



Rapport d'activité 2016

Rapport du Comité directeur
à l'Assemblée des délégués du 24 juin 2017

Impressum

Editeur:

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

Rédaction:

Dieter Egli, Olivia Coray

Traduction:

Pascale Giger (A → F)
Dieter Egli, Olivia Coray,
Germaine Monica Rusch (F → A)

Layout:

Sandra Lebitsch

Impression:

LZ Print, Luzerner Zeitung AG
1^{ère} édition, mai 2017

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

Sommaire

I	Avant-propos du président	2
II	Faits et données	3
2.1	Personnel	3
2.2	Organigramme	4
III	Régions	5
	Suisse alémanique	5
3.1	Alpes	5
	Grisons/Pays de Sargans, Haut-Valais, Obwald et Nidwald, Uri, Zoug/Schwyz intérieur	5
3.2	Moyen Pays	9
	Berne, Fribourg alémanique, Lucerne, Olten/Soleure	9
3.3	Nord-Ouest	12
	Argovie, Suisse du Nord-Ouest	12
3.4	Est	13
	Haut-lac de Zurich, Suisse orientale, Zurich/Schaffhouse	13
	Suisse romande	16
3.5	Romandie	16
	Fribourg/Neuchâtel, Genève, Jura, Vaud	16
IV	Secteurs et branches	19
4.1	Secteur tertiaire	19
4.2	Secteur de l'artisanat	22
4.3	Secteur de l'industrie	25
V	Politique syndicale	29
5.1	Assemblée des délégués	29
5.2	Mise en œuvre des thèmes du Congrès	30
5.3	Politique salariale	31
5.4	Politique sociétale	32
5.5	Congé paternité	34
5.6	Prévoyance vieillesse	36
5.7	Préférence indigène	37

I Préface du président

Ce rapport d'activité, destiné à l'Assemblée des délégués, rend compte des activités de Syna durant l'année 2016. Après une brève présentation de quelques chiffres clés et de notre organigramme, la parole est donnée aux régions et aux branches, qui évoquent leur engagement syndical. Le dernier chapitre développe quant à lui les thèmes phares du travail de Syna et les sujets traités dans le cadre des commissions et des différents services.

A l'heure où j'écris ces lignes, 2016 appartient déjà au passé. A cette rétrospective se superposent pour moi les impressions fortes de la journée nationale de collecte des signatures que nous avons menée aujourd'hui, au début du mois d'avril, pour notre initiative populaire «Pour un congé paternité raisonnable – en faveur de toute la famille». Au cours de cette action nationale, nous avons récolté plus de 4000 signatures dans 14 villes. Grâce à l'engagement coordonné de Syna, Travail.Suisse et ses fédérations membres, ainsi que d'autres organisations partenaires, nous avons, ensemble, réuni plus de 8000 signatures au total. Ce sont 8000 personnes, qui au cours d'une seule journée ont non seulement entendu nos revendications, mais les ont activement soutenues, 8000 personnes, qui aujourd'hui, dans la rue ou par le biais d'Internet, sont entrées en contact avec nous!

Fort de ses 200 collaborateurs, Syna représente les intérêts de 60 000 membres. Ce sont toutes ces personnes, membres ou collaborateurs, qui par leurs paroles et leurs actions donnent son visage à Syna. Tous ensemble, nous sommes Syna, ensemble, nous faisons avancer notre syndicat. Aujourd'hui, avec notre action de collecte, mais aussi lors d'innombrables autres occasions en 2016. Et je vous en remercie du fond du cœur.

Ce rapport d'activité ne constitue qu'un aperçu, inévitablement incomplet, de toutes les activités menées en 2016 pour et par Syna. Avec notre travail, nous nous engageons pour un monde du travail digne, nous luttons contre les injustices, la maximisation du profit et l'étroitesse d'esprit. Ensemble, nous œuvrons pour plus de solidarité



Arno Kerst

Photo: Pascal Kemper

et dans l'intérêt général de notre société. Nous endossons notre part de responsabilité pour le développement durable de notre vie sur cette planète.

Au cours de notre travail en commun, nous tissons entre nous des liens étroits, qui hélas se brisent parfois, lorsque pour certains, le cycle de la vie s'achève. Que ce regard vers le passé soit aussi l'occasion d'une pensée émue et reconnaissante à nos chers disparus et à leurs proches.

J'espère que la lecture de ce rapport d'activité nous rappellera à tous de bons souvenirs et surtout, qu'il nous donnera le courage et l'envie de poursuivre notre action commune, plus nécessaire que jamais, en faveur des travailleurs!

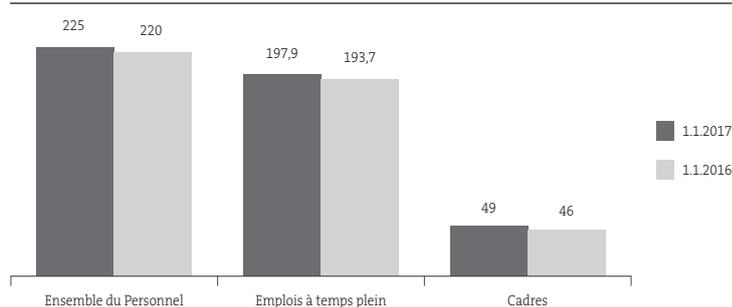
Arno Kerst, président

II Facts & Figures

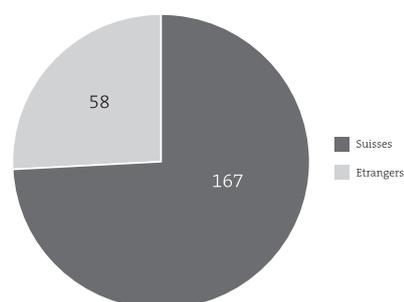
1 Personnel

Syna emploie 225 personnes dans 18 secrétariats régionaux disséminés dans toute la Suisse et au secrétariat central à Olten. 83 collaborateurs travaillent à temps partiel. Nos employés représentent 13 nationalités différentes.

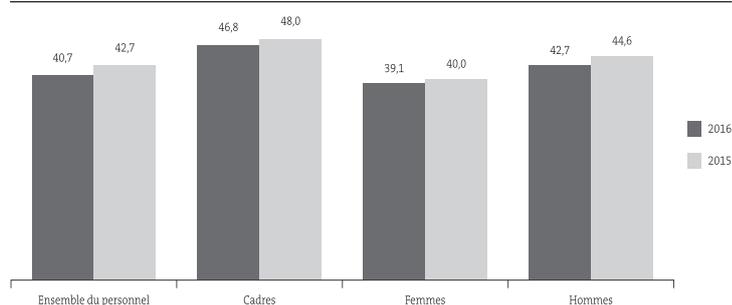
Effectifs du personnel (en nombre de personnes)



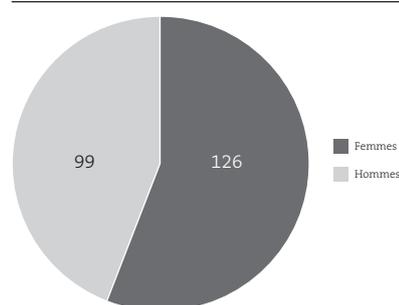
Nationalités



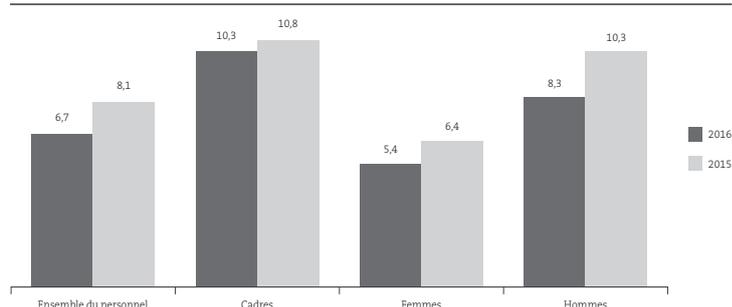
Age moyen (en années)



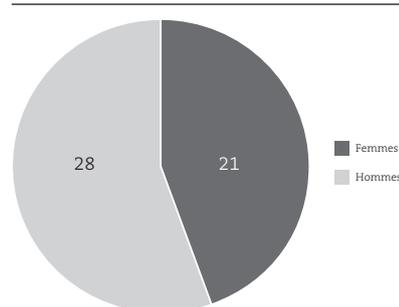
Répartition femmes/hommes*



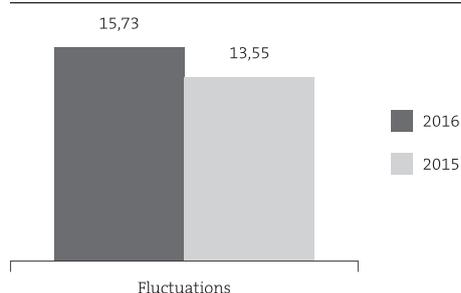
Ancienneté, moyenne (en années)



Répartition femmes/hommes*



Taux de rotation (Formule BDA, en pour cent)



*(en nombre de personnes)

III Régions

Suisse alémanique

1 Alpes

1.1 Grisons/Pays de Sargans

Secrétariat régional

En décembre 2015, nous avons accueilli notre nouvelle secrétaire régionale, Susanna Sabbadini, qui nous a permis d'aborder 2016 avec une équipe au complet. Grâce à son caractère sociable et positif, Susanna s'est rapidement intégrée à notre équipe. A la fin 2016, Gregor Deflorin a été nommé secrétaire central à Olten pour le secteur de l'artisanat, ce qui a conduit à un changement à la tête de la commission paritaire professionnelle (CPP) d'Ilanz: Gion Perito, son compétent successeur, est entré en fonction dès juillet, apportant à Syna les CPP dont il s'occupait auparavant chez Unia. Bienvenue Gion!

Plus de membres, quelques suppléments de salaires

Grâce à l'engagement de tous, notre effectif des membres en augmentation de 2,6 pour cent affiche une belle progression!

L'an dernier, nous avons obtenu quelque 180 000 francs pour nos membres, par le biais d'actions juridiques dans le cadre du droit du travail et des assurances sociales, et en réclamant des sommes

dues par les caisses de pension. Un grand merci à toute l'équipe pour cette collaboration fructueuse.

Les négociations salariales avec Ems-Chemie, relativement satisfaisantes, se sont conclues par un pour cent d'augmentation individuelle des salaires, augmentation dont plus de 90 pour cent du personnel a bénéficié. Nous avons remporté un succès supplémentaire à l'Outlet de Landquart, en obtenant une augmentation des salaires minimaux de 0,6 à 0,8 pour cent pour avril 2017.

Autre objet de satisfaction, les quelque 1400 signatures en faveur de l'initiative pour le congé paternité que nous avons récoltées auprès de la population nous confirment que nous sommes en bonne voie d'atteindre, en collaboration avec nos comités de sections, notre objectif de 2000 signatures.

En contact avec les membres

Le secrétariat régional a organisé pour la quatrième fois, en collaboration avec la section Domat/Ems et environs, une excursion dans la région. En août, celle-ci a mené quelque 70 participants à l'exposition des 75 ans d'Ems-Chemie. Sur plus de 1400 m², quelque 140 photos et plus de 300 documents historiques, objets et exemples de produits relataient l'histoire de l'entreprise.

Peinant à trouver des candidats pour leurs comités de sections, les sections Coire construction, Calanda/Rätikon, Dreibünden et Syna Print ont fusionné pour former la nouvelle section Coire et



Sortie régionale à l'exposition des 75 ans d'Ems-Chemie.

Photo: Syna

environs. Une cinquantaine de personnes ont participé à l'assemblée constitutive. Cette association devrait permettre à la section d'être active et efficace.

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

1.2 Obwald et Nidwald

Secrétariat régional

Grâce à l'arrivée d'Isabelle Walker, venue renforcer l'effectif avec un taux d'activité de 50 pour cent, l'équipe de Stans a pu mieux répartir et coordonner le travail. Cette mesure s'est en particulier révélée utile pour la gestion des membres. Prenant la succession de Carlos Canosa, Mario Rocha Sampaio s'est rapidement familiarisé avec sa nouvelle tâche, exigeante, qui consiste à assurer le suivi des immigrants.

Grâce aux importants efforts consentis par l'équipe dans son ensemble, nous sommes parvenus à faire progresser l'effectif des membres de un pour cent. Nous avons également atteint notre quota de 1350 signatures pour l'initiative congé paternité, grâce à l'aide des membres de la base, que nous remercions chaleureusement.

En collaboration avec le service juridique et les secrétaires centraux, nous avons obtenu 44 000 francs pour nos membres. Remarquons qu'il nous a souvent fallu recourir à la voie judiciaire. Il est regrettable que même lors de manquements flagrants, ce soit en général la voie judiciaire qui soit choisie, plutôt qu'une solution à l'amiable.

Nos membres ont énormément fait appel aux prestations du secrétariat régional de Stans. En nous faisant plus largement connaître, nous sommes devenus un interlocuteur important. La croissance des dernières années porte ses fruits.

Travail syndical

L'année 2016 a été riche en tâches variées: travail dans les commissions paritaires, collecte de signatures pour l'initiative congé paternité, négociations salariales, accompagnement de membres lors de procédures de médiation, recrutement de membres, conseils juridiques, formalités pour la caisse de chômage, l'ORP et les offices de faillites. L'automne salarial morose lié à un renchérisse-



Ils œuvrent pour la région d'Obwald et Nidwald (depuis la gauche): Urs Gander, Isabelle Walker et Mario Rocha Sampaio.
Photo: Syna

ment négatif a plombé le moral des travailleurs. Un point positif cependant: après des années de négociations acharnées, nous avons obtenu que les plâtriers-peintres puissent bénéficier d'une retraite anticipée à partir de 2018.

Pour relever le défi du vieillissement de la population, il faut absolument parvenir à offrir au personnel de soins et d'accompagnement des modèles de travail modernes et attrayants. Nous y travaillons.

