



Rapport d'activité 2017

Rapport du Comité directeur
à l'Assemblée des délégués du 23 juin 2018

Impressum

Éditeur:

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

www.syna.ch

Rédaction, traduction, layout:

Communication Syna

Impression:

Merkur Druck AG

1^{ère} édition, mai 2018

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

Sommaire

I	Préface du président	4
II	Faits et chiffres	5
1	Personnel	5
2	Organigramme	6
III	Régions	7
	Suisse alémanique	7
1	Alpes	7
	Grisons/Pays de Sargans, Obwald/Nidwald, Haut-Valais, Uri, Zoug/Schwyz intérieur	7
2	Moyen Pays	10
	Berne, Fribourg alémanique, Lucerne, Olten/Soleure	10
3	Nord-Ouest	12
	Argovie, Suisse du Nord-Ouest	12
4	Est	13
	Haut-lac de Zurich, Suisse orientale, Zurich/Schaffhouse	13
	Suisse romande	15
5	Romandie	15
	Fribourg/Neuchâtel, Genève, Jura, Vaud	15
IV	Secteurs et branches	18
1	Secteur tertiaire	18
2	Secteur de l'artisanat	20
3	Secteur de l'industrie	22
V	Politique syndicale	25
1	Assemblée des délégués	25
2	Temps de travail	25
3	Politique salariale	26
4	Votations populaires	26
5	Congé paternité	28
6	Obligation d'annoncer les postes vacants	28
V	Politique sociétale	29
1	Migration	29
2	Personnes retraitées	30
3	Jeunesse	30
4	Égalité	31

I Préface du président

L'Assemblée des délégués 2017 a été la 20^e à laquelle Syna a exposé ses activités. Le 12 septembre 1998, les quatre syndicats «Fédération chrétienne des travailleurs de la construction de Suisse (FCTC)», «Syndicat chrétien de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (FCOM)», «Union suisse des syndicats autonomes (USSA)» et «Syndicat des arts graphiques (SAG)» ont décidé de fusionner pour créer le syndicat Syna.

Syna devait être le premier syndicat interprofessionnel à devenir actif dans le secteur tertiaire. Ce secteur important occupe trois quarts des salariés de Suisse. Le but que nous nous étions fixé est atteint: nous sommes aujourd'hui un partenaire social reconnu et apprécié dans le commerce de détail, la santé, la restauration et le nettoyage. Parallèlement, nous restons un acteur important dans l'artisanat et l'industrie.

Nous œuvrons par ailleurs au quotidien à un autre objectif que nous nous étions fixé dès la création de Syna, il y a 20 ans: opposer à la valeur des dividendes des actionnaires la valeur humaine des travailleurs.

En 2017, la baisse du franc a permis une reprise dans l'industrie d'exportation. Ce qui n'a pas empêché des entreprises aussi puissantes que Roche et General Electric d'annoncer la suppression de centaines d'emplois. Au lieu de préparer, par des mesures de formation et formation continue, le personnel aux nouvelles exigences apportées par la digitalisation et l'automatisation, ces entreprises préfèrent mettre leurs collaborateurs à la porte! Les actionnaires s'en frottent les mains. Nous luttons pour que la mutation dans le monde du travail ne profite pas seulement à quelques grandes entreprises et à leurs investisseurs: les salariés ont eux aussi droit à une part du gâteau, sous la forme de hausses de salaires et de conditions de travail plus favorables à la santé!

Cette question de la répartition des profits nous a donné beaucoup de travail en 2017 aussi: ainsi avons-nous par exemple récolté plus de 45 000 signatures pour notre initiative populaire «Pour un congé de paternité raisonnable». En collaboration



Arno Kerst

Photo: Syna

avec Travail.Suisse et d'autres associations, nous l'avons déposée avant l'été.

La première prise de position du Conseil fédéral fut négative: il s'est exprimé contre l'initiative, arguant des coûts trop élevés (pourtant à peine plus de 0,1 pour cent du salaire) et des défis organisationnels qu'elle pose. Cette réaction ridicule montre combien il est important que nous poursuivions notre travail après ce 20^e anniversaire de Syna.

Je remercie ici tous nos membres et nos collaborateurs pour leur grand engagement qui a contribué à nos succès en 2017. Le rapport qui suit témoigne – partiellement – du grand effort fourni en faveur des salariés. Il montre que le syndicat Syna entre d'un bon pas dans l'année 2018, année de ses 20 ans et de son 5^e Congrès.

