vigilant, prêt à défendre les intérêts des travailleurs.

Syna n'est pas parvenu à un accord avec EMS Chemie pour une hausse des salaires. Nous avons cependant convenu d'une prime unique ainsi que d'une augmentation de salaire générale pour les quelque 140 apprentis. La CCT des entreprises bâloises des produits pharmaceutiques, de la chimie et des services (VBPCD), arrivée à échéance le 30 avril 2015, a été prolongée tacitement pour un an par tous les partenaires. (GS)

### 3.3 Industrie du papier

Les patrons ont résilié unilatéralement la CCT au 13 décembre 2015. Sous prétexte que les producteurs de papier, durement touchés par la crise de l'euro, doivent pouvoir réagir de manière flexible, les employeurs ont négocié une nouvelle

CCT de façon expéditive, selon leur bon vouloir et uniquement avec le syndicat de l'industrie suisse du papier, qui suit les intérêts du patronat. Les employeurs ont à présent la possibilité, en cas de besoin, de faire travailler leur personnel plus longtemps sans leur accord ou de baisser leur salaire. Cette CCT, que Syna n'aurait jamais cosignée, représente un grand pas en arrière pour la branche. (GS)

### 3.4 Industrie électrique et énergétique

2015 aura été une année tout à fait correcte, bien que le prix européen de l'énergie maintienne les acteurs suisses sous une forte pression. Les difficultés rencontrées par les grandes entreprises très exposées et impliquées dans l'énergie nucléaire ont toutefois fortement influé, par le système de participation en cascade, sur les résultats financiers des entreprises de la branche et quelque peu atténué le succès de leurs résultats opérationnels, dans l'ensemble positifs.

Avec le départ du Groupe E de la Caisse de Pension Energie, et le passage en primauté des cotisations (processus que Syna a accompagné), c'est la dernière grande entreprise qui a quitté la coopérative. Il reste pour cette branche d'importants défis à relever dans le domaine de la prévoyance professionnelle. (DF)



*La faiblesse de l'euro influence également les prix du secteur énergétique.*

*Photo: Fotolia*



*La délégation aux négociations est parvenue à éviter le vide contractuel dans l'industrie graphique. Photo: Fotolia*

### 3.5 Industrie graphique

Le contrat collectif de travail (CCT) de l'industrie graphique suisse arrive à échéance le 31 décembre 2015. Après plusieurs séances de négociations, Syna et Syndicom ont conclu avec l'association patronale Viscom un nouveau CCT en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2018. Les négociations se sont déroulées dans un climat économique difficile pour la branche, qui dure depuis des années et a été aggravé par la décision catastrophique de la Banque nationale suisse (BNS) du 15 janvier 2015. Malgré ce contexte défavorable, les syndicats ont pu défendre les conditions de travail et éviter la diminution des suppléments pour le travail de nuit. Les salaires minimaux pour le personnel qualifié et non qualifié, que Viscom voulait éliminer en partie, restent inchangés dans le CCT. La durée ordinaire du travail fixée à 40h par semaine est maintenue.

Le démantèlement prévu par Viscom au début des négociations n'a pas eu lieu. L'association patronale voulait entre autres diminuer le paie-

ment du salaire en cas de maladie et introduire un article de crise qui aurait libéré les entreprises du respect du CCT pour une période de 24 mois. Par ailleurs, la demande de déclaration de force obligatoire (DFO) du CCT sera soumise au SECO aussitôt que possible. Ce serait la première DFO dans l'histoire de l'industrie suisse.

Comme c'est déjà le cas pour les imprimeries de labeur, les imprimeries de journaux pourront elles aussi, dès 2016, passer à 42 heures par semaine, ce que l'ancien CCT interdisait. Cependant, ces changements ne seront possibles qu'avec un accord écrit entre la direction et la commission du personnel ou le personnel concerné.

L'indemnité de repas et l'allocation complémentaire pour la pause sont intégrées dans le salaire de base de ceux qui en bénéficient aujourd'hui mais ne figurent plus dans le nouveau CCT. Pour ceux qui travaillent en équipe et de nuit, la pause fait partie du temps de travail.

Pour arriver à ce résultat, les syndicats ont certes dû renoncer à leur revendication d'une retraite anticipée. Malgré cela, les syndicats sont satisfaits: la menace d'un vide contractuel qui aurait eu des conséquences graves pour les travailleurs comme pour les entreprises, a ainsi pu être évitée. (TM)

### 3.6 Industrie MEM

L'abolition du cours plancher entre le franc et l'euro par la BNS en janvier a surpris tout le monde et en particulier les branches d'exportation telles que le tourisme et l'hôtellerie-restauration. Tandis que les touristes d'achat se réjouissaient de l'accroissement de leur pouvoir d'achat, de nombreuses entreprises de l'industrie MEM craignaient pour leurs exportations, la zone euro constituant de loin le plus grand débouché pour la Suisse (environ 60 pour cent des exportations). La mesure prise par la BNS a renchéri les exportations de presque 15 pour cent, du jour au lendemain, ce qui a porté atteinte à la compétitivité et aux marges. Certes, la récession redoutée et la perte de quelque 30 000 emplois annoncée pour la seule industrie ont en grande partie pu être évitées, tout comme un accroissement dramatique du taux de chômage (3,5 pour cent en janvier 2015 et 3,7 pour cent en décembre, en don-

nées corrigées des variations saisonnières). Il n'en reste pas moins que plus de 13 500 emplois ont été perdus en Suisse à jour, dont 6000 à 7000 dans l'industrie, selon l'estimation de Syna.