Nos membres

Grâce à son attitude ouverte et son esprit collégial, Thomas Wallimann, notre président régional nouvellement élu, s'est rapidement intégré à notre processus de travail. Sa grande expérience et ses multiples connaissances constituent des atouts bienvenus. Le comité régional a toujours apporté son aide lors des événements organisés dans la région. Nos propositions à nos membres ont su leur plaire: le séminaire sur le 2^e pilier, jugé très intéressant, sera répété. Nos seniors ont visité le musée de la forteresse de FÜRIGEN. L'excursion régionale nous a conduits en Gruyère, où nous avons visité une fromagerie de démonstration et la pittoresque petite ville de Bulle. Nos collègues issus de l'immigration ont organisé leur assemblée générale habituelle, puis une «Spaghettata» en automne, où nous avons transmis des informations sur le monde du travail.

Le populaire Regiopass est très utilisé et les réservations sur le site Internet ont fait leurs preuves. Un grand merci à toutes et à tous, et continuons d'unir nos efforts en 2017!

Urs Gander, secrétaire régional

1.3 Haut-Valais

Un contexte économique difficile

Notre région aussi accumule les signes d'une altération de la situation économique. Il est de plus en plus question de licenciements et de chômage, des emplois sont supprimés, des familles perdent leur revenu. Et en même temps, il y a une volonté d'économiser sur les dépenses sociales.

Succès lors des négociations de conventions

Après une interruption en été, due à des divergences portant sur différents articles, les négociations avec l'Hôpital du Valais ont repris à l'automne dans une ambiance constructive. Plusieurs rondes ont été nécessaires pour que les partenaires sociaux parviennent à un accord. Certaines de nos revendications ont été acceptées, dont une nouvelle réglementation pour l'indemnisation des pauses et un remaniement de la saisie du temps de travail. Nous sommes par ailleurs enfin parvenus à un accord sur la durée du travail et les indemnisations pour le travail de nuit et du week-end. Ces accords ont permis de renouveler la CCT jusqu'à 2018 pour les quelque 5000 salariés des hôpitaux valaisans. Force est cependant de constater que l'on exige une flexibilité toujours plus grande des employés dans le cadre de leur temps de travail annuel, alors qu'ils sont actuellement déjà disponibles sept jours par semaine et 24h/24. Il est clair que lors des prochaines négociations, nous n'accepterons aucune péjoration des conditions de salaire et de travail pour le personnel hospitalier.

Après des négociations ardues, nous sommes également parvenus à renouveler la CCT de la technique du bâtiment et de l'enveloppe du bâtiment du canton du Valais, que les patrons avaient résiliée. Sans CCT en vigueur, impossible de lutter contre le dumping salarial et les abus.

Lutte contre le travail au noir

L'économie, la politique et les syndicats du canton du Valais ont unis leurs forces pour intensifier leur lutte contre la concurrence déloyale et le dumping salarial. A cet effet, les patrons et les syndicats ont créé l'Association pour le renforcement des contrôles sur les chantiers de construction (ARCC), qui a signé une convention de colla-

boration avec le canton. Celle-ci a pour but de renforcer les moyens de lutte et de regrouper toutes les commissions paritaires du secteur de la construction. Fonctionnant depuis début 2017, cette association travaille en contact étroit avec l'Inspection cantonale de l'emploi (ICE). La collaboratrice à temps plein de l'ARCC travaillera ainsi dans les locaux de l'ICE et bénéficiera de l'accès à leur base de données. Six nouveaux inspecteurs contrôlent de surcroît les temps de travail, en particulier le week-end. Bien évidemment, le contrôle des travailleurs détachés et des entreprises étrangères est lui aussi intensifié. La concurrence déloyale et le dumping salarial causent chaque année des pertes financières évaluées à 1,2 milliards de francs. Par leur travail, les commissions paritaires espèrent réduire ces coûts.

Johann Tscherrig, responsable régional

1.4 Uri

Une nouvelle apprentie pleine d'élan, deux négociations salariales réussies et une fête du 1^{er} mai une fois de plus très fréquentée, ont marqué notre année 2016.

Secrétariat régional

Un secrétariat régional est un lieu où les gens vont et viennent quotidiennement. Le 2 août, une personne est venue, qui restera trois ans à la Herrengasse 12 d'Altdorf: notre nouvelle apprentie Catia Mendes. Notre jeune recrue d'origine portugaise, qui effectue un apprentissage d'employée de commerce profil B, a fait souffler un vent de fraîcheur dans notre équipe déjà pleine de vie. Catia a pris la succession de Maja Bogdanovic, qui a achevé son apprentissage avec la deuxième meilleure note de tout le canton d'Uri aux examens finaux. Nous sommes heureux de la présence de Catia et lui souhaitons beaucoup de plaisir et de satisfaction au sein de notre équipe.

Travail syndical

Globalement, les négociations salariales n'ont pas apporté les résultats espérés, et certaines n'ont même apporté aucun résultat. Le canton d'Uri constitue une exception. Les négociations des commissions paritaires de la section ura-



Notre nouvelle apprentie Catia Mendes s'intègre à merveille à l'équipe. Photo: Hans Gnos

naise de l'Union Professionnelle Suisse de l'Automobile ont résulté en une hausse de salaire pour les employés assujettis à la CCT. Les discussions entre Syna, un organe du conseil d'administration d'Auto AG Uri et la commission du personnel d'Auto AG Uri se sont elles aussi conclues par un ajustement des salaires en faveur des travailleurs. Ces solutions négociées montrent que même dans un contexte économique difficile, la collaboration en partenariat social peut fonctionner si les parties ne restent pas crispées sur leurs positions.

Membres

L'assemblée générale du 4 mars dans la salle Uristier de la Dätwyler AG à Altdorf, a été un moment fort avec la participation de quelque 160 membres syndiqués. Ils ont partagé un savoureux repas et applaudi les membres de longue date, honorés pour leur fidélité de 40 ans et plus à Syna.

Bien que tombant un dimanche, la fête du 1^{er} mai, organisée pour la seconde fois en commun par Travail.Suisse, l'union syndicale d'Uri

et le PSD/Juso Uri, a réuni environ 80 personnes au Zeughaus à Altdorf. Autour d'un apéro, elles ont écouté les discours du conseiller d'Etat Markus Züst et du président de la commune, avant de poursuivre agréablement la journée par des discussions.

Thomas Huwyler, responsable régional

1.5 Zoug/Schwyz intérieur

Soutien juridique à nos membres

L'équipe Zoug/Schwyz intérieur a été confrontée à un nombre élevé de litiges entre des membres Syna et leurs employeurs. Nous avons pu en résoudre un bon nombre par la discussion, mais il y a hélas toujours des cas qui ne se résolvent qu'au tribunal. Ces actions nous ont permis de récupérer plus de 50 000 francs pour nos membres. A cette somme s'ajoutent celles dont Syna a obtenu le versement à ses membres dans le cadre de litiges avec les assurances sociales (assurances IJM, AI et Suva). Le nombre de litiges juridiques a fortement augmenté en 2016.

Mesures d'accompagnement

Nos multiples contrôles de chantiers ont révélé moins de manquements. En tant que bureau des menuisiers du canton de Schwyz, nous avons constaté que, dans la plupart des cas, les entreprises étrangères qui détachent des travailleurs ont une très bonne connaissance de nos lois et de nos CCT. Il reste néanmoins essentiel de poursuivre l'amélioration des contrôles pour garantir les emplois en Suisse. La grande majorité des travailleurs détachés viennent d'Allemagne et d'Autriche.

Regiopass pour nos membres

Le comité régional s'est demandé ce que la région pouvait proposer en plus du soutien juridique portant sur le droit du travail et des assurances sociales. Jusqu'à présent, nos membres bénéficiaient d'un accès gratuit au parc animalier Goldau. Nous avons aujourd'hui ajouté deux offres au Regiopass: nos membres, accompagnés d'une personne de leur choix, peuvent désormais naviguer gratuitement sur le lac des Quatre-Cantons ou utiliser les chemins de fer du Rigi-Gol-

dau–Vitznau–Weggis. Ces cartes peuvent être réservées à l’avance au secrétariat régional où nos membres viennent ensuite les chercher. Ces deux offres, qui ont été très utilisées et appréciées par nos membres, seront conservées.

Freddy Gisler, secrétaire régional

2 Moyen Pays

2.1 Berne

Secrétariat régional

Comme il manquait un membre à notre équipe, Claudio Blancato a été envoyé en renfort à Berne d’avril à la mi-août. Avec son soutien, le travail a été rondement mené.

Début juin, la responsabilité de la région de Berne est passée à Johann Tscherrig, déjà responsable régional du Haut-Valais. Dans le même temps, Marina Raimann est venue renforcer l’équipe de Berne en tant que nouvelle secrétaire régionale. Elle travaille à 50 pour cent au secrétariat et à 50 pour cent en tant que collaboratrice externe. Cette nouvelle répartition des tâches s’est déjà révélée positive à Berne.

Marina a doublé l’effectif de nos membres dans le commerce de détail, en particulier chez Lidl. Avec la recruteuse Ardita Kastrati, elle se rend par



Nous nous rendons régulièrement sur des chantiers comme celui-ci à Brünnen vers Berne/Bümpliz pour dialoguer avec les ouvriers.

Photo: Walter Wüthrich

ailleurs tous les mercredis sur les chantiers de la région de Berne. Nos actions avec stands à Berne, Bümpliz et Langenthal nous ont permis non seulement de récolter des signatures pour l’initiative congé paternité, mais également de faire mieux connaître notre syndicat au niveau régional.

Agir pour les travailleurs âgés

Il arrive régulièrement que des membres âgés viennent au secrétariat régional annoncer qu’ils ont été licenciés. Souvent, cela faisait des années, voire toute leur vie professionnelle, qu’ils travaillaient pour la même entreprise. Ils ne comprennent pas la raison de leur licenciement et sont très inquiets quant à leur avenir. En les aidant à remplir des demandes, ou par d’autres moyens de soutien, nous contribuons à leur faire voir l’avenir sous un jour moins sombre.

Événements pour nos membres et invités

Hormis les assemblées régionales de délégués et la conférence des présidents et caissiers, la région organise une rencontre des vétérans et une rencontre régionale. C’est l’occasion pour nous de transmettre des informations sur les thèmes syndicaux d’actualité. Cette année, les thèmes principaux ont été l’initiative pour un congé paternité raisonnable et la révision de l’AVS. En étant présents à tous les événements de l’association régionale et des sections, nous pouvons apporter notre soutien sur place à nos membres les plus fidèles et sommes souvent à même de répondre immédiatement à leurs questions et besoins.

Walter Wüthrich, secrétaire régional

2.2 Fribourg alémanique

Changement au secrétariat régional

Début octobre, j’ai été élue secrétaire centrale pour le secteur de l’industrie. Après une période de transition, j’ai définitivement quitté le secrétariat régional de Tavel en février 2017. Jusqu’alors, je travaillais à 40 pour cent en tant que secrétaire centrale à Olten et à 60 pour cent en tant que responsable régionale à Tavel. Cela m’a permis de familiariser Fabienne Aliko, qui a pris ma succession, avec ses tâches. Elle a débuté en tant que secrétaire régionale, avant de prendre, en temps voulu,

la responsabilité de la région. Et la famille Syna s'est agrandie: notre collaboratrice administrative Doris Stauffacher a eu son deuxième enfant.

AD avec des hôtes de choix

Lors des trois assemblées des délégués d'avril, nous avons accueilli des intervenants très intéressants. Adrian Wüthrich, président de Travail Suisse, s'est présenté avant de nous informer des projets qu'il a l'intention de mener à bien. Il nous a également expliqué l'initiative pour un congé de paternité raisonnable. Arno Kerst, président de Syna, a pour sa part abordé le thème du Congrès «Mon travail – Mon temps» en présentant les projets déjà lancés et les prochaines étapes projetées. Notre invitée d'honneur Bernadette Maeder-Brühlhart, présidente du Cartel chrétien-social, nous a parlé de la pauvreté en Suisse. L'assemblée a pris conscience de l'ampleur de la pauvreté dans notre pays et a réalisé à quel point la plupart d'entre nous sommes privilégiés.

L'assemblée des délégués a aussi été l'occasion d'élire le nouveau comité régional. Sandra Abächerli et Herbert Krattinger ayant annoncé leur départ, Hildegard Hiltbrunner et Daniel Kilchör ont été élus à leur succession. La requête du secrétariat régional d'introduire un cadeau pour cinq ans d'appartenance a été approuvée à l'unanimité par les délégués.

Objectifs atteints

Après plusieurs années successives de recul de l'effectif de nos membres, nous avons pu renouer avec la croissance (1 pour cent) à la fin 2016. Nous avons profité du cinéma Open air à Plaffeien et Murten pour faire mieux connaître Syna. Les réactions de membres existants, de potentiels nouveaux membres et même d'employeurs ont été très positives.

Financièrement, notre région, indépendante depuis 2003, est toujours restée dans les chiffres noirs. 2016 n'a pas fait exception.

La région a également atteint son objectif dans le cadre de la collecte de signatures pour l'initiative congé paternité. A la fin de l'année, il ne nous manquait qu'environ 300 signatures pour atteindre notre quota.

Kathrin Ackermann, responsable régionale

2.3 Lucerne

Changements au secrétariat régional

L'équipe de Lucerne a entamé l'année 2016 pleine d'allant, prête à relever les défis annoncés et à s'adapter aux changements au sein du personnel. En janvier, nous avons accueilli notre nouvelle collaboratrice administrative Britta Strasser. Notre secrétaire junior, Mario Rocha Sampaio, a troqué son contrat à durée déterminée pour un emploi fixe en tant que secrétaire régional. Agron Gjuraj, nouveau secrétaire junior, est lui aussi venu renforcer notre équipe, tandis qu'au terme d'une longue collaboration, notre collègue Annalisa Manganiello a pris en octobre une retraite bien méritée. Daniela Di Nolfi est entrée en fonction dès la mi-octobre au poste qui se libérait à la caisse de chômage, ce qui a permis une transition sans accrocs.

Engagement payant chez Schindler

Le travail syndical a été intensif, avec des heures de consultation très fréquentées toute l'année, ce qui montre que beaucoup de personnes ont besoin de nous et souhaitent notre soutien.