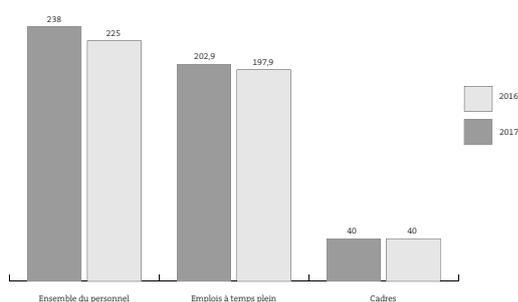
Arno Kerst, président

II Faits et chiffres

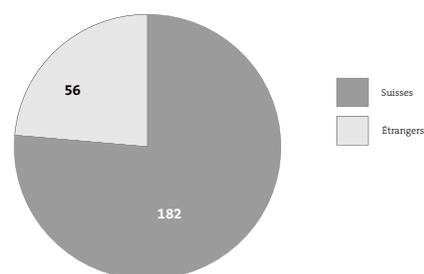
1 Personnel

Syna emploie 238 personnes dans 18 secrétariats régionaux disséminés dans toute la Suisse, ainsi qu'au secrétariat central à Olten. Parmi ces collaborateurs, 97 travaillent à temps partiel. Nos employés représentent 15 nationalités différentes.

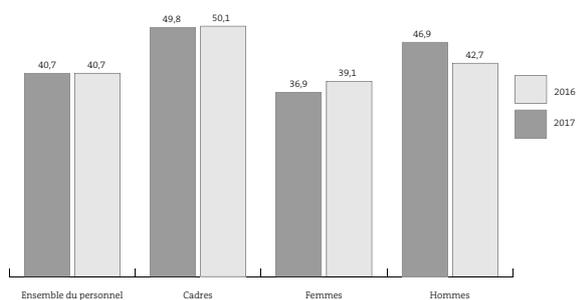
Effectifs du personnel (en nombre de personnes)



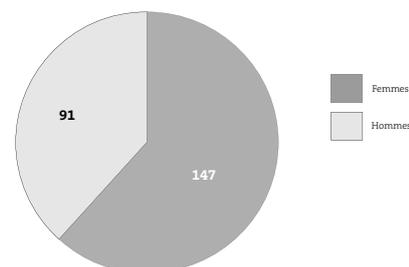
Nationalités



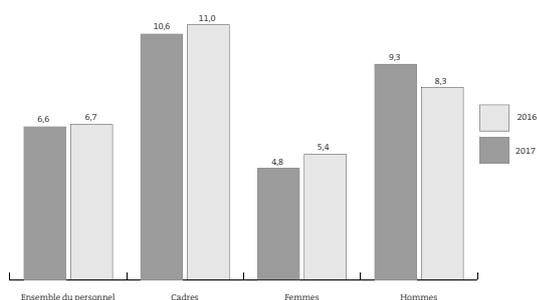
Âges moyen (en années)



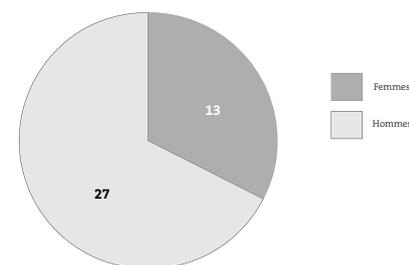
Répartition femmes/hommes*



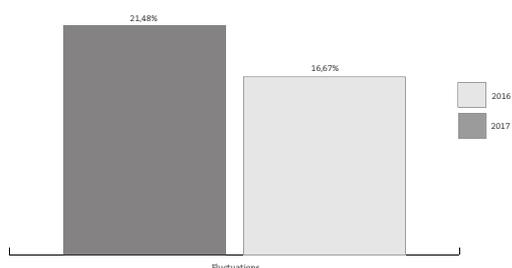
Ancienneté, moyenne (en années)