### **L'article de crise 57**

De nombreuses entreprises ont introduit différentes mesures pour atténuer les effets du cours du change. Il s'est agi le plus souvent de faire appel à l'article 57 de la CCT MEM, dit article de crise, qui permet d'augmenter le temps de travail de 40 heures hebdomadaires à un maximum de 45 heures. Ce travail supplémentaire, qui n'est pas rétribué, est destiné à accroître la compétitivité des entreprises. Environ 80 entreprises MEM ont ainsi augmenté le temps de travail. Selon l'association de la branche Swissmem, environ un tiers des entreprises auraient enregistré des pertes, tandis que seulement 10 pour cent risquaient le dépôt de bilan. En revanche, presque 10 pour cent des entreprises n'ont que peu ou pas ressenti les effets du franc fort. Ces chiffres démontrent que la mesure prise par la BNS n'a pas affecté toutes les entreprises du secteur de l'industrie dans la même mesure. Certaines ont pu compenser le renchérissement du franc grâce à des importations moins chères et à la baisse durable des prix de l'énergie. Beaucoup d'entreprises ont continué à réaliser des bénéfices, simplement moins juteux.

Ces différentes situations ont représenté un défi de taille pour Syna, puisque le travail gratuit découlant de l'application de l'article 57 n'est autorisé que lorsqu'il s'agit de surmonter des difficultés économiques, c'est-à-dire lorsqu'une entreprise peut prouver une perte ou peut apporter la preuve qu'une telle perte la menace dans les six prochains mois. Le problème qui se pose est de savoir quand une mesure est réellement justifiée et ne sert donc pas seulement à assurer la rentabilité, mais préserve les emplois. Dès le début, Syna a clairement fait savoir qu'une augmentation du temps de travail est inacceptable si elle est uniquement destinée à compenser la perte de bénéfices. Le transfert du risque entrepreneurial sur le personnel est illégal. C'est la raison pour laquelle nous avons toujours exigé une contrepartie équitable pour les employés, qu'il s'agisse de rétribuer a posteriori le travail supplémentaire

dans le cas où la mesure aurait échoué, ou au contraire en cas d'amélioration des affaires, ou qu'il s'agisse d'une protection contre le licenciement. Syna a également toujours demandé une totale transparence et l'accès aux chiffres les plus récents des entreprises afin d'être en mesure d'établir si l'augmentation du temps de travail servait réellement au maintien des emplois ou s'il s'agissait simplement de profiter de la crise pour optimiser les profits. Nous avons envoyé en mars un dépliant détaillé à toutes les représentations du personnel de l'industrie MEM pour les soutenir dans les éventuelles négociations concernant l'augmentation du temps de travail.

### **Suppressions d'emplois et restructurations**

De nombreuses entreprises ont réagi à la diminution de leurs marges de profit par une restructuration, la délocalisation de certains secteurs de l'entreprise à l'étranger et la suppression d'emplois en Suisse. Dans le cadre du champ d'application de la CCT MEM, ces mesures ne peuvent être prises qu'avec l'accord des partenaires sociaux. Syna a ainsi participé aux séances d'information destinées aux partenaires sociaux de BOA AG, Quant Switzerland GmbH, Betrams Heatec AG, Sia Abrasives Industries AG, Maschinenfabrik Rieter AG, Vectronix AG, Nokia Solutions and Networks SA, Calorifer AG, IMI CCI, CCS Schweiz AG, Sulzer Management AG (secteur ateliers de précision), Alstom Véhicules ferroviaires SA (secteur transport), Landis+Gyr AG et Weidplas. Nous avons ensuite assisté certaines représentations du personnel dans les procédures de négociations qui ont suivi.

Syna a principalement combattu les effets de la baisse de la conjoncture en négociant à propos des augmentations du temps de travail ou en accompagnant des procédures de consultation. Mais il faudra plus que cela pour protéger l'industrie suisse sur le long terme et préserver les emplois ainsi que de bonnes conditions de travail. Voilà pourquoi nous œuvrons en faveur de l'établissement d'une stratégie pour l'industrie et avons travaillé à établir une unité de doctrine chez les partenaires sociaux. Syna a estimé qu'il fallait réaffirmer la nécessité d'une totale transparence dans le cas d'augmentations des heures de travail et insister sur le fait que l'art. 57 doit

servir uniquement au maintien des emplois. Grâce à notre engagement, les partenaires sociaux MEM, soit Syna, SEC Suisse, Employés Suisse, ASC et Swissmem, ont publié un communiqué de presse à cet effet, à l'issue d'une séance ayant réuni leurs présidents et directeurs.