L'entreprise Schindler et son personnel frappé par des licenciements dans le cadre de la restructuration prévue ont pu compter sur notre soutien efficace. Les nombreuses heures que j'ai passées à Ebikon avec le secrétaire central Guido Schluep n'auront pas été vaines: avec un autre partenaire social et la représentation du personnel de Schindler, nous avons pu sauver des emplois et négocier de bons plans sociaux. En remerciement pour cette collaboration constructive, la direction de Schindler nous a autorisés à organiser une action de recrutement à Ebikon en décembre, au cours de laquelle nous avons distribué quelque 300 sacs pour la Saint-Nicolas et des flyers d'info. Ce fut l'occasion d'intéressantes discussions.

Événement pour les nouveaux membres

Nous avons à nouveau organisé deux événements pour nos nouveaux membres, au printemps et à l'automne, lesquels n'ont malheureusement pas été très fréquentés. Ils ont cependant été l'occasion de conversations intéressantes et ont permis aux nouveaux membres présents de faire la connaissance des secrétaires régionaux et

des présidentes de section. Nous les répéterons donc en 2017.

Depuis le lancement de l'initiative congé de paternité, nous y avons consacré trois à quatre heures par semaine, ce qui nous a permis de récolter environ 3800 signatures. La plupart des réactions rencontrées dans la rue ont été positives. Les employés en particulier ont jugé l'initiative très importante et ont parfois demandé encore plus que nos 20 jours.

Jasmine Progin, responsable régionale

2.4 Olten/Soleure

Contribuer activement à façonner le monde du travail

2016 aura été une année intense et agitée. Avec la globalisation, le capitalisme s'est déchaîné. Un appât du gain outrancier et l'intérêt personnel ont causé des crises économiques et sociales dans le monde entier. Syna refuse de rester passif face à cette évolution. Nous nous engageons pour une société solidaire qui aide les gens à s'aider eux-mêmes, accorde la priorité au bien commun, applique une économie durable et permet à tous un travail gratifiant.

Nous voulons contribuer à apporter le changement dans le monde du travail. Notre initiative pour un congé de paternité raisonnable est un exemple concret de notre action en ce sens. L'équipe Olten/Soleure a récolté quelque 950 signatures pour l'initiative. Avec l'aide de nos comités de sections, nous sommes persuadés de



Pour les papas: collecter des signatures pour l'initiative congé de paternité.

Photo: Syna

parvenir à atteindre notre objectif de 1950 signatures. Je remercie ici tous les collègues pour leur engagement.

Ne pas faiblir dans le recrutement des membres

Notre région souffre elle aussi depuis trop longtemps d'une diminution de l'effectif des membres. Nous avons uni nos efforts pour mettre un terme à cette tendance négative, et pour la première fois depuis des années, nous sommes parvenus à stabiliser l'effectif de nos membres. Si nous avons obtenu ce résultat réjouissant, c'est parce que nous étions tous conscients de la gravité de la situation et avons engagé toutes nos forces pour acquérir de nouveaux membres ou fidéliser les membres existants. Bien que nous ayons un solde global légèrement négatif, nous avons obtenu plus de 230 nouvelles affiliations, soit près de 14 pour cent de notre effectif des membres.

Cela démontre la qualité du travail que nous fournissons. A l'avenir, le recrutement restera une priorité, parallèlement au travail syndical. Il nous faut plus de membres pour rester efficaces dans notre action syndicale. Nous en sommes conscients: stabiliser l'effectif des membres ne suffit pas, il faut l'accroître! Il n'est donc pas question de faiblir dans notre effort. Le défi s'annonce encore plus formidable pour 2017, mais je suis persuadé qu'ensemble, nous serons de taille à le relever.

Deux changements au sein du secrétariat régional

2016 a apporté des changements au sein de notre personnel. Notre collègue Caterina Canella profite de son congé maternité et passera ensuite à la gestion des membres à la Centrale. Nous la remercions pour le bon travail qu'elle a accompli pour la région et lui souhaitons beaucoup de succès dans son nouvel emploi. Notre équipe a accueilli un nouveau «poussin», Denise Paradelo, à qui nous souhaitons une chaleureuse bienvenue et beaucoup de succès.

Je remercie tous les membres pour la confiance qu'ils nous ont témoignée, pour leur fidélité et leur engagement. Mes remerciements vont également à tous mes collègues ainsi qu'à l'équipe de recrutement pour leur engagement. Enfin, un

grand merci aux collègues du comité régional et des comités de sections pour la précieuse collaboration qui est la nôtre.

Zabedin Iseini, responsable régional

3 Nord-Ouest

3.1 Argovie

Suppressions d'emplois dans la région

A peine General Electric (GE) avait-elle repris une partie d'Alstom que les travailleurs d'Argovie se sont mis à trembler pour leurs postes. Au cours d'une grande manifestation de solidarité organisée fin janvier à Baden, le personnel et les syndicats ont exigé que cesse enfin la suppression inutile d'emplois. Syna a par ailleurs demandé la mise sur pied d'un groupe de travail pour développer une stratégie durable pour l'industrie. Cela n'a pas suffi à empêcher GE de porter un coup supplémentaire à la place industrielle suisse, déjà mal en point, en annonçant sans scrupules la suppression de 1300 de ses 5500 emplois en Suisse.

Autre mauvaise nouvelle début février, lorsque nous avons été invités à des discussions en partenariat social chez Bucher à Niederweningen: l'entreprise nous a annoncé la délocalisation à l'étranger de la totalité de la production de Bucher Municipal. Les balayeuses compactes seront désormais construites en Lettonie et les grandes balayeuses en Grande-Bretagne. L'assemblage final des balayeuses en Suisse sera abandonné. Nous avons participé à de nombreuses réunions d'entreprise qui avaient pour objectif de sauver des emplois à Niederweningen, d'éviter des licenciements et de défendre la dignité des travailleurs. Le conseil d'administration a malheureusement fait la sourde oreille et maintenu la délocalisation et la suppression d'emplois.

En septembre, ça a été au tour d'Enics à Turgi d'annoncer des suppressions d'emplois. La régression des commandes se poursuit et la situation des coûts pose problème. Les mesures prises pour diminuer les coûts et les licenciements collectifs de 2014 n'ont pas suffi à retourner la situation. Durant des années, Enics Suisse SA a transféré



Aarau: démonstration contre des mesures d'économie.

Photo: Thomas Amsler

des bénéfiques à Enics Group et l'attribution de mandats à des sites de production à l'étranger s'est poursuivie. Une fois de plus, ce sont les travailleurs qui en ont fait les frais.

Activités dans la région

La Conférence des associations du personnel de l'Etat d'Argovie (KASPV) a appelé à manifester le 8 novembre à Aarau. Il s'agissait de protester contre les mesures d'économie cantonales prévues par le Conseil d'Etat pour 2017 et 2020, concernant la santé, la formation, la sécurité publique et le personnel de l'Etat. Avec pour slogan «Das ist krank» – qui figurait sur nos flyers – plus de 8000 manifestants ont répondu à l'appel et exprimé leur mécontentement vis-à-vis du gouvernement.

Nous avons distribué d'autres flyers chez DSM à Sisseln, où les élections de la commission ouvrière allaient avoir lieu pour la période 2017 à 2020. Notre objectif était d'assurer la réélection des membres Syna et l'élection d'un nouveau candidat. Nous avons atteint notre but, à l'exception de l'élection du nouveau candidat.

2016 aura été une année mouvementée, mais l'équipe de Brugg s'est montrée à la hauteur lorsqu'il s'est agi de surmonter les défis. Je l'en remercie chaleureusement.

Thomas Amsler, responsable régional

3.2 Suisse du Nord-Ouest

Du neuf pour le secrétariat régional

Notre secrétariat régional a changé. On le voit dès l'extérieur, puisqu'au printemps nous avons pu rénover et en partie remeubler nos locaux du Byfangweg. Un résultat qui justifie les désagréments causés par les travaux, alors que nos activités pour nos membres n'ont pas été interrompues.

Grâce à une présence accrue sur les chantiers et l'action «les membres recrutent des membres», nous avons pu freiner l'évolution négative de l'effectif de nos membres. Il nous faudra cependant redoubler d'efforts en 2017.

Travail syndical

Deux CCT indépendantes, auxquelles Syna participe en tant que partenaire social, sont entrées en vigueur pour six hôpitaux de Bâle-Ville et Bâle-Campagne. Les conventions sont encore en phase de test pratique. En été, des négociations salariales de longue haleine ont débuté, lors desquelles nous avons obtenu pour cinq hôpitaux des augmentations de salaires oscillant entre 0,4 et 0,9 pour cent. Seul l'hôpital de Bâle-Ville a opté pour un gel des salaires injustifié, contre lequel nous poursuivons nos efforts.

Nous avons dû aller jusqu'à l'instance arbitrale du tribunal civil pour défendre les droits de deux collaboratrices de Spitex. Nous poussons à l'élaboration d'une CCT régionale pour une meilleure réglementation des conditions de travail dans cette branche. Dans un premier temps, nous

avons lancé à cet effet un sondage sur notre site Internet, destiné aux employés de la branche.

L'association régionale des entreprises de sécurité s'est agrandie pour devenir une association nationale. Il a fallu adapter la CCT régionale en conséquence. Grâce à une attitude constructive des deux parties, nous avons obtenu en relativement peu de temps une CCT dont nous espérons qu'elle donne une meilleure image de la branche.

Négociations ardues dans la construction

Une fois la déclaration de force obligatoire enfin obtenue pour la CN du secteur principal du bâtiment, les négociations pour la CCT régionale ont débuté en été. Les représentants des patrons se sont malheureusement montrés buttés et ont refusé de faire un geste en faveur des travailleurs pour les indemnités de déplacement. De ce fait, l'avenir de cette CCT est actuellement incertain.

Malgré la bonne conjoncture, les négociations salariales régionales ont toutes été très ardues dans la branche. Nous avons toutefois obtenu une hausse générale des salaires de 0,5 pour cent dès avril 2017 dans le second-œuvre bâlois.

Le SECO a établi des règles plus contraignantes pour les commissions, qui se sont traduites par un surcroît de travail, par exemple pour établir des conventions de prestations et renforcer la pratique des contrôles. Cela permet toutefois un contrôle plus efficace et une meilleure mise en œuvre des dispositions de la CCT.

Beatrix Meier, responsable régionale



21 septembre: notre stand lors de la journée nationale de collecte des signatures pour l'initiative congé paternité.

Photo: Syna

4 Est

4.1 Haut-lac de Zurich

Fermeture d'Implenia Siebnen

Au printemps, notre région a été surprise par une nouvelle désastreuse: la plus grande entreprise de construction de Suisse, dont le chiffre d'affaires annuel avoisine les trois milliards de francs, a annoncé la fermeture de son site de génie civil à Siebnen – 150 emplois étaient en jeu. Implenia justifiait cette fermeture par une analyse stratégique: les chantiers de la région de Siebnen pouvaient être desservis par les sites voi-



Des membres de la région Haut-lac de Zurich à la manifestation pour l'initiative AVSplus.

Photo: Trix Kuchen

sins de Zurich, Coire ou Saint-Gall. Au moins Implanenia garantissait-elle à la plupart des ouvriers un emploi dans l'un de ces sites. Mais cela signifiait pour eux un plus long trajet vers leur lieu de travail. Un tiers du personnel, soit quelque 50 travailleurs, est syndiqué chez Syna. Après le choc initial, ils ont été en proie à une grande incertitude. Nous avons écouté leurs questions, préoccupations et peurs avant de négocier avec Implanenia un plan social acceptable. Celui-ci contient, hormis différentes autres prestations, une indemnité de trajet additionnel, la prise en charge de l'intégralité des éventuels frais de déplacements et une semaine de vacances supplémentaire la première année.

Stop au démantèlement des rentes – pour une AVS forte

Le 10 septembre, à Berne, nous avons participé avec une délégation de 17 membres de la région à une manifestation nationale pour une prévoyance vieillesse sûre et sociale, c'est à dire pour l'initiative AVSplus. Arborant la bannière Syna, nous nous sommes joints au cortège des 20 000 manifestants qui ont défilé dans le centre-ville de Berne. La manifestation pacifique s'est déroulée dans l'unité et la solidarité. La hausse de 10 pour cent des rentes AVS que nous demandions aurait constitué une compensation adaptée à la réduction mas-

sive des prestations des caisses de pension prévues dans le cadre de la réforme Prévoyance vieillesse 2020. Cette proposition a malheureusement été rejetée aux urnes par la majorité.

Nouvelle direction au secrétariat régional

Cette année, nous avons à nouveau enregistré une croissance de l'effectif de nos membres. Nous effectuons l'essentiel de notre recrutement dans le secteur de la construction, qui continue de prospérer dans notre région, avec des carnets de commandes bien remplis.

Melina Mallat a quitté Syna fin juin, et j'ai pris début août sa succession en tant que responsable régionale. Le travail avec cette équipe bien rodée me procure beaucoup de plaisir. Je remercie mes collègues pour leur engagement quotidien et leur précieuse collaboration.

Trix Kuchen, responsable régionale

4.2 Suisse orientale

Secrétariats régionaux

A partir de mai, l'année a été placée sous le signe du congé paternité. Nous avons sillonné la Suisse orientale, organisant plusieurs actions avec stands, parcourant différentes villes, cherchant le dialogue avec le public devant des lieux de loi-

sirs – toujours avec un formulaire de signatures à la main. Nous avons sollicité nos voisins, amis et familles. Tous les membres de l'équipe ont participé, et nous avons bénéficié de l'aide de plusieurs membres, atteignant ainsi notre objectif de 3600 signatures dès octobre. Et ce n'est pas tout: nous avons également pu dépasser l'objectif que nous nous étions fixés pour l'effectif des membres. Notre région a concentré ses efforts sur un bon suivi et un soutien efficace de nos membres existants, ainsi que sur le recrutement de nouveaux membres, ce qui s'est répercuté sur les chiffres de l'effectif des membres.