Répartition femmes/hommes cadre*

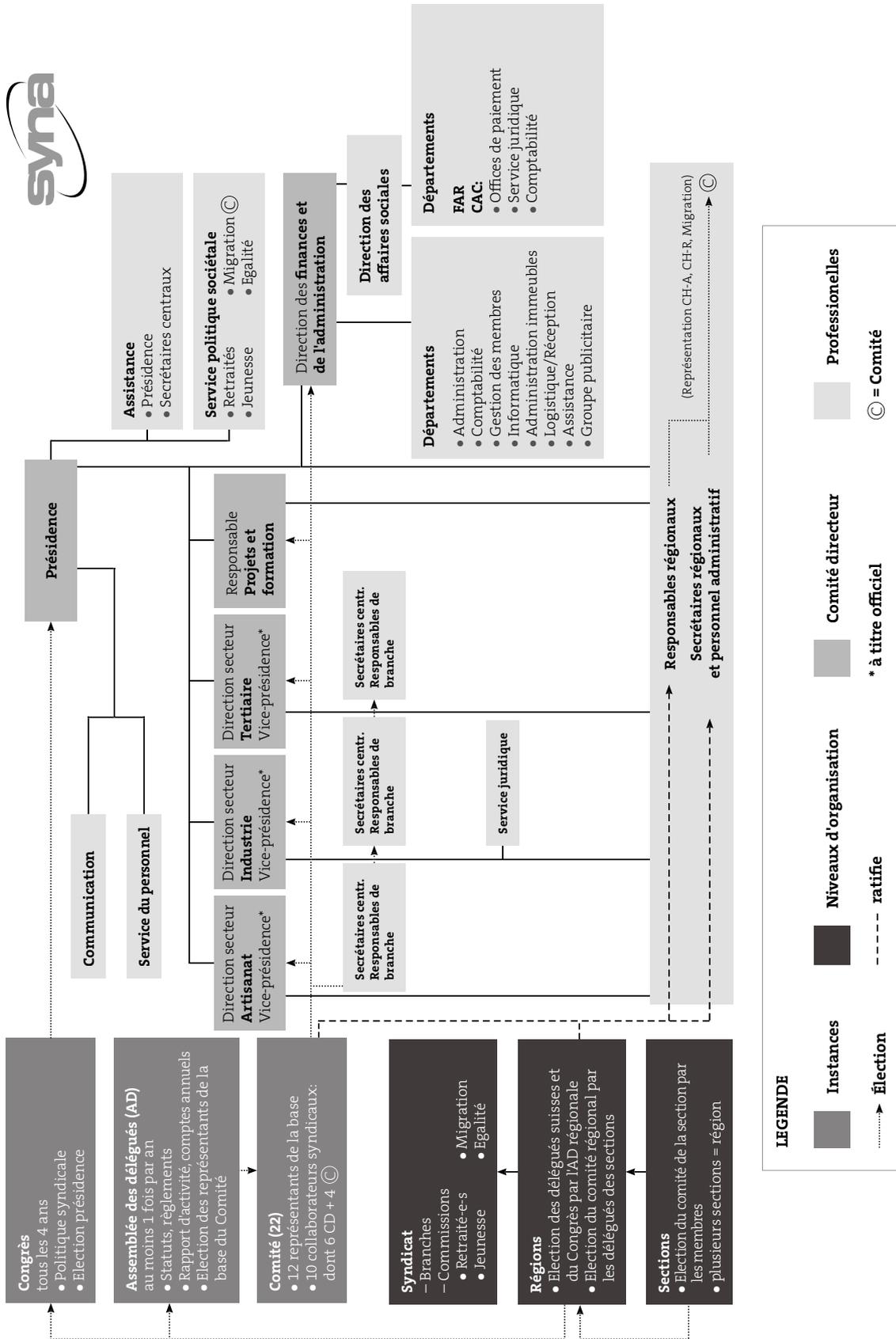


Taux de rotation (Formule BDA, en pour cent)



*en nombre de personnes

2 Organigramme



III Régions

Suisse alémanique

1 Alpes

Grisons/Pays de Sargans

Notre travail est apprécié

L'année écoulée aura été bien remplie. Dans le cadre de procédures judiciaires, concernant souvent des prétentions de prestations d'assurances sociales, quelque 240 000 francs ont été attribués à nos membres grâce à notre soutien. D'autres membres, souvent des étrangers auxquels il manquait des documents de leur pays, ont eu besoin de notre aide pour obtenir leurs allocations familiales.

Nous constatons que dans l'ensemble, notre travail est très apprécié. Il est bon de savoir que nous pouvons aider, que notre activité est réellement utile.

Négociations

Les conventions collectives de travail avec le Landquart Fashion Outlet et Ems-Chemie sont importantes pour notre région. La collaboration avec nos partenaires sociaux fonctionne très bien et les négociations salariales 2017 ont été satisfaisantes.