### Partenariat social

Le partenariat social est bloqué depuis 2014 en raison d'une plainte déposée par Unia contre Employés Suisse. Grâce en particulier aux efforts de Syna, la situation s'est quelque peu détendue. En octobre, après que tous les partenaires sociaux hormis Unia se sont soumis à une révision détaillée, les versements provenant du Fonds de contributions de solidarité ont enfin pu reprendre, contre la volonté d'Unia. Ce déblocage garantit que les partenaires sociaux pourront continuer à assumer leur rôle envers leurs membres dans l'industrie MEM en 2016. Cela a par ailleurs permis de contrer pour l'instant le projet d'Unia d'étouffer financièrement Employés Suisse. (MR)

## 3.6 Industries horlogère et microtechnique

En raison notamment du franc fort et du ralentissement conjoncturel dans d'importants marchés d'exportation de l'horlogerie, les exportations ont baissé pour la première fois depuis 2009. Il s'agit toutefois d'une baisse à un niveau qui reste très élevé. C'est la raison pour laquelle Syna



*Pour cette branche habituée à de très bonnes performances économiques, l'année a été marquée par des résultats moins bons que précédemment. Photo: Fotolia*

a critiqué le refus de la partie patronale d'augmenter les salaires minimaux d'embauche dans les régions (seule exception: le canton de Neuchâtel, suite à une décision du tribunal arbitral portant sur deux ans). D'autre part, les efforts de Syna pour être reconnu en tant que partenaire social de valeur égale se sont poursuivis aux niveaux régional et central. (DF)

## 3.7 Mode et industrie textile

Dans les métiers de la mode, les salaires minimaux n'ont pas été augmentés. Une hausse minime des salaires a été accordée pour les deux ans à venir chez les tailleurs. Il a une fois de plus été impossible de parvenir à un accord salarial avec l'industrie suisse du textile et de l'habillement (Swisstextiles). Par contre, le contrat cadre pour les entreprises de l'industrie suisse du textile et de l'habillement sera révisé et renégocié en 2016. La CCT de la cordonnerie et orthopédie, qui date de 1990, doit elle aussi être renouvelée en 2016. La CCT entre Schoeller Textil et Syna a été prolongée d'un an. (GS)

**Contributions de Diego Frieden (DF),  
Mathias Regotz (MR), Guido Schluep (GS)  
et Tibor Menyhárt (TM)**

## 4 Location de services

La nouvelle CCT location de services a été établie au cours de négociations ardues qui se sont prolongées jusque tard en 2015. Le résultat des négociations est jugé acceptable par les syndicats. Un progrès a pu être obtenu pour les salaires minimaux. Syna s'est également opposé avec vigueur au salaire minimal de 3000 francs pour le Tessin. Il a été convenu, au moyen d'un accord de protocole spécifique, que les salaires tessinois feraient eux aussi l'objet d'une négociation annuelle pendant la durée de la convention, de 2016 à 2019. La nouvelle CCT entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2016. L'exécution a été encore renforcée et professionnalisée. Des progrès marquants ont été accomplis en ce sens, et nous avons constaté un recul des infractions. (HM)

# V Politique syndicale

## 1 Assemblée des délégués (AD) 2015

La 21<sup>e</sup> AD s'est déroulée au théâtre municipal d'Olten, le 27 juin 2015. Conformément aux statuts, le rapport d'activité ainsi que les comptes annuels y ont été acceptés, et les répercussions financières de la fusion de l'assurance-risques avec Syna exposées dans le détail.

Trois requêtes figuraient à l'ordre du jour. La première, selon laquelle deux représentants de la commission de migration devaient siéger au Comité, a été abondamment discutée par les délégués, qui ont finalement approuvé la contreproposition du Comité, actualisant ainsi dans les statuts les critères d'élection des membres de la base. Au moins quatre des douze représentants de la base au Comité doivent venir des régions latines du pays. Les régions veillent par ailleurs à une représentation équitable des sexes et des

commissions actives représentant les membres en âge de travailler.

Les deux requêtes de la région de Berne concernaient l'assurance-risques. La première a été retirée et la seconde rejetée. Le Comité a assuré que le recrutement des membres constitue un objectif prioritaire, auquel seront alloués des moyens financiers adéquats. Grâce à la présentation – puis l'acceptation – des comptes annuels, l'AD a pris connaissance de l'utilisation de l'argent.

L'AD a fait ses adieux à Santo Cardizzone et à Sabine Hunger du service de politique sociétale, qui siégeait au Comité. Deux nouveaux représentants de la base ont dû être élus, la regrettée Maité Toppiano étant décédée au printemps 2015. Ont été élus: Sabine Aschwanden, région Vaud, et Humberto Gabriel da Silva Gomes, région Lucerne, membre de la commission de migration.

Syna a confirmé par deux résolutions son engagement pris lors du Congrès 2014 d'œuvrer à établir l'équilibre entre travail et loisirs. Notre syn-



Vote lors de l'AD.

Photo: Lars Walter

dicat a par ailleurs clairement annoncé que les problèmes dus à la faiblesse de l'euro ne devaient pas être résolus aux dépens des travailleurs.

**Arno Kerst, président**

## 2 Mise en œuvre des thèmes du Congrès

En exprimant sa volonté d'établir l'équilibre entre travail et loisirs, le Congrès Syna 2014 a abordé un thème qui reste malheureusement d'une actualité brûlante en 2015. Différentes études démontrent que la charge de travail, déjà trop importante, augmente encore. Concilier travail et famille relève trop souvent du tour de force. Travail.Suisse, notre association faîtière, a publié à ce sujet son «Baromètre conditions de travail», confirmant que le stress dû au travail ne diminue pas. Mais les politiques et l'économie ignorent volontairement ces études, et tout laisse présager de nouvelles péjorations. Dans les branches touchées par la faiblesse de l'euro, une partie du personnel travaille plus longtemps – pour un salaire inchangé. Une mesure qui, trop souvent, ne permet pas de sauver les emplois. Le travail sur appel et les contrats temporaires prennent l'ascenseur. La volonté d'aider à concilier le travail et la famille est proclamée dans les brochures marketing au lieu de faire l'objet de directives dans des CCT.