Le personnel du diocèse de Saint-Gall

Après une longue attente, le décret pour les professions ecclésiastiques, dans lequel la section «professions ecclésiastiques» s'est fortement impliquée, a enfin été signé dans le diocèse de Saint-Gall. Il n'existait jusqu'alors pas de réglementation uniforme pour les salaires, les temps de travail, délais de congé, etc. Les employés dépendaient toujours du bon vouloir des différentes paroisses et organisations. Une situation à laquelle les membres de la section «professions ecclésiastiques» voulaient remédier depuis longtemps. Ils ont donc uni leurs efforts et obtenu, voilà plus de cinq ans, l'ouverture des négociations. La difficulté résidait dans la dualité du système d'engagement, où l'on négocie en quelque sorte avec deux employeurs: l'organe exécutif de la corporation ecclésiastique, et l'évêque. Durant l'AD, l'évêque Markus Büchel et Martin Gehrler, président de l'organe exécutif du diocèse de Saint-Gall, ont participé à une table ronde et répondu à des questions parfois très critiques sur l'état des négociations, les conditions de travail ou le mobbing dans les institutions ecclésiastiques. Le décret est entré en vigueur le 1^{er} janvier. Les partenaires sociaux ont l'intention de se rencontrer régulièrement pour continuer d'y travailler et veiller à la DFO.

Commissions paritaires professionnelles

Dans notre région, nous sommes également responsables de l'exécution d'autres CCT, comme par exemple celles du secteur principal de la construction, des plâtriers-peintres et de la menuiserie. Pour éviter les mauvaises graines, quelques

200 entreprises sont désignées chaque année pour un contrôle, sur indication de nos membres, ou préventivement. Nous effectuons ces contrôles de manière très stricte, sans lésiner sur les moyens, pour que les CCT soient respectées.

L'équipe de Suisse orientale

4.3 Zurich/Schaffhouse

Contre le dumping salarial et pour le congé de paternité

Au début de l'année, les travailleurs ont dû voter sur un objet important, que nous soutenions. L'initiative «dumping salarial» voulait apporter de meilleurs moyens de combattre le dumping salarial. Le peuple a clairement sous-estimé le problème ou a jugé l'initiative trop radicale, puisqu'il l'a malheureusement rejetée. Les opposants à l'initiative continuent de minimiser le problème et ne font donc rien pour le régler. Le dumping salarial est pourtant une triste réalité sur les chantiers zurichois. Nous persévérons dans nos efforts!

Nous avons participé à la collecte de signatures pour l'initiative congé paternité avec de nombreuses actions avec stands, à Zurich et à Schaffhouse. La population est très favorable à ce thème et nous avons pu récolter beaucoup de signatures. Les ballons de couleurs que nous distribuions à nos stands ont fait bien des heureux, et pas seulement parmi les enfants!

Les choses bougent dans la région

Le 20 mai, la première réunion d'un nouveau groupe de retraités s'est déroulée à l'hôtel Walhalla à Zurich. La participation a été réjouissante, et de nombreuses idées d'exposés et d'excursions ont été échangées. Les participants comptent bien poursuivre leurs activités, ce qui nous réjouit.

Nous nous sommes attaqués à la réorganisation de notre région avec le projet «Vision». Nous avons élaboré la nouvelle structure de l'organisation en plusieurs séances. Il reste des points à régler avant la mise en œuvre, mais c'est un début.

Secrétariat régional

Nous avons constamment dû consacrer une importante partie de notre temps à des procédures

judiciaires. Les employeurs sont hélas nombreux à préférer la voie judiciaire à une solution par le dialogue.

En ce qui concerne l'acquisition de nouveaux membres, nous avons connu une année faste pour la deuxième fois consécutive. Tous les objectifs ont été atteints. C'est avec grand plaisir que nous constatons que toujours plus de collègues travailleurs décident de s'affilier à Syna Zurich/Schaffhouse.

Je remercie ici toutes les personnes qui nous ont soutenus en 2016. Tirer à la même corde nous fait progresser!

Peter Schmidt, responsable régional

Suisse romande

5 Romandie

5.1 Fribourg/Neuchâtel

Bonne retraite!

1981–2016: 35 ans d'activité au service des travailleurs d'une bonne partie de la Suisse romande sous les couleurs des syndicats chrétiens, puis de Syna. A la fin 2016, notre ami et collègue Giorgio Bragoni a tiré sa révérence au syndicat, pour se consacrer à la deuxième partie de sa vie, une retraite bien méritée sous le soleil espagnol. Giorgio nous a apporté sa longue expérience dans les garages fribourgeois et neuchâtelois, dans l'industrie horlogère, dans la santé et plus récemment dans le social neuchâtelois. Mais il a également été très actif dans la promotion: tantôt auprès des jeunes, tantôt auprès de l'artisanat, aidant toute la région Fribourg/Neuchâtel à maintenir ses chiffres dans le noir. Sa bonne humeur, ses plaisanteries et son authenticité resteront longtemps dans nos mémoires syndicales. A tout bientôt Giorgio, et surtout, profite bien de ton temps libre!

Une CCT avec Gruyère Energie

Réuni en mars 2016, le personnel de Gruyère Energie SA a donné à Syna le mandat de négocier avec l'employeur une CCT pour la période 2017–2020. Direction, ressources humaines, commis-



Giorgio Bragoni: sa retraite est bien méritée! Photo: Syna

sion du personnel et syndicat ont travaillé d'arrache-pied pour tenir les délais, dans un bon climat de partenariat social et dans le respect des principes démocratiques: consultation du personnel, revendications, négociations...

Lors d'une nouvelle assemblée tenue le 7 décembre, le personnel a approuvé la nouvelle CCT à une très large majorité. Signée le 21 décembre, elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Nous sommes globalement très satisfaits de la qualité de cette CCT, des conditions de travail et de la protection offertes au personnel de GESA. Syna conçoit néanmoins la signature de cette CCT non pas comme un aboutissement, mais comme le début d'un fructueux partenariat social. De fait, d'autres «chantiers» attendent déjà les partenaires sociaux pour les deux prochaines années; à titre d'exemples, l'introduction de nouvelles directives concernant l'horaire et le temps de travail, ou encore la mise en œuvre d'un nouveau règlement pour la commission du personnel.

**Véronique Rebetez, responsable régionale,
et Xavier Hemmer, secrétaire régional**

5.2 Genève

Assemblée des délégués

Notre AD quadriennale, qui permet à une région de se repositionner dans ses priorités sur les quatre ans à venir et de faire un bilan du chemin parcouru depuis la dernière AD, a été l'occasion d'échanges constructifs. Trois priorités ont été définies:

- La réforme Prévoyance vieillesse 2020
- La RIE III aussi bien nationale que cantonale
- La suite de la votation sur l'immigration de masse

Sans oublier bien sûr notre initiative pour un congé de paternité raisonnable. Mathias Kuert, de Travail.Suisse, est venu présenter la réforme 2020 et notre président Arno Kerst nous a fait l'honneur de sa présence lors du traditionnel repas qui a rassemblé près de 500 membres.

Personnel de la région

Durant toute l'année 2016, nous avons œuvré avec un poste de secrétaire syndical amputé d'un 40 pour cent. A la fin de l'année, le secrétariat était sinistré, avec une collaboratrice en arrêt de travail suite à une grossesse et la seconde en arrêt de travail maladie. Le recrutement des membres s'en est ressenti et nous avons terminé l'année avec une perte de membres. Les collègues présents, qui se sont donné corps et âme pour combler le manque d'effectif, ont profité de la traditionnelle fermeture du secrétariat durant quinze jours à Noël pour recharger leurs batteries.

Négociations et politique

Nous avons conclu un accord tripartite (employeurs, syndicats et Etat) pour une règle relative aux stages. Ce fut une belle victoire. Par contre, nous ne sommes pas parvenus à un accord entre partenaires sociaux genevois sur la limitation du travail temporaire, véritable fléau dans la quasi-totalité des secteurs économiques.

Le renouvellement de la convention romande dans le secteur du second-œuvre a également largement occupé cette fin d'année. Des manifestations auront été nécessaires pour ramener les patrons à la table des négociations, mais un accord a pu être trouvé in extremis pour prolonger la convention en vigueur. Chez Syna, les premiers débats ont eu lieu pour le renouvellement en 2017 des conventions du nettoyage romand et des Parcs et Jardins genevois. Dans les deux cas, un cahier de revendications étoffé a été remis au patronat.

Un accord a pu être signé entre partenaires du gros-œuvre afin de sauvegarder l'annexe 18.

Une grande manifestation a été organisée le 28 mai contre le démantèlement social et la divi-

sion des salariés: stop au dumping salarial et à la destruction d'emplois, stop à la baisse de nos retraites! La manif a été largement suivie par la population genevoise. Ce fut une très belle journée de lutte et d'expression du ras-le-bol. Un temps radieux et une température clémente ont permis de prolonger les échanges jusqu'à tard dans la nuit.

Joël Mugny, responsable régional

5.3 Jura

Travail syndical

L'année a été marquée par plusieurs renouvellements de CCT. La nouvelle CCT de l'hôpital du Jura, par exemple, est entrée en vigueur au 1^{er} janvier. Elle prévoit notamment l'augmentation du salaire minimum à 4000 francs.

Autre CCT cantonale, celle de l'Association jurassienne des maisons de l'enfance et de l'adulte (AJMEA), a fait l'objet de négociations tout au long de l'année et a été signée avant la période des fêtes. Les discussions, pour le moins âpres, n'ont pas permis de déboucher sur de grandes avancées pour les travailleurs concernés.

Dans le domaine des crèches, les éducateurs de l'enfance se sont mobilisés durant l'année afin de faire reconnaître la pénibilité de leur profession mais également dans le but de revendiquer de meilleures conditions de travail. On notera que la pétition lancée à cette occasion a rencontré un vif succès puisque la quasi-totalité du per-



Un engagement important des éducatrices et éducateurs de l'enfance pour faire reconnaître leur profession. Ici en juillet pour le lancement d'une pétition.

Photo: Syna

sonnel de la branche a signé le texte adressé au gouvernement jurassien, avec lequel une rencontre est prévue prochainement.

Engagement politique

Syna Jura s'est engagé contre l'autonomisation de l'office des véhicules du canton du Jura, premier pas vers une privatisation de ce service. Les citoyennes et citoyens jurassiens ont massivement suivi l'avis des syndicats en refusant largement ce projet du gouvernement. Cela devrait calmer pour quelques temps les velléités de privatisations du service public.

Le franc fort

Enfin, on notera que dans le domaine industriel, le franc fort, ajouté à une période conjoncturelle difficile, péjore grandement la situation de plusieurs entreprises qui ont, dans le meilleur des cas, recours au chômage partiel voire à des licenciements. L'année 2017 s'annonce d'ores et déjà compliquée sur le front de l'emploi dans une région particulièrement exportatrice.

Loïc Dobler, responsable régional

5.4 Vaud

Engagement politique

La situation économique en Suisse et dans le canton de Vaud a plutôt stagné en 2016. Les restructurations et les délocalisations ainsi que l'automatisation de certaines tâches menacent les emplois. Cette situation exerce une forte pression sur les conditions de travail des salariés dans tous les secteurs. Dans ce contexte, nous avons pu éviter de justesse le lancement d'un référendum sur la nouvelle loi sur les ouvertures des magasins. Nous constatons par ailleurs que les initiatives en faveur des ouvriers et de leurs familles rallient rarement la majorité. Nous ne baissons cependant pas les bras et nous poursuivons le combat, comme le démontre le lancement de l'initiative pour un congé paternité.

Engagement dans les secteurs

Nous nous sommes beaucoup investis dans le secteur de la santé, jugé prioritaire par notre centrale. A juste titre: la CCT par exemple, en vigueur

dans le canton de Vaud pour tout le secteur public sanitaire, représente en 2016 plus de 19 500 personnes, réparties en 82,8 pour cent de femmes et 17,2 pour cent d'hommes. En termes d'emplois, ce secteur est en progression dans le canton. Nous sommes actifs dans la commission paritaire de cette CCT et dans la sous-commission des contrôles. Nous avons contrôlé tous les établissements du canton sur une période de cinq ans, et le deuxième cycle des contrôles a débuté en janvier 2016.

Le franc fort et les nouvelles habitudes d'achat frappent de plein fouet le secteur vente, avec par exemple la faillite de Switcher. Nous avons visité régulièrement les magasins Coop et Lidl durant l'année, constatant que les conditions de travail dans ce secteur restent difficiles, même si les CCT sont globalement respectées.

Comme l'année précédente, l'industrie est manifestement le secteur le plus touché. Je pense à l'industrie horlogère et de la machine-outil, branches très sensibles à l'exportation. Pour sa part, Vetropack à St-Prex a subi une avarie de son four, immobilisant la production pour deux mois, avril et mai. Je signale aussi que l'association des garages vaudois souhaite que Syna signe la CCT.

Activité du secrétariat régional

Le secrétariat régional répond à de nombreuses sollicitations de la part de ses membres, notamment sur les remboursements des contributions professionnelles. Pour information, la secrétaire a versé pour plus de 350 000 francs de contributions. Le secrétariat a été sollicité sur des questions juridiques de droit du travail et des assurances sociales. Nous avons présenté de nombreuses actions juridiques devant les tribunaux, et un nombre croissant de cas parvient à notre secrétariat.

Pour ce qui est de l'équipe, Fernando Ferreira est parti à la retraite, remplacé par Paul Gutierrez. Nous souhaitons à Paul beaucoup de succès dans sa nouvelle tâche et l'encourageons à relever le défi avec toute l'énergie de sa jeunesse.

Thierry Lambelet, responsable régional

IV Secteurs et branches

1 Tertiaire

1.1 Introduction

Syna a consolidé sa position dans le secteur tertiaire. Dans le commerce de détail, la santé, l'hôtellerie et restauration ainsi que le nettoyage, cette progression s'est faite par le biais de différentes CCT. L'accroissement du nombre de nos membres a été particulièrement important dans le commerce de détail. Nous représentons et soutenons les salariés de ce secteur, confrontés à de nombreux défis. Nous avons enregistré plusieurs succès: une nouvelle CCT conclue pour les shops de stations-service, des infractions à la loi sur le travail révélées dans le secteur de la santé, des membres que nous avons aidés à obtenir leur dû ou encore une amélioration des contrôles des conditions de travail dans l'hôtellerie et restauration.