Effectif des membres en hausse

La progression de 3 % de l'effectif de nos membres constitue une bonne nouvelle supplémentaire. Début 2018, notre région compte 1883 membres, contre moins de 1800 il y a deux ans. Nous travaillons à poursuivre sur cette voie.

Nouveaux services

Notre nouveau bureau pour les secrétariats des commissions paritaires locales est lui aussi très important. Nous sommes fiers d'avoir la responsabilité de six secrétariats de commissions. Gion Perito, leur responsable, a récemment rejoint notre équipe, tout comme Cindy Danuser, collaboratrice administrative des commissions paritaires.

La collaboration entre syndicat, caisse de chômage et commission paritaire fonctionne très bien dans notre région, où règne un bon esprit

d'équipe. Un grand merci aux collègues pour leur engagement.

En mai, nous avons ouvert un secrétariat supplémentaire à St. Moritz. Il fonctionne deux jours par semaine et ce sont deux collègues de l'organisation Inas qui s'en occupent, conduits par Ivan Cameroni (président de la section Syna du sud des Grisons). Ce nouveau service est très prisé. Nous sommes convaincus de pouvoir ainsi encore mieux répondre à la demande en Engadine.

Dans l'ensemble, 2017 aura été un succès pour nous. Nous espérons continuer sur cette lancée en 2018.

Markus Roner, responsable régional

Obwald/Nidwald

Secrétariat régional

En 2017 aussi, notre secrétariat régional a eu fort à faire: avec l'aide du service juridique, nous avons obtenu 25 000 francs pour nos membres dans des procédures judiciaires.

Nos services dans l'environnement professionnel ont été très utilisés. Les services pour l'emploi des cantons d'Obwald et Nidwald nous ont adressé de nombreuses personnes ayant des problèmes au travail, ce qui a constitué une importante charge supplémentaire de travail pour nous. Nous en discuterons avec les administrations concernées.

Membres

Notre effectif des membres a augmenté de 1 % en 2017, pour atteindre 1218 membres. Grâce au grand engagement de notre collaboratrice Isabelle Walker, le taux de fluctuation, de seulement 7 %, a été très faible.

Actions

Nous avons de très bons contacts avec Glasi Hergiswil, notre partenaire conventionnel. Nous avons pu y présenter Syna à deux reprises, acquérant ainsi de nouveaux membres.

Tout au long de l'année, nous avons mené des

actions sur des chantiers, dans des entreprises et auprès du public. Elles contribuent à accroître notre visibilité dans la région.

Démasqués

En collaboration avec nos membres, nous avons révélé des abus lors de l'attribution de mandats à l'association de gestion des déchets de Nidwald, où des collaborateurs ont subi de fortes pertes de salaire. Syna suit l'affaire et maintient la pression sur les responsables.

Personnel

Mario Sampaio, responsable Immigrati, a quitté Syna fin août. Nous le remercions pour son travail et lui souhaitons le meilleur pour l'avenir. Il est remplacé par Katja Blust, du secrétariat régional de Lucerne. À sa manière calme et compétente, elle contribue efficacement à soutenir nos membres.

Le programme 2017 élaboré par le comité régional, dirigé par Thomas Wallimann, a une fois de plus été très intéressant. Mis à part les événements à caractère convivial, il y eut aussi des occasions de traiter des thèmes syndicaux, avec par exemple une information destinée au personnel soignant ou un exposé sur les impôts.

Jose Santos, syndicaliste engagé, a repris la présidence de la section Immigrati, remplaçant Michele Santarella.

Témoignant d'un vif intérêt pour le travail syndical, les comités de la région et des sections ont apporté un soutien apprécié à notre équipe.

Urs Gander, secrétaire régional

Haut-Valais

Économie

Dans la région, la situation économique change. Les temps deviennent plus durs dans la construction, où la baisse des commandes provoque des licenciements. L'industrie, par contre, est en voie de rétablissement: aux licenciements des dernières années ont succédé des créations d'emplois.

Convention d'entreprise DSM site Lalden

Syna et Unia ont négocié une nouvelle convention avec l'entreprise internationale DSM Nutri-

tional Products pour son site de Lalden. Moderne, tournée vers l'avenir et socialement équitable, cette convention contient en particulier une révision de l'échelle des fonctions, un horaire hebdomadaire ramené à 40 heures, un règlement des vacances amélioré et une indemnisation augmentée et forfaitaire pour le travail par équipe.