### Enregistrement de la durée du travail

L'accord selon lequel l'employeur verse à l'employé un salaire correspondant au travail accompli constitue un élément central du contrat de travail. Cela confère une grande importance à l'enregistrement de la durée de travail (EDT). Sans lui, le travail supplémentaire si souvent exigé, ou les affectations morcelées, menacent de conduire au travail gratuit. Saisir le temps de travail reste par ailleurs le seul moyen objectif d'estimer la charge de travail.

Les durées maximales de travail, les réglementations légales relatives aux pauses et temps de repos visent à protéger la santé et ne peuvent être vérifiées que grâce à l'EDT. Mais ces critères essentiels pour des conditions de travail équitables

et respectant la santé ont subi une pression accrue en 2015. Syna s'est donc engagé avec fermeté pour le maintien de l'obligation de l'EDT.

Cédant à la pression exercée depuis des années par les banques et les assurances, le conseiller fédéral PLR Johann Schneider-Ammann a proposé un allègement de l'EDT. Une modification de l'ordonnance de la Loi sur le travail permettant aux très hauts salaires de renoncer à l'EDT a été décidée au mépris du partenariat social (Syna et Travail.Suisse ont été exclus de la phase décisive). Cette première fissure menace à présent de devenir une faille géante, comme Syna le craignait. Contrairement à ce qui avait été annoncé lors de la modification d'ordonnance, d'autres interventions parlementaires à ce sujet n'ont pas été retirées. Au contraire, certaines interventions au Parlement dominé par la droite bourgeoise vont jusqu'à prôner l'abolition pure et simple de l'EDT pour des branches entières, voire une modification de la Loi sur le travail avec une prolongation des durées maximales de travail, des pauses écourtées et une extension du travail dominical, qui transformerait cette loi destinée à la protection des travailleurs en une loi visant à la promotion économique. Différentes associations patronales dénigrent systématiquement l'EDT dans les médias. Nous ne ménagerons pas nos efforts à ce sujet au cours des années à venir. Car l'enjeu est de taille: il s'agit rien moins que de garantir des conditions de travail dignes.

### Travailleurs âgés

Lors du Congrès, nous avons également abordé le thème de la pression et du stress au travail du point de vue des travailleurs âgés. Dans ce cadre, les solutions de retraite anticipée (RA) dans les différentes branches ont un rôle important à jouer. En 2015, Syna a fortement contribué à assurer le maintien de la RA à 60 ans dans le secteur principal de la construction. Notre insistance à négocier globalement la RA, la CN et le salaire, ainsi que notre engagement orienté vers la recherche de solution ont débloqué les négociations dans la construction et ont permis de résoudre les problèmes au dernier moment, juste avant la fin de l'année. Syna a également négocié un modèle de RA pour les plâtriers-peintres. Nous verrons en 2016 si les patrons l'accepteront réel-



Lors du rallye de poussettes à Berne, nous avons demandé un congé paternité.

Photo: Travail.Suisse

lement. Nous sommes particulièrement heureux d'être parvenus à introduire pour la première fois une solution de RA dans une CCT du secteur de la santé (Vaud).

En cours d'année, la revendication de Syna pour un congé de réorientation et une formation continue tout au long de la carrière a pris un nouvel élan. Les discussions politiques portant sur la priorité à accorder aux travailleurs indigènes et aux travailleurs âgés, la rapide progression de l'automatisation dans différentes branches accompagnée d'un intérêt accru des médias pour ce thème, le manque persistant de main d'œuvre qualifiée dans beaucoup de secteurs ainsi que la prise de conscience de la situation difficile des chômeurs de plus de 50 ans ont eu pour effet que nos revendications pour une formation continue, des bilans professionnels réguliers et la valorisation du savoir-faire des travailleurs âgés ont bénéficié d'un regain d'intérêt, y compris de la part du patronat.

### **Congé paternité**

Cela fait des années que Syna s'engage pour un congé paternité. La voie des CCT n'apporte pas les

progrès escomptés. Les interventions politiques au Parlement, soutenues par Travail.Suisse, ont échoué, avant comme après les élections. L'opinion du peuple diffère radicalement de celle des politiques: en effet, selon un sondage représentatif de Travail.Suisse, plus de 80 pour cent des personnes interrogées souhaitent un congé paternité. Après un débat interne approfondi, le Comité de Syna s'est déclaré, fin novembre, en faveur du lancement d'une initiative populaire pour quatre semaines de congé paternité, en collaboration avec notre association faitière et d'autres organisations (telles que Pro Familia, Alliance F ou Männer.ch). Les décisions définitives et le lancement de la collecte des signatures interviendront durant le premier semestre 2016.

### **Une planification en six points pour 2016**

A l'occasion d'une conférence de presse où nous avons commenté le bilan décevant de l'automne salarial, Syna a présenté en décembre dernier son plan en six points pour 2016. Il s'agit en particulier de revendications qui doivent contribuer à établir l'équilibre entre travail et engagement familial ou loisirs:

- Pas touche à la Loi sur le travail! Les réglementations relatives à la durée du travail et des pauses doivent être maintenues inchangées, tout comme l'obligation d'EDT. Le travail gratuit et le démantèlement de la protection de la santé sont hors de question.