1.2 Commerce de détail

Shops de stations-service

Les négociations de la CCT nationale pour les shops de stations-service en Suisse ont été

conclues avec succès, et la déclaration de force obligatoire (DFO) a été demandée. Première convention nationale dans le commerce de détail, cette CCT est à marquer d'une pierre blanche. Sa réglementation détaillée du temps de travail est cruciale pour les shops de stations-service, où les heures d'ouverture ont été libéralisées à l'extrême. Les salaires minimaux ont été fixés à un bon niveau, ce qui apportera une amélioration sensible dans les régions frontalières telles que le Tessin. Syna espère que la DFO ne se fera pas trop attendre.

Valora

Syna ne fait plus partie du partenariat social avec Valora, qui ne tient pas les promesses qu'elle a faites concernant les salaires minimaux. La CCT ne s'applique toujours pas aux nombreux points de vente qui ont un statut d'agences. Et son contrôle n'est plus possible en raison du manque de soutien des salariés. Lors de la révision de la CCT en milieu d'année, Syna a proposé des améliorations concrètes des conditions d'engagement pour les salariés des points de vente «K Kiosk», «Press & Books», «Naville» et «Avec». Valora a



La rupture en 2016 par Valora de son partenariat social avec Syna a été une grande déception. Photo: Colette Kalt

ignoré nos propositions et poursuit désormais la CCT avec un partenaire social étranger à la branche. Dans ce contexte, il est inacceptable que les salaires minimaux, totalement inadaptés, stagnent une fois de plus. Nous restons à l'écoute du personnel et poursuivons notre engagement pour la défense de ses droits.

Coop

Syna a procédé à un sondage au sein du personnel en vue des négociations prévues avec Coop en 2017 pour le renouvellement de la CCT.

Lidl Suisse

En 2016, dans le cadre de sa CCT avec Syna, Lidl Suisse a augmenté ses salaires de un pour cent en moyenne, augmentation qui profite à une grande majorité du personnel. Par ailleurs, tous les salaires minimaux ont été augmentés de 100 francs. Ainsi les collaborateurs sans expérience professionnelle reçoivent-ils au minimum 4100 francs par mois.

Lidl Suisse a procédé aux plus fortes augmentations de salaire du commerce de détail.

1.3 Santé

La priorité aura été l'élaboration de la stratégie Syna pour la branche de la santé, où les syndicats ont clairement une mission à remplir en faveur des salariés, compte tenu de la politique de la santé et des problèmes constatés. D'autre part, la conférence de branche nationale a approuvé des mesures concrètes pour une évolution positive de l'effectif des membres. Le travail syndical s'est concentré sur l'exécution de la CCT existante et sur les conditions de travail dans les soins de longue durée et les organisations de soins à domicile privées. Nous avons révélé plusieurs violations systématiques de la loi sur le travail et aidé nos membres à faire valoir leurs droits et obtenir leur dû. En Suisse romande, nous avons été contraints de monter aux barricades, comme par exemple à Neuchâtel (CCT Santé 21), où, grâce à une forte présence de Syna, le vide conventionnel a pu être évité, pratiquement à la dernière minute. Nous avons demandé à la direction de l'hôpital intercantonal de la Broye (Fribourg et Vaud) de négocier une CCT semblable à celle de l'hôpital



La stratégie Syna pour la branche de la santé se concentre sur les salariés.

Photo: UKZ

intercantional Riviera-Chablais (Valais et Vaud). Cette CCT, signée en 2015, contient entre autres une retraite anticipée pour le personnel. Dans le cadre de la CCT «San Vaudoise», à laquelle sont assujettis les soins à domicile, les établissements médicaux-sociaux et tous les hôpitaux vaudois, de très nombreux contrôles ont été effectués cette année pour assurer le respect des conditions de travail.

1.4 Hôtellerie et restauration

Deuxième plus grande CCT de Suisse avec ses quelque 200 000 salariés et 27 000 entreprises, la CCT Hôtellerie et restauration a reçu la DFO à temps pour le 1^{er} janvier 2017, après des années de négociations. Syna a ratifié le résultat des négociations en milieu d'année, en même temps que les autres partenaires sociaux. La nouvelle CCNT présente un résultat de négociations équilibré: les acquis importants ont été défendus avec succès, les salaires minimaux ont été encore augmentés, le congé paternité a été étendu à cinq jours et la formation continue financée par le biais de la CCNT a été consolidée par différentes mesures. Nous sommes particulièrement satisfaits de l'amélioration de l'exécution de la CCNT. Des contrôles inopinés sont désormais possibles. Les contrôles réguliers sont effectués dans toute

la Suisse selon une évaluation des risques, et dans les régions où le risque de contournement de la CCNT est élevé, les contrôles ont été sensiblement intensifiés. Les secrétaires régionaux de Syna et l'office de contrôle officiel de la CCNT disposent ainsi de meilleurs outils pour aider les travailleurs à faire valoir leurs droits. Autre nouveauté, Syna s'engage activement pour la formation continue de ses membres dans l'hôtellerie et restauration et leur propose des cours d'allemand gratuits, en relation avec leur activité professionnelle.

1.5 Nettoyage

La CCT nettoyage pour la Suisse alémanique a été entièrement renégociée. La délégation Syna s'est engagée avec succès pour nos nombreux membres et les quelque 60 000 salariés assujettis à la convention. L'offre de formation continue –



L'amélioration de la CCT nettoyage est réjouissante: la formation continue influence désormais le salaire.

Photo: FO Publishing GmbH

entièrement financée par le biais des frais d'exécution et gratuite pour les travailleurs – aura désormais un effet sur les salaires. L'offre comprend aussi bien des cours professionnels que d'allemand. Syna a également obtenu que le salaire évolue en fonction des années d'expérience professionnelle. Les résultats des négociations doivent encore être ratifiés par nos membres et fonctionnaires syndicaux.

La formation continue avec effet sur le salaire figure déjà dans la CCT pour la branche du nettoyage en Suisse romande. Cette CCT arrivant à échéance fin 2017, les négociations pour son renouvellement ont déjà débuté.

1.6 Autres branches

Boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale

La DFO de la CCT apporte de grands avantages aux travailleurs de la branche, dont la possibilité de contrôler les livres de paie. Syna réclame cependant une autre amélioration pressante: le personnel sans qualification doit lui aussi être assujetti à la CCT pour profiter de ses dispositions avantageuses et des salaires minimaux garantis. La CCT doit s'appliquer à tous les travailleurs de la branche, sans distinction!

Coiffure

La CCT a été renégociée. Il était clair depuis le début que la nouvelle convention devrait contenir un salaire minimum aussi pour les personnes dites non qualifiées. Le dumping salarial, qui a très fortement augmenté ces dernières années, est dû au fait que les personnes sans diplôme reconnu peuvent être employées à des salaires extrêmement bas. Syna a présenté un catalogue de revendications détaillé et a défendu avec force le développement des salaires minimaux pour les employés bénéficiant d'une formation professionnelle. Les négociations ont été ardues, parce que si le patronat s'est montré favorable à une nouvelle CCT, il n'a en revanche fait aucune proposition matérielle et voulait maintenir le statu quo. Nous ne nous en sommes pas contentés et avons su faire accepter quelques points importants. Nous communiquerons les résultats obtenus une fois qu'ils auront été ratifiés lors de notre conférence de branche.

Fenaco

La CCT est stable, avec cependant quelques points importants à améliorer: la durée de travail hebdomadaire chez Fenaco est nettement plus élevée que dans le reste de la branche et les salaires minimaux pour le personnel qualifié n'ont pas été convenus en partenariat social. Le résultat des négociations salariales 2016 a été moyen, avec une augmentation de 0,7 pour cent de la masse salariale, répartie individuellement.

**Contributions: Irene Darwich,
Carlo Mathieu et Claudia Stöckli**

2 Artisanat

2.1 Introduction

L'année 2016 aura été marquée par des négociations CCT et salariales très dures, au cours desquelles le partenariat social a plusieurs fois été mis à rude épreuve. Nous avons subi une pression constante et dû nous battre avec acharnement contre une hausse de la durée du travail, des heures supplémentaires non payées et une disponibilité permanente. Le patronat a la plupart du temps fait la sourde oreille aux revendications portant sur des augmentations de salaire ou plus de loisirs pour une meilleure compatibilité entre travail et famille. Il nous a tout de même été possible d'orienter la CCT dans cette direction dans quelques rares branches, ce qui incitera nous l'espérons les autres à suivre l'exemple. La pression s'accroît également sur les mesures d'accompagnement, et en particulier sur les commissions paritaires. La plus grande influence exercée par le Secrétariat d'Etat à l'économie, avec la professionnalisation des commissions qui en découle, et les nouvelles directives comptables provoquent un énorme surcroît de travail et de coûts. Nous sommes cependant en bonne voie de répondre à ces exigences.

2.2 Secteur principal de la construction

Grâce à l'accord conclu avec la Société suisse des entrepreneurs, la CN a pu être prolongée de trois

ans jusqu'en 2018 et le financement de la RA a été assuré. En contrepartie, il n'y a pas eu d'ajustement des salaires ou des salaires minimaux. L'indemnité repas est augmentée d'un franc depuis janvier 2017. Les cotisations pour la RA ont été augmentées pour répondre au défi démographique. Cette mesure devrait ramener le taux de couverture de la fondation FAR au-dessus des 120 pour cent pour qu'à l'avenir également, les ouvriers du bâtiment puissent profiter d'une retraite anticipée digne.

Les négociations prévues dans l'accord ont débuté fin août pour les différents objets encore en suspens dans l'actuelle CN. En parallèle se sont tenues des négociations pour l'assainissement du Parifonds par le biais d'une hausse des contributions et de réductions de prestations. Malgré un contexte difficile, des solutions aux problèmes les plus urgents ont été envisagées avant la fin de l'année. C'est ainsi qu'un accord complémentaire à la CN devrait être signé d'ici le début 2017, de manière à ce que les autres sujets à l'agenda des négociations puissent être abordés dans un climat constructif. Un rapprochement s'est également esquissé sur la question du bureau d'analyse des risques, ouvert par un partenaire social faisant cavalier seul. Tous les partenaires sociaux s'accordent à dire qu'il faut un instrument efficace pour combattre le dumping salarial sur nos chantiers. Le grand projet paritaire Alliance construction a ouvert la porte aux initiants du



Les négociations dans le secteur principal de la construction et le second-œuvre ont exigé beaucoup de doigté.

Photo: Colette Kalt

bureau d'analyse des risques. Il reste à espérer que les synergies des deux projets favoriseront la création d'un instrument moderne et innovant contre le dumping salarial.

2.3 Second-œuvre

Suisse romande

En séance du 6 décembre, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord pour la poursuite des négociations portant sur la CCT-SOR et la convention collective pour la retraite anticipée CCRA. Suite à l'interruption des négociations en septembre 2016, le dialogue entre les délégations patronale et syndicale a pu être rétabli en fin d'année afin d'assurer la sauvegarde des acquis sociaux de la CCT-SOR et de la CCRA. Lors de la séance de la commission restreinte de négociation du 6 décembre, les partenaires sociaux ont convenu d'un accord avec les points suivants:

- retrait de la dénonciation de la CCT-SOR déposée par le patronat pour le 31 décembre 2016;
- prolongation de la force obligatoire de la CCT-SOR et de la CCRA jusqu'au 31 décembre 2018;
- augmentation des indemnités de repas de deux fois 50 centimes (1 franc au total), soit 17.50 francs dès janvier 2017 et 18 francs dès janvier 2018;
- augmentation des salaires minimaux dans l'ensemble des cantons romands de 35 centimes de l'heure pour les chefs d'équipe des classes CE, 30 centimes pour les employés des classes A et 25 centimes pour les travailleurs des classes B et C.

Avec cet accord, le patronat et les syndicats ont su surmonter leurs différends pour continuer de garantir, en 2017, de bonnes conditions de travail aux quelques 25 000 employés, assurer la pérennité de la paix du travail et lutter efficacement contre la concurrence déloyale dans un secteur regroupant plus de 5000 entreprises. En février 2017, les partenaires sociaux ont poursuivi leur travail de rédaction et de négociation des futurs textes de la CCT-SOR et de la CCRA, qui remplaceront les textes actuels.

2.4 Plâtrerie-peinture

Après des années d'une âpre lutte, nous avons finalement obtenu, dans le cadre des négocia-



Une CCT nationale pour les carreleurs. Photo: Fotolia

tions pour la nouvelle CCT 2016–2019, l'introduction d'un modèle de préretraite (MPR). Le MPR s'est longtemps trouvé sur le fil du rasoir, risquant le refus de la part des employeurs. L'engagement sans faille de tous les partenaires sociaux et un travail minutieux effectué dans différents groupes de travail ont finalement mené au succès. Le MPR est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2017 et les premiers plâtriers-peintres pourront en profiter dès le 1^{er} janvier 2018. Le MPR prévoit que les employés répondant à certains critères puissent bénéficier d'une retraite anticipée dès 63 ans ou organiser leur travail de manière plus flexible, selon des règles précises et en accord avec leur employeur. L'acceptation de ce MPR devrait encourager d'autres branches à développer des modèles similaires.

2.5 Poêlerie-fumisterie et carrelage

Pendant des années, les deux associations de carreleurs, Feusuisse et l'Association suisse du carrelage, ont eu des CCT distinctes. Syna ne participait qu'à la convention de Feusuisse. Grâce à des discussions intensives, nous avons obtenu que les deux associations élaborent une nouvelle CCT commune. Les préparatifs ont débuté, et cette CCT devrait voir le jour d'ici fin 2017, avec Syna comme partenaire.

2.6 Menuiserie et construction en bois

Dans les deux branches, nous avons débattu, marchandé et lutté pour les CCT et les salaires. On n'a parfois que quelques secondes pour accepter des propositions avantageuses: les bons accords de négociation n'attendent pas et doivent rapidement être identifiés comme tels. L'intuition, l'expérience et le discernement sont donc très précieux lors des négociations. Lorsque Syna accepte l'assouplissement de certains articles de la CCT, cela ne signifie pas que nous devenons libéraux et faisons des cadeaux aux patrons, mais bien que nous attendons d'eux des contreparties équivalentes.