CCT cantonales

Les conventions collectives de travail (CCT) pour l'installation électrique-télécom, la construction métallique et la branche automobile du Valais ont été renouvelées avec de nettes améliorations et une prolongation du congé paternité allant dans le sens des revendications de Syna.

Santé Valais: Syna est prêt au dialogue

Après le renouvellement de la CCT avec l'Hôpital du Valais, notre objectif est de négocier les mêmes bonnes conditions de travail pour l'ensemble du personnel de la santé dans le canton. Une démarche qui s'annonce longue et ardue.

Johann Tscherrig, responsable régional

Uri

Quatre semaines de congé paternité

La CCT établie en 2004 avec Auto AG Uri avait été ajustée pour la dernière fois en 2012. En 2017, nous avons donc procédé durant six mois à sa révision complète, avec la commission du personnel et la direction de l'entreprise.

Parmi les nouveautés notables, il y a quatre semaines de congé paternité et la prolongation du congé maternité à 16 semaines avec 100 % de salaire. Auto AG Uri est la première entreprise à introduire le congé paternité de quatre semaines et à l'inscrire dans une CCT.

Commission professionnelle paritaire de Suisse centrale

Pour professionnaliser le travail des commissions paritaires, les régions d'Uri, Schwyz et Obwald/Nidwald ont décidé d'en fusionner les secrétariats. Ce nouveau secrétariat sera dirigé par Marco D'Onofrio. Depuis son bureau au secré-

tariat régional de Lucerne, il dirige les commissions paritaires de la menuiserie et de la plâtrerie-peinture d'Uri.

Actions sur les chantiers et visites de filiales

Dans notre activité de conseil au secrétariat régional, nous avons prouvé au quotidien combien nous prenons à cœur les inquiétudes et besoins des travailleurs du canton d'Uri, sur les chantiers et dans le commerce de détail. Mais nous allons plus loin: avec l'équipe recrutement de Syna, nous avons été au-devant des travailleurs, dans des filiales de vente à Altdorf, Erstfeld et Schattdorf, comme à l'extérieur, par tous les temps, sur des chantiers à Andermatt et Schöllenen. Nous avons pu y apporter notre soutien et avons aussi eu le plaisir de recruter de nouveaux membres.

Thomas Huwyler, secrétaire régional

Zoug/Schwyz intérieur

Négociations salariales

Les négociations salariales CCT avec l'association automobile du canton de Zoug se sont dérou-

lées en novembre 2017, avec un résultat très positif: nous avons obtenu une augmentation de 100 francs des salaires minimaux, 0,5% de plus pour les salaires jusqu'à 5000 francs et 0,5% d'augmentations individuelles.

Personnel

Carmen Schlegel a pris le 2 novembre la succession de Freddy Gisler. Âgée de 32 ans, elle a grandi à Mels, dans le canton de Saint-Gall. En tant que secrétaire régionale, elle siège dans les commissions paritaires et tripartites des cantons de Schwyz et Zoug. Carmen s'est déjà très bien familiarisée avec ses tâches.

Soirée culturelle

La soirée culturelle «Prévisions météo avec le Wetterschmöcker (goûteur de temps) Peter Suter», organisée en octobre à Goldau a remporté un vif succès, avec plus de 40 participants enthousiastes.

À 90 ans, Peter Suter, à la fois sérieux et plein d'humour, est le plus ancien des «Wetterschmöcker». Ses prévisions météo reposent sur sa très longue expérience, sur la tradition paysanne et l'interprétation des signes de la nature, du vent et des plantes en particulier. Mais pour ses pro-



Les représentants de Syna et Auto AG Uri signent la CCT avec quatre semaines de congé paternité.

Photo: màd

nostics, il observe aussi le comportement d'animaux aussi divers que fourmis, souris, marmottes, escargots et oiseaux. Peter Suter a confié à l'assemblée quelques-uns des signes permettant aux amateurs d'estimer le temps qu'il va faire.

Carmen Schlegel, secrétaire régionale

2 Moyen Pays

Berne

Un engagement sans faille pour nos membres

Dans l'équipe du secrétariat régional de Berne, Marina Raimann et Walter Wüthrich sont très complémentaires. En service externe, avec l'équipe de recrutement, Marina Raimann a fortement contribué au succès du recrutement des membres dans la région.