- Dans une économie globalisée, les entreprises et leur personnel font face à de grands défis. Il est d'autant plus important de les affronter avec des employé-e-s en bonne santé. Nous prôtons des conditions de travail progressistes pour l'équilibre entre travail et loisirs.

- Syna entend aider à concilier activité professionnelle et vie de famille. C'est dans cette optique que nous participerons au lancement de l'initiative populaire pour 20 jours de congé paternité.

- Fidélité à la place industrielle suisse et protection des salaires ainsi que des conditions de travail. Qui veut maintenir la motivation des travailleurs et travailleuses et conserver des relations économiques réglementées avec nos voisins européens doit s'engager en faveur de mesures d'accompagnement efficaces et de la sécurité de l'emploi en Suisse.

- L'égalité des salaires maintenant! La voie volontaire, comme celle en partenariat social, ont échoué dans la lutte contre la discrimination salariale. La loi sur l'égalité doit donc prévoir des contrôles réguliers des salaires et des sanctions efficaces en cas d'inégalité constatée des salaires.

- Consolidation du partenariat social constructif. De nombreuses conditions de salaires et de travail se règlent le mieux par le biais de CCT. Syna y est prêt. Mais pour un dialogue constructif, il faut en face des interlocuteurs – employeurs et associations patronales – plus disposés à négocier et à envisager des concessions.

**Arno Kerst, président**

### 3 Enregistrement de la durée de travail (EDT)

A quelques exceptions près (par ex. cadres supérieurs, tels que membres du conseil de direction, et travailleurs indépendants), tous les travailleurs de Suisse étaient tenus, jusqu'à fin 2015,

d'enregistrer systématiquement la durée de leur travail. C'est ce qui était stipulé dans la Loi sur le travail (LTr) et ses ordonnances. Or, au cours de l'année 2015, les employeurs ont augmenté leur pression sur l'EDT. S'ils le pouvaient, ils l'aboliraient purement et simplement. Mais comme il est impossible de contrôler le respect des durées maximales de travail et des temps de repos sans EDT, cela reviendrait à renoncer à la protection de la santé inscrite dans la LTr. Les heures supplémentaires et le temps supplémentaire ne pourraient plus être documentés et rétribués. Cela conduirait à encore plus de travail gratuit (aujourd'hui déjà, les heures supplémentaires gratuites effectuées annuellement en Suisse équivalent à plus d'un milliard de francs!). L'abandon de l'EDT serait donc synonyme de baisse sournoise des salaires. Syna s'y oppose depuis le début avec ardeur. Le Conseil fédéral a initié des négociations animées par le SECO entre Travail Suisse (représenté par Mathias Regotz, de Syna), l'USS, des associations patronales et des associations de l'artisanat, dans le but d'alléger l'EDT dans le sens souhaité par le patronat. Or si le pire a pu être évité, c'est bien grâce à Syna. La modification d'ordonnance, qui entrerait en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016, repose sur un compromis négocié: la renonciation à l'EDT, nouvellement introduite, ne peut être convenue que par le biais d'une CCT, ce que nous avons exigé. Cette condition constitue un instrument de contrôle et permet d'éviter les abus. Mais qu'est-ce qui a changé, au juste? Art. 73a Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail: il sera désormais possible pour l'employeur de renoncer à l'EDT pour certaines catégories de salariés, lorsque certaines conditions sont remplies. Il faut entre autres que cette mesure soit convenue entre les partenaires sociaux, représentants du personnel et de l'employeur dans une CCT. Les salariés concernés doivent donner leur accord par écrit, disposer d'une grande autonomie dans la gestion de leur temps de travail et gagner plus de 120 000 francs par année. Art. 73b Enregistrement simplifié de la durée de travail: pour les travailleurs disposant d'une grande autonomie dans la gestion de leur temps de travail, l'employeur peut convenir avec la représentation du personnel, ou à défaut avec les salariés eux-mêmes, d'une EDT

simplifiée, ne comportant que le temps de travail quotidien, sans le détail des moments auxquels ils ont travaillé et pris leurs temps de repos, sauf dans le cas du travail de nuit et du dimanche. Pour tous les autres travailleurs, l'obligation d'enregistrer la durée de travail dans le détail est maintenue.

**Mathias Regotz, vice-président  
et responsable du secteur industrie**

## 4 Politique salariale

Malgré une conjoncture difficile, l'économie suisse s'est bien comportée. Les prévisions sont passées d'un peu moins de 1 pour cent de croissance pour 2015 à 1,5 pour cent en 2016. Certains secteurs de l'industrie d'exportation, le commerce de détail en régions frontalières et le tourisme ayant été particulièrement affectés par la faiblesse de l'euro, Syna a abordé l'automne salarial avec des revendications modérées: 100 francs d'augmentation, à adapter en fonction de la situation dans les différentes branches. Syna pouvait même envisager de renoncer à des augmentations de salaires si cela permettait de préserver durablement des emplois.

Mis à part quelques exceptions positives, l'automne salarial 2015 a été très maussade, avec des augmentations se situant entre 0 et 0,5 pour cent, de modestes versements uniques et des ajustements individuels de salaires. Les employeurs ont ainsi sapé la motivation et l'engagement des salariés. En s'attaquant de surcroît aux temps de travail et de pauses inscrits dans la LTr et en menaçant de supprimer des emplois, ils ont fait baisser la productivité des salariés et porté préjudice à l'économie.