Dans certaines situations cependant, nous devons exiger plus qu'un simple échange, en cas de conditions de travail inéquitables, de contrôles du temps de travail supprimés ou de travail supplémentaire demandé pour surmonter des crises économiques par exemple. Parce qu'une prolongation insidieuse de la durée du travail et un travail gratuit qui ne dit pas son nom en sont fatalement la conséquence – et c'est alors la ruée vers l'or, sur le dos des travailleurs! Dans ces cas, il s'agit de choisir entre une déstabilisation et le maintien d'acquis sociaux ou encore l'engagement pour de nouveaux acquis sociaux. Il faut alors des positions claires, un travail de persuasion basé sur des faits concrets et de la détermination, mais aussi le sens du compromis et de la coopération. Le soutien de nos propres rangs et de nos instances est indispensable. C'est ainsi que nous nous engageons pour que les travailleurs puissent encore profiter de la vie après la retraite. Après tout, les épuiser au travail ne correspond pas aux valeurs de notre culture civilisée. Le chemin qui mène à un modèle de préretraite comme celui des branches de la plâtrerie et peinture ou de l'enveloppe des bâtiments est semé d'embûches, mais nous ne lâchons pas prise!

Les bonnes nouvelles de ces branches en 2016 sont que nous avons pu négocier une augmentation des salaires générale de 20 francs et individuelle de 30 francs par mois pour les menuisiers, tandis que dans la construction en bois, une augmentation de un pour cent de tous les salaires minimaux est déjà décidée pour janvier 2018,

date à laquelle la nouvelle CCT entrera en vigueur, ainsi qu'un jour supplémentaire de congé paternité.

2.7 Technique du bâtiment

La CCT est en vigueur jusqu'à fin 2017. Pour les ajustements de salaires 2017, les parties à la convention ont convenu une hausse de salaire individuelle de 0,5 pour cent du montant global des salaires soumis à l'AVS au 31 décembre 2016 pour les employés assujettis à la CCT. Les ajustements des échelons des salaires minimaux n'ont pas été considérés comme hausse de salaire. Les salaires minimaux restent inchangés.

2.8 Installation électrique et de télécommunication

La CCT est valable jusqu'à fin 2018. Les parties à la convention ne se sont pas accordées sur une augmentation des salaires. Selon les patrons, le



Négociations salariales décevantes pour les installateurs électriciens.

Photo: Fotolia

renchérissement négatif et l'âpre concurrence dans la branche rendent toute hausse impossible. Nous leurs rappellerons ces propos lorsque le renchérissement sera positif. Les salaires minimaux ont été augmentés de 100 francs dans toutes les catégories pour 2017.

2.9 Construction métallique

La CCT est en vigueur jusqu'à fin 2018. Les parties à la convention ne sont pas parvenues à un accord salarial. Comme dans les autres branches, le renchérissement négatif et la faiblesse de l'euro constituent les principaux arguments du gel des salaires. Pourtant, après deux ans, les entreprises devraient avoir absorbé la faiblesse de l'euro, et le renchérissement devrait redevenir positif prochainement. Nous sommes curieux de voir si, fidèle à ses propos, le patronat procèdera alors aux ajustements trop longtemps différés des salaires.

**Contributions de Daniel Arm, Gregor Deflorin,
Hans Maissen et Guido Schluep**

3 Industrie

3.1 Introduction

Les effets de la surévaluation du franc ont continué de se faire sentir en 2016. L'industrie MEM en particulier a subi de plein fouet l'abandon du cours plancher début 2015 et ce sont quelque 12 000 emplois qui ont disparu à ce jour. La plupart des entreprises MEM ont cependant réussi à s'adapter à ces nouvelles conditions et à se redresser, lentement mais sûrement, principalement grâce aux efforts consentis par les travailleurs sous la forme d'une augmentation de la durée du travail. Les exportations ont affiché une croissance constante, les commandes ont augmenté et les chiffres de l'emploi se sont stabilisés. Fin août, l'association Swissmem titrait: «Le creux de la vague est passé». Pour la branche, les perspectives semblaient «optimistes mais prudentes». Cependant, les PME – pas seulement dans l'industrie MEM – continuent de subir une forte pression sur les prix et les marges et luttent pour leur survie. En conséquence, Syna a reçu de

nombreuses demandes de prolongation de l'augmentation de la durée du travail.

L'ordonnance 1 de la loi sur le travail a elle aussi apporté des changements dans le secteur de l'industrie: les employeurs ont désormais la possibilité de convenir avec leur représentation du personnel un enregistrement de la durée du travail (EDT) simplifié, voire le renoncement pur et simple à l'EDT. Dans le cas de l'EDT simplifié, il suffit de saisir la durée totale du travail quotidien, sans détailler les plages de travail. Une CCT peut également stipuler que les employés ayant un salaire brut supérieur à 120 000 francs renoncent entièrement à saisir leur temps de travail. Cette modification de l'ordonnance est le résultat d'un compromis, dans la négociation duquel nous nous sommes fortement engagés pour éviter le pire.

3.2 Industrie MEM

Alstom et General Electric (GE)

La grande restructuration, à laquelle il fallait s'attendre depuis l'annonce de la reprise du secteur énergie d'Alstom par GE, est brutalement devenue réalité le 13 janvier. En Suisse, il était question de supprimer plus de 1300 emplois, un choc particulièrement grand pour l'Argovie. Nous avons immédiatement réagi en organisant avec d'autres partenaires sociaux une grande manifestation à Baden le 23 janvier. Plus de 1500 personnes y ont pris part: un signe fort! Employés de GE, syndicalistes et politiciens locaux ont rappelé avec force l'importance de ce site industriel pour la région et pour la Suisse. Mathias Regotz a fustigé dans son discours le fait que pour GE il ne s'agissait que d'une maximisation des profits, et qu'aucune nécessité économique ne justifiait une telle coupe claire. L'économie à l'américaine a une fois de plus montré son hideux visage: seul compte le profit à court terme pour les actionnaires tandis que l'intérêt général et le sort des employés est foulé aux pieds. Le jour même, Syna a lancé une pétition adressée à la direction de GE, pétition soutenue par 1200 signatures jusqu'en mai et qui a exprimé le mécontentement suscité par les suppressions d'emploi. Nous avons accompagné par une collaboration étroite la représentation du personnel (RP) d'Alstom durant cette



Mathias Regotz, responsable de secteur, a vaillamment pris la défense des collaborateurs d'Alstom, ici pendant la manifestation de solidarité en janvier. Photo: Colette Kalt

période difficile et avons participé activement à la taskforce composée de la RP, des partenaires sociaux MEM et du gouvernement cantonal argovien. Une consultation à l'échelon local et européen (comité d'entreprise européen) s'est tenue en parallèle. Les négociations avec le nouveau management à l'américaine ont été ardues, comme escompté. La procédure de consultation, un peu plus longue qu'annoncé, s'est achevée en juin. Grâce au bon travail de la RP et de Syna, le nombre des suppressions d'emplois a été ramené à un peu moins de 900 et le plan social existant a été élargi et amélioré.

Licenciements

Schindler ascenseurs a annoncé en début d'année la suppression de quelque 120 emplois dans son usine d'Ebikon. Un coup dur et inattendu, compte tenu des plutôt bons résultats du groupe. Selon Schindler cependant, le franc fort a rendu la production en Suisse trop peu concurrentielle, imposant ces mesures. Nous avons étroitement accompagné la CP de Schindler durant la phase de consultation où des propositions détaillées ont été élaborées pour empêcher ces licenciements. Grâce à l'engagement sans faille de Syna

et de la CP, «seuls» 68 postes ont été supprimés, signe d'un partenariat social solide – malgré un comportement non constructif de la part d'Unia, qui a quitté la procédure de consultation en cours de route.

Sulzer a annoncé début mars la fermeture de son usine d'Oberwinterthur, qui employait 90 personnes. Cela faisait déjà longtemps qu'en vertu de l'article de crise 57 de la CCT MEM, auquel l'entreprise avait fait recours, les salariés travaillaient deux heures de plus par semaine, gratuitement. Les travailleurs avaient fourni cet effort pour sauver leurs emplois, malheureusement en vain: le site a été fermé. Syna a dénoncé, par voie de presse, le procédé consistant à faire travailler les salariés gratuitement pour ensuite les mettre quand même à la rue. Nous avons vivement critiqué le juteux dividende extraordinaire accordé au principal actionnaire de Sulzer, Viktor Vekselberg, qui constitue le comble du cynisme.

Prolongation de l'augmentation de la durée du travail

Dans l'industrie MEM, il semblait n'être plus question que de licenciements et de l'article de crise 57 de la CCT. Tout de suite après la suppres-

sion du cours plancher, de nombreuses entreprises ont eu recours à l'article 57 qui autorise, après accord avec la représentation du personnel, une augmentation de la durée hebdomadaire de travail à 45 heures pendant 15 mois au maximum – gratuitement. Si une entreprise veut prolonger ce délai, elle doit convaincre la majorité des partenaires sociaux MEM de la nécessité de cette mesure: l'acceptation de la seule représentation du personnel ne suffit plus. En 2016, le délai d'échéance de l'article de crise est arrivé à terme dans plusieurs entreprises et les partenaires sociaux ont été conviés à la table des négociations. Syna a participé à toutes les négociations en examinant minutieusement les faits suivants: l'augmentation de la durée du travail a-t-elle vraiment contribué au maintien des emplois? Ou la baisse des marges bénéficiaires a-t-elle été compensée sur le dos des travailleurs? L'exemple de Sulzer a bien montré les possibles abus de l'article 57 de la CCT MEM dans le seul intérêt financier des actionnaires. Les entreprises restent très diversement affectées par la situation économique. Certaines continuent d'engranger de bons bénéfices, même s'ils sont parfois légèrement revus à la baisse. D'autres luttent pour leur survie. Dans ce dernier cas, Syna est prêt à accepter une prolongation de l'augmentation de la durée du travail, à condition que cela permette réellement de sauver des emplois. Sur le principe, Syna demande donc une protection absolue contre le licenciement pour garantir que l'article 57 soit utilisé à bon escient.

Négociations de la nouvelle CCT

La CCT MEM occupe une place très importante dans l'industrie et le partenariat social suisse. C'est également la CCT la plus grande pour le secteur industrie de Syna. La CCT actuellement en vigueur arrive à échéance le 30 juin 2018, ce qui signifie que les négociations pour son renouvellement débiteront à l'automne 2017. Pour Syna, il est important de bien s'y préparer, et surtout d'impliquer les milliers de membres qui travaillent dans cette branche. Voilà pourquoi Syna et ses partenaires OCST et SCIV ont lancé un vaste sondage national pour connaître les besoins et recueillir les propositions des travailleurs, membres ou non. Cette consultation est

d'ailleurs aussi ouverte aux entreprises non assujetties, car nous visons une application de la CCT MEM partout dans la branche, et celle-ci fait référence. Cette consultation a duré jusqu'à fin octobre pour permettre aux instances de la branche d'établir notre cahier de revendications. La base et les secrétaires travaillent main dans la main pour présenter un front syndical fort et déterminé en vue de la nouvelle CCT, que nous souhaitons plus juste et davantage étendue. Lors de leur séance du début de septembre, les représentants de la base et les secrétaires Syna ont discuté des premiers résultats du questionnaire, ainsi que des prochaines étapes. En 2017, il faudra choisir les personnes qui défendront nos intérêts lors des négociations. Cette délégation devra aussi apprendre à se connaître et à travailler ensemble. Les premiers éléments de stratégie ont été discutés, et il ne nous manque plus à présent qu'une personne pour affronter ces négociations.

3.3 Industries horlogère et microtechnique

2016 a été une année importante pour la branche avec en premier plan le renouvellement de la CCT Convention patronale (CP)/Syna en vigueur depuis 2012. La CCT approuvée par les partenaires sociaux prévoit quelques améliorations importantes, dont l'introduction d'un vrai congé-paternité de 10 jours à partir du deuxième enfant. Ce congé peut être pris de manière flexible durant le premier mois suivant la naissance. D'autre part, la participation patronale



La CCT pour l'industrie horlogère romande est sous toit.

Photo: Fotolia



Chemchina veut reprendre Syngenta et assure qu'il n'y aura pas de pertes d'emplois. Photo: Courtesy of Syngenta

pour les frais médicaux a été augmentée. La nouvelle CCT CP/Syna est valable cinq ans, et c'est à présent au tour de la CCT de la Suisse alémanique d'être renouvelée.

L'année a été difficile pour la branche et il a été procédé à différentes restructurations dans tout l'arc horloger. Là où Syna a été reconnu comme partenaire social de valeur égale, nous nous sommes engagés pour défendre les travailleuses et travailleurs horlogers.

3.4 Industrie chimique et pharmaceutique

La proposition de reprise du géant bâlois de l'agrochimie Syngenta par Monsanto a été pour nous un vrai casse-tête. Si Monsanto avait réellement avalé Syngenta, les sites Syngenta de Suisse auraient subi une pression énorme et des centaines d'emplois auraient disparu, comme nous l'a confirmé après coup la direction de Syngenta. Par chance, l'affaire ne s'est pas faite. L'offre de Chemchina, une des plus grosses entreprises chimiques de la République populaire de Chine,

a par contre remporté plus de suffrages, les responsables de Chemchina ayant déjà démontré avec différents autres investissements à l'étranger qu'ils conserveraient plus ou moins les sites et l'identité des entreprises qu'ils reprenaient. Leur objectif n'est pas un accroissement des profits à court terme, mais plutôt d'éviter que l'agriculture chinoise ne devienne entièrement dépendante d'entreprises américaines telles que Monsanto. Chemchina a par conséquent assuré que les emplois du management actuel et des salariés à tous les autres niveaux seraient conservés. La stratégie de Syngenta pourra également se poursuivre comme jusqu'à présent et il a été garanti que le savoir-faire resterait dans l'entreprise. Il ne faut pas s'attendre à d'importantes mesures de restructuration. La reprise de Syngenta par Chemchina dépend actuellement encore des décisions des autorités antitrust de différents pays européens et des USA.