Nous avons accompagné trois membres devant les autorités de conciliation. Dans les trois cas, les employeurs ont reconnu leurs torts et accordé à nos membres de meilleurs certificats de travail, le remboursement de retenues de salaire injustifiées et le paiement d'un mois de salaire.

Nous avons soutenu et conseillé de nombreuses personnes au guichet de la caisse de chômage. Grâce à la constante présence de Walter Wüthrich au secrétariat, de nombreuses demandes faites par téléphone ou en personne ont pu être traitées à la satisfaction de tous.

Actions

Lors de différentes actions avec stands, nous avons récolté des signatures pour le congé paternité. Nous avons aussi organisé deux actions dans des écoles professionnelles, où nous avons présenté aux élèves les avantages de se syndicaliser.

Soutien

Grâce au généreux soutien financier des sections et de la région de Berne, nous avons acquis de nouveaux articles publicitaires. Les sacs, très appréciés et utilisés par nos membres, constituent aussi un accessoire de travail pour les collaborateurs Syna.

À l'assemblée des délégués de mars, il a été dé-

cidé de rémunérer les recruteurs bénévoles avec une prime de 30 francs supplémentaires par membre, tirée de la caisse régionale.

Nous souhaitons remercier ici tous ceux qui nous ont soutenus dans notre travail durant l'année écoulée.

Walter Wüthrich, secrétaire régional

Fribourg alémanique

Justice pour les membres

En 2017, nous avons pris parti pour nos membres dans un cas particulièrement grave de non-respect du droit: un employeur avait entre autres versé des salaires inférieurs au salaire minimum et supprimé des heures supplémentaires sans les payer. Nous avons obtenu pour tous nos membres des réparations atteignant jusqu'à 8000 francs. L'employeur a de surcroît été soumis à un contrôle et contraint d'ajuster les conditions d'embauche de son entreprise aux prescriptions légales.

Prévoyance vieillesse 2020

Avec la diversité de produits proposés, le marché de Plaffeien n'attire pas seulement un public local, mais aussi des visiteurs venus de loin, y compris de Romandie. La popularité du lieu a décidé l'équipe de Syna à s'y rendre, épaulée par de nombreux bénévoles, pour défendre le projet de «Prévoyance vieillesse 2020». Nous avons poursuivi cette action de sensibilisation à Düdingen et Morat en distribuant des flyers avec le comité régional.

Personnel

La composition du personnel du secrétariat régional a été modifiée en février 2017: après 14 ans, Kathrin Ackermann a quitté la région, promue à un poste de secrétaire centrale à Olten. Fabienne Aliko lui a succédé. Doris Stauffacher a repris le travail en février, après son congé maternité. Ives Gygax a quitté la caisse de chômage en novembre.

Après un engagement de plusieurs années, Chantal Makiol, Daniel Kilchör et Hildegard Hiltbrunner ont annoncé leur départ du comité régio-

nal. Nous les remercions chaleureusement pour leur précieux travail et leur souhaitons tout de bon pour l'avenir.

Fabienne Aliko, secrétaire régionale

Lucerne

Changements au sein du secrétariat régional

Le secrétariat régional de Lucerne occupe actuellement dix personnes, qui conseillent et soutiennent nos membres, répondant à leurs questions, besoins et soucis. Britta Strasser nous a quittés après un an dans l'administration et son poste a été repris en automne par René Alvarez. Après le départ de Mario Rocha Sampaio, nous avons engagé notre secrétaire junior Agron Gjuraj – qui fut durant cinq ans recruteur pour Syna – en tant que secrétaire régional. L'office de la caisse de chômage est désormais dirigé par Beatrice Zimmermann. Quant au poste nouvellement créé de responsable des secrétariats des commissions paritaires de Suisse centrale, il a été confié à Marco D'Onofrio.

Bien qu'ayant dépensé beaucoup d'énergie à pourvoir tous ces postes, nous avons conservé la situation bien en main, fournissant nos services habituels sans faillir tout en assurant un bon suivi de nos membres.

La situation est également satisfaisante à la direction régionale, où Moritz Blum et Josef Fecker se partagent désormais la présidence. Leur collaboration a très bien débuté, et nous nous réjouissons pour la suite.