### Le prétexte du renchérissement négatif

Le renchérissement négatif de 1 pour cent ne suffit pas à justifier les résultats salariaux décevants. En effet, le calcul du renchérissement ne tient pas compte des primes de caisses maladies, en constante augmentation. Si l'on y ajoute la hausse de loyer souvent liée à un déménagement, certains voient l'augmentation théorique de leur pouvoir d'achat se muer en charges supplémen-

taires, qui en sont en aucun cas compensées par les maigres résultats salariaux 2016.

### Secteur tertiaire

Dans le commerce de détail et l'agriculture, on retiendra principalement le gel des salaires chez Coop ainsi que les très modestes augmentations chez Migros (0 à 0,5 pour cent) et Fenaco (0,5 pour cent). Ces augmentations n'ont été accordées qu'à titre individuel. Il en a été de même dans le secteur de la santé, où, pour les employeurs en partie privés, économiser pour optimiser les profits est à l'évidence plus important qu'une répartition équitable des salaires ou que d'offrir des conditions attrayantes pour combattre le manque de main d'œuvre qualifiée et contribuer à la motivation d'un personnel qui travaille dur.

L'augmentation des salaires minimaux dans la branche de la coiffure (à partir du 1.9.2015 augmentation de 100 francs à 3800 francs) ainsi que dans celle du nettoyage en Suisse romande (plus 1,3 à 2,1 pour cent) démontre l'avantage de régler les salaires minimaux par le biais des CCT.

### Artisanat

La SSE elle-même a jugé la conjoncture satisfaisante dans le secteur de la construction, émettant des prévisions prudemment optimistes pour l'avenir. Ceux qui ont œuvré par leur travail à cette situation positive n'en ont pas récolté les fruits: les salaires ont largement stagné dans l'artisanat. Pour la seconde fois consécutive, les employés du secteur principal de la construction, de la menuiserie, de la carrosserie, des techniques du bâtiment ou encore de l'industrie du meuble,



*Les négociations salariales se sont trop souvent soldées par un gel des salaires ou de trop maigres augmentations.*

Photo: Fotolia

ont dû se résigner à un gel des salaires. Les autres résultats enregistrés dans l'artisanat ont également consisté en un gel des salaires ou en augmentations des plus minimes. Il aurait pourtant pu en être autrement, comme l'a démontré le second-œuvre en Suisse romande, qui affiche une augmentation générale des salaires de 1 pour cent et individuelle de 0,3 pour cent.

### Industrie

De nombreuses entreprises ont opté pour le gel des salaires, des augmentations extrêmement faibles ou des versements uniques. C'est d'autant plus révoltant que beaucoup de salariés ont contribué de manière significative, par leur grand engagement et par du travail gratuit, à aider la branche à relever le défi de la faiblesse de l'euro. Et voilà qu'au lieu de récompenser cet effort, le patronat a menacé, parfois de manière inconsidérée, de délocaliser les emplois à l'étranger, mettant dans certains cas la menace à exécution. La garantie d'une sécurité de l'emploi, demandée par Syna en cas de gel des salaires, ou prévue par l'article de crise 57 de la CCT MEM en cas de prolongation du temps de travail, n'est de loin pas toujours accordée.

Les accords salariaux chez DSM (plus 1,7 pour cent) et Syngenta (plus 1 pour cent) ont constitué une note positive.

S'il s'était agi d'un automne de vendanges plutôt que d'un automne salarial, ce n'est pas du vin qu'il aurait donné, mais du vinaigre.

**Arno Kerst, président**

## 5 Egalité salariale

En 2015 s'est déroulée la première grande manifestation à l'occasion de la journée de la femme depuis celle de 2011. Plus de 40 organisations avaient appelé à manifester pour l'égalité des salaires dans les rues bernoises, et les préparatifs avaient débuté dès l'automne 2014. Sabine Hunger représentait Syna au comité d'organisation. L'égalité salariale figure aussi au nombre des revendications adoptées lors du Congrès Syna 2014. Afin de lutter contre l'inégalité salariale constatée également dans les emplois à temps partiel,



*Chiara Simoneschi-Cortesi (à gauche) et Malika Zouaoui.*

*Photo: Yanna Obert*

Syna a insisté avec son slogan «Valorisons le temps partiel» sur le fait que l'on ne parviendrait à des conditions de travail à temps partiel équitables qu'en garantissant un salaire égal à travail égal.

### Syna Suisse en marche

Dès dix heures, les ballons étaient gonflés sur la Schützenmatte de Berne, les casquettes et gilets prêts à être distribués et les dernières informations échangées. Alors que 8000 participants étaient espérés, ce sont finalement quelque 12 500 femmes, hommes et enfants de tous âges qui ont répondu présents, motivés par l'importance de l'enjeu et la météo printanière. Ainsi que l'a justement remarqué un collègue d'un autre syndicat: «Vous avez réuni là une marée blanche impressionnante.» Plusieurs centaines de personnes, membres et sympathisants, se sont retrouvées le 7 mars au point de rencontre Syna, arborant la couleur blanche du logo du syndicat, portant des drapeaux, et brandissant des bannières aux slogans évocateurs ou des illustrations provocantes pour manifester ensemble en faveur de l'égalité salariale. Une revendication qui est en fait inscrite dans la loi depuis plus de 30 ans! On lit en effet à l'art. 8, al. 4 de la Constitution fédérale: «L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.» Bien que la différence de salaire entre les sexes atteigne encore le montant incompré-

hensible de 678 francs par mois, l'association patronale se refuse à y voir un effet de la discrimination. Selon les patrons, cette différence est tout simplement inexplicable et la polémique (portant sur la discrimination) mal venue...