**Contributions de Kathrin Ackermann,
Diego Frieden, Tibor Menyhárt et
Mathias Regotz**

V Politique syndicale

1 Assemblée des délégués

Notre 22^e assemblée des délégués (AD), qui s'est déroulée le 25 juin 2016 au Stadttheater d'Olten, a été assombrie par la récente annonce du Brexit ainsi que par la xénophobie et le nationalisme qui fleurissent sur le terreau fertile d'une Europe où règne l'incertitude. La politique intérieure a par contre été source d'optimisme, avec le rejet de l'initiative de mise en œuvre et du marché de dupes que constituait le projet «Pro Service Public». Le refus définitif par le Parlement du projet d'extension des heures d'ouverture des magasins nous a lui aussi rendu courage.

En 2015, Syna a défendu avec ardeur les intérêts de ses membres, dans les branches ou lors d'événements tels que la manifestation à Berne pour l'égalité salariale. Et les membres eux-mêmes ont contribué au succès de Syna par leur engagement dans la rue et dans divers organes de notre syndicat. Les délégués ont approuvé le rapport d'activité, ainsi que les comptes annuels présentés par Beat Schwaller, notre responsable des finances. Nous avons fait nos adieux à Yvonne Piguet, longtemps responsable de la comptabilité, et l'avons remerciée par une salve d'applaudissements. Puis nous avons souhaité la bienvenue à Madlaina Caviezel, qui prend sa succession.

Requêtes et élections

La requête de la région de Genève de déplacer le siège de Syna de Zurich à Olten, conformément à la réalité, a été approuvée. L'AD a également décidé de supprimer des statuts les dispositions transitoires datant de la fusion. La requête du Comité d'ajuster les dispositions du règlement des cotisations relatives au recouvrement a été approuvée après une courte discussion, avec peu de voix contre.

La partie administrative de l'AD s'est conclue par l'élection ordinaire des douze membres de la base au Comité de Syna, qui en compte 21 au total. Sabine Aschwanden, Toni Biderbost, Urs

Bühler, Humberto Da Silva Gomes, Pietro Di Martino, Primo Facci, Max Gisler, Trix Kuchen, René Nicolet, Nik Rüttimann, Manuel Simao da Costa et Andreas Trefz s'étaient présentés pour une réélection. Ils ont été réélus ensemble, à l'unanimité et sous de chaleureux applaudissements.

Rendre le monde meilleur

Andreas Jahn, responsable de la communication et du développement au sein de notre œuvre caritative Brücke • Le pont, a présenté aux délégués un exemple du précieux travail de cette organisation. A l'occasion du 60^e anniversaire de Brücke • Le pont, je lui ai remis, au nom du Comité Syna, un chèque d'une valeur de 6000 francs.

André Marty et Adrian Wüthrich, président Travail.Suisse, ont présenté l'initiative pour un congé paternité raisonnable, lancée en mai 2016.



Beat Schwaller, responsable de l'administration et des finances, dit au revoir à Yvonne Piguet (à gauche), responsable de la comptabilité, et accueille Madlaina Caviezel (à droite) qui lui succède. Photo: Syna

En tant qu'organisation participante la plus importante, Syna devra récolter 45 000 signatures. Avec sa résolution «Non au travail gratuit – oui au congé paternité», Syna, a démontré que le travail syndical consiste à défendre les règles ayant fait leurs preuves et à contribuer aux améliorations nécessaires dans le monde du travail.

Arno Kerst, président

2 Mise en œuvre des thèmes du Congrès

En 2014, prônant l'équilibre entre travail et loisirs, les délégués au Congrès ont approuvé un catalogue de revendications étoffé et chargé Syna d'améliorer les réglementations du temps de travail pour les plus jeunes et le plus âgés, ainsi que pour les travailleurs avec ou sans famille ou de défendre les bonnes réglementations en vigueur. En 2016, nous avons à nouveau lutté avec succès pour la mise en œuvre de ces revendications du Congrès. Nous poursuivons nos efforts: les évolutions actuelles montrent que la pression exercée

sur les conditions de travail persiste. Les exemples suivants illustrent notre engagement.

Temps de travail

La durée du travail et les horaires sont entre autres définis au niveau politique. Une récente offensive voulait imposer l'ouverture des magasins jusqu'à 20h au moins, et 19h le samedi. Syna et Travail.Suisse ont réagi et leur influence a porté ses fruits: en été, le Conseil des Etats a définitivement rejeté l'objet que nous combattions.

Deux autres interventions politiques, qui représentent une attaque directe contre la loi sur le travail et l'obligation de saisie du temps de travail, nous donneront du fil à retordre. Les conseillers aux Etats Karin Keller-Sutter et Konrad Graber veulent supprimer la protection des travailleurs pour les employés cadres et spécialistes dans le secteur tertiaire, soit par exemple dans le commerce de détail, le nettoyage ou la santé. Leurs propositions rendraient obsolète l'enregistrement du temps de travail et par conséquent le contrôle du travail effectué. Syna et tous les autres syndicats condamnent haut et fort les mesures projetées.



«Mon travail – Mon temps»: Syna intègre toujours ses revendications du Congrès à son travail, que ce soit au niveau politique ou au cours des négociations de CCT.

Photo: Fotolia

Congé paternité

Loin de nous contenter de combattre les dégradations du système actuel, nous œuvrons également à l'amélioration du monde du travail. En 2015, ignorant une fois de plus la volonté d'une impressionnante majorité de la population, le Parlement a à nouveau rejeté un congé paternité ancré dans la loi. Syna a réagi en lançant l'initiative populaire «Pour un congé paternité raisonnable – en faveur de toute la famille» avec son organisation faïtière Travail.Suisse et en collaboration avec d'autres associations. La collecte des signatures, qui a débuté le 24 mai 2016 et suscité un grand intérêt dans les médias, rend plus crédible encore notre engagement pour des conditions de travail favorables à la famille. Grâce à ses actions de collecte régulières, Syna était fin 2016 en avance sur la planification établie de sa contribution de 45 000 signatures au 120 000 nécessaires à l'été 2017. Atteindre cet ambitieux objectif n'est possible que grâce à l'engagement de nombreux membres. Un grand merci à eux!

Le travail et l'âge

Au cours des négociations CCT auxquelles nous participons, nous introduisons régulièrement des éléments tirés de nos revendications du Congrès. Plus de vacances, des plans d'affectation communiqués plus longtemps à l'avance, de meilleures réglementations en faveur des mères et des pères sont quelques-unes de ces revendications, que nous ne nous contentons pas d'exprimer, mais que nous parvenons, pour certaines, à faire adopter et inscrire dans des CCT. L'un des importants succès auquel nous avons contribué a été l'accord enfin conclu pour un modèle de préretraite destiné aux plâtriers-peintres. Cet accord prévoit une réduction du travail cinq ans avant la retraite et une retraite anticipée deux ans avant l'âge ordinaire de la retraite.

Quant au projet de réforme Prévoyance vieillesse 2020 (voir chapitre 6), c'est principalement par le biais de Travail.Suisse que Syna a exercé une influence active et déterminante, sachant que la situation des travailleurs âgés est difficile sur le marché du travail actuel et que lors de notre Congrès 2014, nous avons demandé le maintien des montants des rentes.

Travail et santé

Dans un communiqué de presse qui ne mâchait pas ses mots, nous avons vivement condamné la réponse méprisante du syndicat patronal à la publication des résultats inquiétants de l'enquête de Travail.Suisse «Baromètre conditions de travail». Cette étude représentative a révélé l'ampleur des fléaux que constituent entre autres le stress en constante augmentation ou la diminution de l'autonomie dans la gestion du travail et de sa quantité. Elle a ainsi confirmé que nos revendications du Congrès n'ont rien perdu en actualité et que le patronat fait encore trop souvent la sourde oreille.

Travail gratuit

En rapport avec les négociations salariales, Syna a pu démontrer efficacement, par voie de presse, que l'abandon de l'obligation d'enregistrement de la durée du travail (EDT) n'est pas seulement nuisible à la santé, mais mène aussi inéluctablement au travail gratuit. Il suffit de peu d'heures de travail supplémentaire pour annuler les augmentations de salaire lorsque le temps de travail n'est pas enregistré. L'absence de saisie des heures rend toute compensation ou rémunération du travail impossibles.

Au cours de son Congrès 2014 qui avait pour thème «Mon travail – mon temps», Syna a analysé de manière critique la situation des travailleurs en matière d'EDT et formulé des revendications justifiées. Depuis, nous avons poursuivi avec persévérance notre travail sur ce thème syndical essentiel, ce qui nous permet de nous présenter aux yeux des travailleurs, toutes branches confondues, comme un syndicat engagé, tenace et constructif.

Arno Kerst, président

3 Politique salariale

Peu avant Noël, Syna et Travail.Suisse ont annoncé devant un grand nombre de journalistes le résultat des négociations salariales 2016/17. Compte tenu de la solide croissance économique, Syna a demandé pour 2017 qu'après des années d'une très modeste évolution, les salaires bénéfici-

cient enfin d'une augmentation générale à large échelle. Pourtant, les travailleurs ont dû être peu nombreux à se réjouir en recevant leur nouvelle fiche de paie en janvier. C'est en partie la conséquence de la tendance accrue à procéder à une répartition individuelle des ajustements salariaux, ce qui signifie que lorsqu'une augmentation est consentie, ce n'est pas l'ensemble du personnel qui en bénéficie. Tandis que jusqu'en 2009, environ 65 pour cent des hausses de salaires étaient encore générales, ce sont aujourd'hui 60 pour cent des salaires qui font l'objet d'une hausse individuelle contre seulement 40 pour cent de hausses générales. Une situation qui réduit de jusqu'à un pour cent les bons résultats de négociations obtenus dans la santé. Cette répartition individuelle mécontente de nombreux salariés.

Des résultats très variables

Dans ces conditions, nous constatons avec d'autant plus de plaisir que dans l'artisanat, les répartitions des augmentations salariales sont le plus souvent générales, par exemple pour les employés des branches plâtrerie-peinture, enveloppe des édifices, menuiserie et tuilerie-briqueterie. Dans le commerce de détail, la semaine de sept jours est en progression. Plusieurs affectations réparties sur une journée, des modifications à court terme du plan de travail ou encore toujours moins d'employés qui doivent en faire toujours plus, y sont des réalités quotidiennes. Nous luttons pour que la pratique des horaires irréguliers reste restreinte et que les affectations exceptionnelles soient récompensées par de bons salaires. Pourtant, les deux acteurs majeurs que sont Coop (+0,5 pour cent) et Migros (+0,3 à 0,7 pour cent), n'ont guère brillé lors des négociations, avec une répartition individuelle qui plus est de ces modestes ajustements. La gestion de ses kiosques par Valora est particulièrement fâcheuse. Syna a critiqué à plusieurs reprises le modèle d'exploitation des agences, selon lequel deux tiers des employés ne sont plus assujettis à la CCT. Au lieu d'adopter les solutions constructives que nous proposons, Valora a rompu son partenariat social avec Syna. En conséquence, une majorité du personnel de vente des kiosques sera privé d'augmentation – quel que soit le résultat des négociations salariales que communiquera Valora.

Globalement, les résultats effectifs des négociations salariales auront été mi-figue mi-raisin, avec entre un demi et un pour cent d'augmentation et deux grands bémols: plusieurs gels des salaires et la renonciation à l'EDT. Il n'y a en effet pas eu d'augmentation salariale dans l'industrie des machines ni dans l'industrie horlogère. Les employés de la carrosserie et de l'industrie du meuble repartent même les mains vides pour la troisième fois consécutive. Quant à la renonciation illégale à la saisie du temps de travail, elle n'est pas seulement malsaine, mais transforme tout travail supplémentaire en travail gratuit!

Arno Kerst, président

4 Politique sociale

Migration

Notre début d'année a été marqué par la mobilisation contre l'initiative de mise en œuvre.



Pour la diversité culturelle: des membres de la commission de migration ont distribué des flyers d'information.

Photo: Syna

Nous y avons consacré beaucoup de temps, en distribuant par exemple des flyers dans plusieurs régions. Le rejet de l'initiative de l'UDC avec 58,9 pour cent des voix a démontré que le peuple refuse l'ingérence directe d'un parti dans la législation. Finalement, les dispositions d'exécution relatives à l'initiative sur les renvois, qui retirent leur droit de séjour aux délinquants étrangers ayant commis des délits graves, sont entrées en vigueur en octobre 2016.

La lutte au Parlement sur la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse s'est muée à l'automne en un cirque médiatique. Les informations quotidiennes ont fait de la surenchère et échauffé les esprits, à gauche comme à droite. Ces débats ont débouché sur la «priorité indigène light» (voir chapitre 7). Syna a traité ce thème dans des communiqués de presse et au cours du deuxième Dialogue Syna, intitulé «Façonner l'avenir ensemble – Immigration: qui, pourquoi, combien?». Les discussions sur les critères d'intégration figurant dans la loi sur les étrangers ont en revanche moins retenu l'attention. Le Parlement a fait la sourde oreille à la requête demandant que les patrons soient au moins responsables de transmettre les informations nécessaires à une bonne intégration de leurs employés.

Dans les villes de Lucerne, Zurich et Brugg, nous avons mené en automne des actions «La Suisse, c'est aussi nous!» en distribuant des flyers pour sensibiliser les passants à notre travail sur la migration et à nos positions. Ces actions étaient liées à la collecte des signatures pour le congé paternité, ce qui a donné des résultats réjouissants. A la fin de l'année, Syna et Travail.Suisse ont réalisé une vidéo de soutien à la campagne de vote pour une naturalisation facilitée des jeunes étrangers de troisième génération.

La commission de migration a travaillé assidûment, des heures durant, et sous la houlette du service migration, à la révision du Règlement du mouvement Syna des immigrants. Dans ce cadre, un comité a été créé pour assister la commission dans ses tâches syndicales et organisationnelles.

Selina Tribbia,
responsable du service migration

Mouvement des retraités

Lors des deux séances ordinaires, Kurt Regotz a informé la commission des retraités du travail de Syna. Kurt a pris une retraite bien méritée fin 2016, et nous le regretterons. Je le remercie chaleureusement pour notre bonne collaboration. C'est désormais Selinia Tribbia, responsable du service de politique sociétale, qui fait pour nous le lien avec Syna.