Notre soutien à nos membres

Pour soutenir nos membres, nous n'hésitons pas à aller les rencontrer autant que possible hors de nos bureaux: dans leurs entreprises ou sur les chantiers par exemple. Cette flexibilité très appréciée nous permet de rester en contact direct avec les travailleurs.

Au printemps, nous nous sommes entre autres rendus dans différentes filiales Lidl du canton de Lucerne. Les travailleurs ont ainsi pu poser leurs questions ou exposer leurs préoccupations et problèmes en discutant directement avec nous.

Chez Ringier Print à Adligenswil, nous avons soutenu nos membres jusqu'à la fin de l'année. Lorsque nous avons appris, à l'automne, la fermeture de l'imprimerie d'Adligenswil, nous avons entamé une procédure de consultation. Nous ferons notre possible pour sauver ce qui peut l'être.

En 2017, nous avons à nouveau démontré combien les syndicats sont nécessaires, et nous continuerons à donner le meilleur de nous-mêmes en 2018.

Jasmine Progin, responsable régionale

Olten/Soleure

Activité politique

Sur le plan politique, l'initiative pour le congé paternité a constitué une priorité, au niveau national et régional. Avec le soutien de collègues de la Centrale et des comités de sections, nous avons récolté des signatures en différents endroits, atteignant notre objectif de quelque 2000 signatures.



Rien n'arrête l'équipe de Lucerne dans sa récolte de signatures pour l'initiative congé paternité.

Photo Syna

Recrutement de membres

Malgré notre engagement dans le recrutement de nouveaux membres, nous ne sommes tout juste pas parvenus à maintenir l'effectif du début d'année. Le travail admirable de Bojan Trajkov, Mentor Ademi, Ardita Kelmendi et Gjergj Ukaj, nous a néanmoins permis d'acquérir de nombreux nouveaux membres dans notre région.

Le recrutement de membres reste une priorité, parallèlement à notre travail syndical. Il nous faut absolument acquérir plus de membres si nous voulons rester un syndicat capable d'agir efficacement en faveur d'un monde du travail équitable et digne.

Actions régionales

Nous concentrons désormais nos activités régionales sur certaines branches. Nous nous sommes par exemple rendus plusieurs fois dans des shops de stations-service et des filiales Lidl. Cela nous a permis de recruter quelques nouveaux membres.

En tant que responsable régional, je remercie tous nos membres pour leur confiance et leur fidélité au syndicat Syna. Je remercie également mes collègues de la Centrale et ceux de l'équipe Bojan Trajkov, Denise Paradelo et Fabio Iseini pour leur engagement et la bonne collaboration qui est la nôtre.

Enfin, un grand merci aux membres du comité régional et des comités de sections pour leur précieuse collaboration.

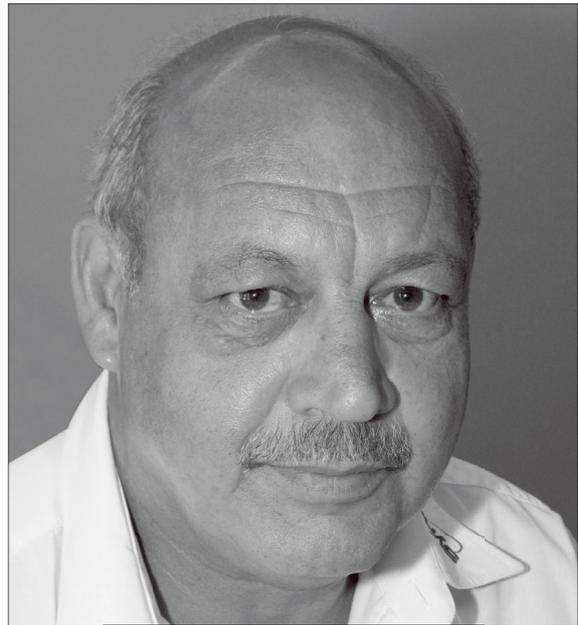
Zabedin Iseini, responsable régional

3 Nord-Ouest

Argovie

Une année difficile

Thomas Amsler, notre responsable régional de longue date, est décédé début novembre de sa grave maladie. Thomas était responsable de notre région depuis 2002, un poste dans lequel il s'est beaucoup engagé, jusqu'à ce que sa maladie se déclare au début de l'été. Dessinateur en béton armé et maçon, Thomas a adhéré tôt à ce qui était alors la Fédération chrétienne des travailleurs de



Thomas Amsler †

Photo: màd

la construction de Suisse (FCTC). À 30 ans, il est devenu secrétaire régional à Bâle, puis secrétaire central et membre de la direction de la FCTC. Il s'est toujours beaucoup engagé en faveur des jeunes syndiqués. Jusqu'à la fin, il s'est particulièrement préoccupé de la sécurité au travail, en contribuant, avec ses vastes connaissances, à différentes commissions. Le décès de Thomas nous a beaucoup affectés et nous nous souvenons avec reconnaissance des expériences que nous avons partagées avec lui. Nos pensées t'accompagnent Thomas!