### Solidarité intergénérationnelle

Dans le train qui s'ébranlait, l'ambiance était festive et les visages radieux. Tous allaient descendre dans la rue pour défendre leurs droits, clamer haut et fort leur conviction. La solidarité qui unit les sexes et les générations dans un même élan a un effet euphorisant!

En raison de la longueur du train, les premiers orateurs prenaient déjà la parole sur la place fédérale, tandis qu'arrivaient ceux qui venaient de l'arrière du train... Juste à temps pour entendre Malika Zouaoui, jeune membre de Syna qui montait sur le podium avec Chiara Simoneschi-Cortesi. Dans leur intervention commune, la présidente de Transfair, politicienne chevronnée, et la jeune femme en début de carrière ont réclamé l'égalité des chances pour les femmes, les mères et les pères. Elles ont exprimé leur déception d'avoir encore à manifester sur ce thème alors que l'égalité salariale a été inscrite dans la loi avant la naissance de Malika. Si les progrès continuent au rythme actuel, il faudra encore quelque 65 ans avant que la promesse contenue dans la loi

devienne réalité. Il est absolument incompréhensible que des prescriptions légales puissent être foulées aux pieds par le patronat aussi délibérément et sans conséquences. Les manifestants ont démontré leur détermination, et la majorité d'entre eux s'est déclarée prête à continuer la lutte aussi longtemps qu'il le faudrait pour que l'égalité salariale se réalise.

**Colette Kalt, directrice de la communication et des campagnes**

## 6 Politique sociale

Au printemps, Syna a décidé d'augmenter le taux d'activité (180 au lieu de 80 pour cent) des collaboratrices du service de politique sociale. Cette décision est conforme à la stratégie de Syna, qui souhaite accroître son engagement dans les domaines sociopolitiques sensibles. L'augmentation du taux d'activité a été accompagnée de changements parmi les collaboratrices: depuis l'automne, Vera Huotelin est responsable du service Jeunesse et Selina Tribbia du service Migration. Toutes deux travaillent à 80 pour cent. Par ailleurs Lise-Emanuelle Nobs, du secteur tertiaire, consacrera désormais 20 pour cent de son temps de travail au service Egalité. (ST)



Manifester pour l'égalité des salaires.

Photo: Yanna Obert



Les membres du Conseil de la jeunesse.

Photo: Jeunesse.Suisse

### Service Jeunesse

Les jeunes membres Syna ont participé activement à la démonstration nationale pour l'égalité salariale, qui s'est déroulée le 7 mars à Berne. Syna y a manifesté aux côtés de Jeunesse.Suisse, Travail.Suisse, Transfair et de nombreuses autres organisations contre les différences de salaires injustes. Malika Zouaoui (Young Syna et Jeunesse.Suisse) et Chiara Simoneschi-Cortesi (Transfair et Travail.Suisse) ont prononcé un discours sur la place fédérale, dans lequel elles réclamaient des mécanismes de contrôle et des sanctions lors d'inégalités salariales avérées.

En 2015, un atelier de recherche d'emploi ainsi qu'un cours dédié aux impôts et aux assurances sociales ont été proposés aux jeunes. Les 10 et 11 octobre s'est déroulé le Conseil de la jeunesse de Jeunesse.Suisse à Morschach (SZ) avec seize participants, dont huit membres Syna. Il y a été débattu en profondeur des thèmes de l'entrée dans la vie professionnelle, des stages, des jeunes migrants et de la discrimination dans la vie professionnelle. Ces thèmes resteront à l'ordre du jour du Comité et de la Commission de la jeunesse de Jeunesse.Suisse.

En 2016, Syna développera son travail sur le thème de la jeunesse. (VH)

### Service Migration

En février 2014, la Conférence sur la migration a réuni de nombreux participants. Cette année, la Conférence a été enrichie d'une intervention de Matthias Kuert Killer, responsable de la politique sociale chez Travail.Suisse. Les séances de la Commission de la migration, organisées en janvier,

mai et septembre, ont été l'occasion pour les participants de concrétiser la résolution du Congrès Syna 2014. Et bien sûr, du temps a été consacré à faire la connaissance des nouvelles responsables des services de politique sociale: pour une collaboration constructive et transparente, il convient d'établir une confiance réciproque dès le début des relations de travail.