Paul Rutz, qui siège au Comité de Travail.Suisse en tant que représentant des associations cantonales, nous a informés des actions de T.S. Paul siège également au comité de la Fédération suisse des retraités. Il a parlé de son travail et des différents événements organisés par la Fédération des associations des retraités et de l'entraide en Suisse ainsi que par le Conseil suisse des aînés, associations auxquelles il a rendu visite. Je le remercie ici pour son engagement. Nous avons également organisé, en collaboration avec la commission de migration, un deuxième Dialogue Syna en juillet, qui nous a permis d'échanger sur le thème de la migration et du travail, et de faire mieux connaissance.

Je remercie tous les membres de la commission pour leurs contributions enrichissantes et les employés de Syna pour la bonne collaboration organisationnelle.

Emil Hauser, président
de la commission des retraités Syna

Jeunesse et égalité

Les jeunes sont notre avenir. Il est cependant difficile de les convaincre d'adhérer à notre syndicat, et plus encore de rester. Cette situation est due à une individualisation croissante, à un manque d'intérêt et de connaissance du syndicalisme. Les moins de 25 ans constituent un maigre 15 pour cent de nos membres. Beaucoup de nos jeunes membres quittent le syndicat à la fin de l'apprentissage, parce que leurs cotisations augmentent. Pour leur faciliter la transition, Syna leur offre désormais un rabais de 50 pour cent sur leur nouvelle classe de cotisation, pour une période de un à deux ans.

Dans les secrétariats régionaux nous entrons personnellement en contact avec les apprentis, stagiaires et jeunes entrant sur le marché du tra-

vail. Pour faire mieux connaître nos prestations qui leurs sont destinées, Syna a actualisé sa brochure d'information «L'apprentissage et le droit», que nous utilisons lors de nos séances d'information dans les écoles professionnelles et distributeurs dans les secrétariats régionaux. Ce document de référence aide les jeunes à s'orienter dans la vie professionnelle et donne des conseils pour les candidatures ou la demande d'un salaire équitable. Par ailleurs, et comme chaque année, Syna a proposé, en collaboration avec l'institut de formation ARC, des cours de formation continue spécifiquement destinés aux jeunes. Au niveau politique, nous avons été présents avec Jeunesse.Suisse, la commission de la jeunesse de Travail.Suisse pour faire entendre les préoccupations ou revendications des jeunes dans les débats et organes nationaux.

Sur le marché du travail suisse, les femmes sont toujours mieux formées et plus actives. Et pourtant, leur situation y reste souvent moins bonne que celle de leurs collègues masculins. Dans notre lutte contre cette discrimination, nous demandons une amélioration du cadre juridique. La révision de la loi sur l'égalité ne peut plus être repoussée. Il faut dès à présent renforcer les contrôles liés à l'égalité salariale et sanctionner les abus. Donnant l'exemple, Syna a, en 2016, vérifié pour la deuxième fois l'égalité salariale entre ses employés et constaté seulement 2,6 pour cent d'inégalités de salaires inexplicables.

Les femmes sont aussi sous-représentées parmi les membres de Syna, dont elles ne constituent que le 20 pour cent. Le défi est de les mobiliser et de les lier au syndicat. Dans cette optique, et pour mieux intégrer les intérêts des femmes et des jeunes dans notre travail, nous avons organisé un événement qui fut l'occasion pour les participants de s'informer sur le travail de notre service, de se sensibiliser à des thèmes syndicaux et d'élaborer ensemble de prochaines étapes.

Nous restons à l'écoute des opinions et besoins des jeunes membres et des femmes, afin de pouvoir mieux encore les soutenir dans leurs problèmes spécifiques et représenter leurs intérêts.

**Sabri Schumacher, responsable
du service jeunesse et égalité**

5 Congé paternité

Après d'intenses discussions préalables fin 2015 et début 2016, le Comité Syna a décidé en mars 2016, en collaboration avec Travail.Suisse, Pro Familia, Männer.ch et AllianceF de lancer l'initiative «Pour un congé paternité raisonnable – en faveur de toute la famille». Avec cette initiative, Syna demande 20 jours de congé paternité qui peuvent être pris de manière flexible durant l'année qui suit la naissance de l'enfant. Son financement serait assuré par l'allocation pour perte de gains (APG), comme pour le congé maternité. Une fois la décision du Comité prise, les préparatifs concrets ont débuté. Le texte de l'initiative a été formulé, un logo trouvé et la coordination de la collecte des signatures planifiée.

Début de la collecte des signatures

Le 24 mai, l'initiative a été officiellement lancée à Berne et présentée aux médias. Les explications d'Arno Kerst et Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse, ont suscité beaucoup d'intérêt et trouvé un grand écho dans les médias, avec des articles dans plusieurs journaux suisses et un reportage dans l'émission «10 vor 10». La collecte des signatures a alors commencé dans les différentes régions Syna. Dans toute la Suisse, collaborateurs et membres ont récolté dans la rue des signatures pour 20 jours de congé paternité. Les réactions qu'ils ont rencontrées ont été pour la plupart très positives, ce sujet est très bien accueilli par de larges franges de la population.

Les collectes ont été réalisées principalement avec des stands, ce qui donnait aussi à Syna la possibilité de se présenter, ou en groupes mobiles. Il y a aussi eu des collectes dans les open airs de Gampel et Gurten, devant le zoo des jeunes à Rapperswil ou lors de la démonstration pour le renforcement de l'AVS à Berne. La journée de collecte nationale de septembre et l'action «les enfants font du bruit pour 20 jours de congé paternité» ont constitué les points d'orgue de ces actions.

La campagne en ligne permet aussi la récolte des signatures par Internet. Le résultat obtenu est unique en Suisse: dans les 24 heures suivant le lancement, le formulaire de signatures a été téléchargé 10 000 fois.



Les enfants font du bruit: même les plus petits ont manifesté leur désir d'avoir maman et papa auprès d'eux.

Photo: Katja Blust

Les initiants et leurs aides ont récolté environ 70 000 signatures avant la fin 2016, résultat auquel Syna a contribué par 33 186 signatures. Arno Kerst était enthousiaste: «C'est un résultat magnifique!» Syna a obtenu une mobilisation optimale partout, et beaucoup de régions ont même dépassé leur quota. L'objectif était de terminer la collecte au printemps 2017, afin que l'initiative puisse être déposée à la Chancellerie fédérale en juillet 2017.

Journée de collecte nationale

Le 21 septembre, dans toute la Suisse, les employés de Syna ont récolté des signatures dans 15 villes. Dans le cadre d'une action coordonnée par le secrétariat central, tous les secrétaires régionaux et centraux, les responsables des offices de paiement et de la caisse de chômage, ainsi que différentes personnes de la Centrale ont participé à la collecte sur le terrain. Dans certaines localités, ils ont organisé des actions, ailleurs la récolte s'est fait en groupes mobiles. Au total, plus de 80 personnes ont récolté 4245 signatures ce jour-là. Tout en parvenant à ce remarquable résultat, les collecteurs ont profité d'une belle journée et ont eu le plaisir de recevoir des commentaires po-

sitifs de la part de nombreux passants. Les personnes qui se sont exprimées appréciaient particulièrement le fait que cette initiative vise à rendre le congé paternité de 20 jours possible pour tous les papas – quels que soient leurs employeurs, la branche dans laquelle ils travaillent et leur situation financière personnelle.

Les enfants font du bruit

Fin octobre, la région de Lucerne a organisé une action spéciale. Le temps d'une journée, le jardin «Vögeligärtli», près de la gare de Lucerne, s'est transformé en terrain de jeu pour les jeunes familles et les sympathisants de l'initiative congé paternité. Syna a organisé un après-midi familial où chacun a trouvé de quoi passer un bon moment, avec papa dans le château gonflable ou avec maman au bar à sirop, le tout en musique, avec un groupe live. Sur la place décorée de ballons et de bannières l'ambiance a été décontractée et festive. Les participants à cette journée ont profité des différentes animations, heureux de passer un après-midi en famille sous le signe du congé paternité.

Une centaine de personnes ont bruyamment manifesté pour que les jeunes pères aient la pos-

sibilité de remplir leur rôle de papa auprès de leurs enfants.

Cette action a été pour Syna l'occasion de se faire mieux connaître en tant que syndicat et de présenter l'initiative congé paternité tout en récoltant des signatures.

**André Marty, collaborateur
pour l'initiative congé paternité**

6 Prévoyance vieillesse

Le 10 septembre, quelque 20 000 manifestants ont défilé dans les rues de Berne pour une prévoyance vieillesse à visage social. Un grand groupe de Syna a participé à cette manif nationale. De grands ballons Syna ont flotté au bout de longs fils, avec le message «Mon travail – Ma rente», pour attirer l'attention sur la relation étroite entre un emploi sûr, équitablement rétribué et une bonne rente à l'heure de la vieillesse. Lors de mon intervention durant les discours de clôture, je n'ai pas seulement appelé à voter en faveur de l'initiative populaire AVSplus, j'ai aussi averti le Conseil national qu'une Prévoyance

vieillesse 2020 conçue sur le modèle «travailler plus longtemps, cotiser plus et toucher moins de rente» irait droit dans le mur. Malgré cette impressionnante manifestation, seuls le Tessin et la Suisse romande ont voté en faveur de l'initiative AVSplus. Cela n'a pas suffi: sur l'ensemble du territoire suisse, une majorité de votants ont rejeté l'initiative qui prévoyait une hausse de dix pour cent des rentes.

Contre le démantèlement des rentes, pour une AVS solide

L'année du vote sur l'initiative AVSplus aura aussi été celle où les consultations au Parlement sur la Prévoyance vieillesse 2020 atteignaient leur phase cruciale. Pour Syna c'était clair: nous voulons une prévoyance vieillesse consolidée, sans réduction des rentes. Nous avons profité de différentes occasions pour faire entendre ce message.

Alain Berset, conseiller fédéral et ministre de l'intérieur chargé des affaires sociales, a présenté le projet de la prévoyance vieillesse au Congrès Syna 2014 à Brigue. A cette occasion, Syna s'est montré ouvert à une réforme nécessaire, à condition toutefois qu'il n'y ait pas de réduction des



Nous nous engageons pour que les travailleurs puissent vieillir dignement.

Photo: Fotolia

rentes. Nous demandions aussi que l'égalité salariale entre femmes et hommes se réalise avant qu'il puisse être question d'augmenter l'âge de la retraite pour les femmes. Enfin, nous avons complété notre liste de revendications en demandant une amélioration de la situation pour les employés à temps partiel et les travailleurs âgés, ainsi que des retraites flexibles. Travail.Suisse a suivi de près les débats parlementaires consacrés à cette grande réforme et fait entendre la position de Syna. Cela a contribué à l'élaboration par le Conseil des Etats d'une solution principalement axée sur une consolidation de l'AVS. Le Conseil national, dominé par les partis bourgeois, a quant à lui élaboré un projet de strict démantèlement, prévoyant entre autres le relèvement automatique de l'âge de la retraite à 67 ans. C'est aussi grâce à notre résistance marquée qu'à la fin de l'année, il était toujours question dans le processus politique d'une réforme de la prévoyance vieillesse sans réduction des prestations.

Arno Kerst, président

7 Préférence indigène

«Préférence indigène light» – une nouvelle expression dont l'usage s'est peu à peu généralisé au cours des débats parlementaires. Les discussions houleuses se sont déroulées avec en arrière-plan la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse, acceptée de justesse par le peuple en février 2014. Elle prévoyait un retour à une gestion unilatérale de l'immigration en Suisse, à l'aide de contingents et plafonnements. Cependant, conformément aux accords bilatéraux I, les travailleurs des pays de l'UE jouissent de la libre circulation des personnes. La réciproque est évidemment vraie: les Suisses et Suissesses bénéficient aussi de conditions simplifiées d'établissement en Europe. Chaque année, plus de personnes partent à l'étranger qu'il n'en revient.

Le problème posé par l'initiative est que conformément aux accords avec l'UE, il est impossible d'introduire des contingents. Or si nous contrevenons à l'une des dispositions des accords bilatéraux, cela invalide aussi les autres. Pour exemple, nos entreprises exportatrices profitent énormément

de l'élimination des entraves techniques au commerce et de la facilitation douanière. Les accords sur le trafic aérien ouvrent de nouveaux débouchés, et grâce à la réglementation sur les transports terrestres, l'UE reconnaît la Suisse pour le transfert sur le rail. Une bonne immigration fait évoluer à la hausse la consommation intérieure et l'activité de construction, ce qui aide à surmonter les ralentissements économiques. Depuis 2004, les emplois, en augmentation, n'ont pu être occupés que grâce à l'immigration de travailleurs bien qualifiés.

Préserver les accords bilatéraux

Les raisons sont donc nombreuses de vouloir conserver les bilatérales I et la libre circulation des personnes. C'est pourquoi le travail législatif qui a conduit à la «préférence indigène light» a été accompagné de discussions si intenses et orageuses. La «préférence indigène light» stipule qu'avant de recourir à l'immigration, il convient de mieux exploiter le potentiel indigène: les entreprises doivent communiquer leurs postes vacants aux offices régionaux de placement (ORP), qui proposent aux entreprises des candidats ayant un profil adéquat. Ces entreprises sont alors tenues de les convier à un entretien. Qui contrevient à cette procédure risque des sanctions.

Pour Syna, cette solution est positive dans le sens où elle oblige les entrepreneurs à mieux employer le potentiel des travailleurs indigènes. Des mesures de formation peuvent encore accroître les chances de trouver un emploi; plus de postes à temps partiel et une augmentation des places dans les crèches amélioreraient la participation des femmes au marché du travail.

Le deuxième Dialogue Syna, auquel tous les membres Syna étaient invités, s'est déroulé sur ce thème. L'un des intervenants était Thomas Geiser, expert du droit du travail et coauteur de l'initiative Rasa. D'autres experts scientifiques, travaillant dans le domaine de l'intégration ou représentant les employeurs, ont discuté de solutions envisageables pour élaborer la future politique migratoire (et du travail).

**Selina Tribbia, responsable
du service de politique sociétale**