A l'automne, nous avons défini les formations en langue italienne qui figureront au programme 2016 de notre institut de formation ARC. Il y aura des cours de langue gratuits, des cours de théorie de la communication, un cours pour la prévention du «burnout» et du mobbing, ainsi qu'une formation au recrutement professionnel de nouveaux membres. (ST)

### Service Egalité

Le thème de l'égalité salariale a tenu une place prépondérante en 2015. 12 000 membres des syndicats et des organisations féminines se sont réunies le 7 mars sur la Place fédérale pour manifester leur soutien à cette cause. Syna apporte sa contribution financière au site Internet [www.mamagenda.ch](http://www.mamagenda.ch) de Travail.Suisse. Le site a vu le jour en 2011 en versions allemande et française, auxquelles s'est ajoutée une version italienne en septembre 2015. Son objectif est de familiariser les femmes enceintes avec leurs droits sur leur lieu de travail, et, parallèlement, de sensibiliser les employeurs à leurs devoirs envers les futures mères. «Mon travail – Mon temps» vaut aussi bien pour les pères que pour les mères. Voilà pourquoi le Comité Syna a décidé à la fin de l'année de lancer une initiative pour un congé paternité de quatre semaines. Le service Egalité est heureux de ce projet qui nous fait avancer sur la voie d'un monde du travail équitable. (LN)

Contributions de Vera Huotelin (VH),  
Lise-Emanuelle Nobs (LN) et Selina Tribbia (ST)

## 7 Mouvement des retraités

De bonnes intentions certes, encore faut-il qu'elles soient suivies d'effet! C'est la conviction exprimée par le comité du mouvement des re-

traités Syna lors de sa première séance. Le comité a décidé d'organiser son assemblée des délégués 2015 avec Young Syna, sous la forme d'une journée intergénérationnelle ayant pour thème le «Dialogue entre jeunes et seniors». Le 13 juin, 50 retraités et 15 jeunes de moins de 25 ans se sont donc réunis à la «Schützi» à Olten. Colette Kalt, qui animait l'événement, a parfaitement su amener les uns et les autres à s'exprimer, tout en veillant à équilibrer les temps de parole. Il a été réjouissant de voir les jeunes se montrer ouverts au dialogue, prendre spontanément la parole et exprimer leur opinion avec une maturité étonnante. Ils participent activement à la vie citoyenne en votant, mais comprennent aussi leurs collègues qui ne souhaitent pas passer des heures à étudier la documentation de vote souvent complexe. Y aurait-il peut-être là un créneau à occuper pour Syna? Les jeunes actifs contribuent à façonner le futur de notre société. Quant à l'ancienne génération, elle a évoqué des événements du passé. La vie était alors un peu moins compliquée pour les jeunes. Leur voie professionnelle était souvent tracée par les parents, et une fois engagés dans un métier, ils y jouissaient d'une relative sécurité. Aujourd'hui, tout est possible, études ou apprentissage, mais sans garantie de pouvoir un jour exercer le métier appris

### Dialogue intergénérationnel

Le repas de midi, pris à l'air libre sous l'ombre des arbres, a constitué une nouveauté pour une assemblée des délégués des rentiers. La discussion s'est poursuivie autour de délicieuses grillades, salades et boissons fraîches. Un fantastique dessert a contribué à une ambiance encore plus gaie. Le programme de l'après-midi a à nouveau reçu l'attention de tous. La conférence de Petra Huth de Swisscleantec, très intéressante, a fourni des pistes de réflexion sur le thème de «la croissance à tout prix». Il vaudrait tellement mieux aspirer à la qualité plutôt qu'à la quantité. Il est essentiel de préserver les espaces verts, à la fois pour pouvoir nous y ressourcer et pour les mettre à disposition de l'agriculture. Il faut veiller de manière accrue à la qualité de l'air et de l'eau. Les générations futures nous seront reconnaissantes d'hériter d'une Suisse propre, où il fait bon vivre. Voilà pourquoi nous soutenons la croissance lors-

qu'elle est nécessaire, mais pas à n'importe quel prix, ni avec pour seul objectif le profit et l'enrichissement de quelques-uns.

La journée intergénérationnelle de Syna fut un succès. Certes, les participants, tous engagés, des plus âgés aux plus jeunes, ne constituaient pas un échantillon représentatif de la population suisse. A leurs yeux, le travail syndical est important et porteur d'espoir pour l'avenir. Ce fut vraiment une belle rencontre, agréable et fructueuse.

### Perspectives

La séance du comité, à l'automne 2015, a été l'occasion de revenir sur l'assemblée des délégués. De l'avis général, cette expérience avec Young Syna, des plus intéressantes, devrait être répétée.

Les thèmes prévus pour 2016 sont l'initiative RASA (sortons de l'impasse) avec le professeur Dr Geiser de l'HSG Saint-Gall, la vague d'immigration ou encore l'iHomeLab de la haute école de Lucerne. Il reste à voir si l'un de ces thèmes peut être traité en collaboration avec Young Syna. Entretemps, toutes les régions Syna ont reçu pour mission de former des groupes de rentiers et d'organiser des événements avec eux.

Je remercie chaleureusement le comité du mouvement des rentiers Syna, le personnel du secrétariat central et des secrétariats régionaux ainsi que tous les volontaires des régions pour leur collaboration.

**Emil Hauser,**  
président du mouvement des rentiers



*A l'occasion de leur AD, les retraités Syna ont invité les membres de Young Syna au dialogue.*

*Photo: Gabriela Sperto*

---

## Impressum

**Editeur:**

Syna – le syndicat  
Secrétariat central  
Römerstrasse 7 / CP 1668, 4601 Olten  
T 044 279 71 71  
[www.syna.ch](http://www.syna.ch)

**Rédaction:**

Colette Kalt, Olivia Coray

**Traduction:**

Pascale Giger (A → F)  
Colette Kalt, Olivia Coray,  
Germaine Monica Rusch (F → A)

**Layout:**

Sandra Lebitsch

**Impression:**

LZ Print, Neue Luzerner Zeitung AG

1<sup>ère</sup> édition, mai 2016