Cela a été une période difficile pour notre secrétariat, où Nadja Pfister a dû affronter le décès de sa fille. Nous lui adressons, ainsi qu'à sa famille, notre profonde sympathie.

L'équipe a réagi avec compréhension et beaucoup de solidarité face à ces drames personnels, un engagement de tous qui nous a permis d'assurer comme à l'accoutumée notre présence dans la région. Nous avons par exemple assuré la visibilité de Syna lors de la collecte des signatures pour l'initiative du congé de paternité, qui, à notre grande joie, a pu être déposée. Nous sommes prêts pour la campagne de vote.

Suppression d'emplois

Nous avons par contre été indignés des nouvelles annonces de suppressions d'emplois chez

GE à Baden, Rockwell à Aarau et Roche à Kaiser-augst. Notre équipe s'engage dans la recherche de solutions pour les personnes concernées, avec le gouvernement du canton, les responsables du secteur de Syna et les représentations du personnel sur place.

Marco Piovanelli,
responsable régional ad interim

Suisse du Nord-Ouest

Le travail temporaire en augmentation

Dans le secteur de l'artisanat, les négociations régionales CCT et salariales ont été très ardues. Les employeurs n'ont cessé d'invoquer la forte concurrence dans la région. Par ailleurs, nous constatons que l'augmentation du travail temporaire se poursuit. Nombreuses sont les entreprises qui incluent désormais par défaut les employés temporaires dans le calcul de leurs besoins en personnel, ce qui ne correspond pas à la fonction initiale de la main-d'œuvre temporaire.

L'industrie fait elle aussi souvent appel aux travailleurs temporaires. Lors de restructurations, ceux-ci sont les premiers à être licenciés et ils sont exclus des plans sociaux négociés. Une situation surtout rencontrée dans le domaine pharma.

Santé

L'initiative Bruderholz, entrée dans sa phase critique en 2017, a malheureusement été rejetée en mai par la majorité des votants de Bâle-Ville. La fusion de l'Hôpital cantonal de Bâle-Campagne et de l'Hôpital universitaire de Bâle reste donc en planification. Comme nous le craignons, de premières suppressions de postes ont entretemps été annoncées.

Lors des négociations salariales dans la santé, la discussion a surtout porté sur l'introduction de composantes du salaire liées à la performance. Nous nous opposons à cette pratique et nous nous engageons pour l'égalité salariale: dans les hôpitaux qui appliquent des plages salariales, les travailleurs qui ont des responsabilités, une expérience et un âge équivalents devraient aussi obtenir un salaire égal.

Personnel

L'équipe de notre secrétariat, en grande partie renouvelée, s'est fort bien familiarisée avec ses tâches. Parce que les secrétaires régionaux consacrent désormais 50 pour cent de leur temps de travail au recrutement des membres, nous avons augmenté le nombre de nos nouveaux adhérents durant le 2^e semestre. Nous espérons poursuivre sur cette voie en 2018.

Astrid Beigel, responsable régionale

4 Est

Haut-lac de Zurich

Pantalons longs pour les constructeurs de routes

La norme UE SN 640 710, reprise par le Conseil fédéral, règle l'habillement des constructeurs de routes. Ainsi, depuis 2017, le port des shorts est-il proscrit. En été, lorsque la température de l'air dépasse 30°, les constructeurs de routes subissent un effet de chaleur au sol pouvant atteindre 155°! Le port de pantalons longs devient alors extrêmement pénible. Coups de chaleur, brûlures aux cuisses et perte de concentration ne sont que quelques-uns des symptômes provoqués par ces conditions de travail. Un sondage auprès de nos membres dans la construction de routes a révélé que la majorité des ouvriers en souffrent. Notre secrétaire central Guido Schlupe et notre secrétaire régional Andreas Stocker tentent à présent, en collaboration avec des représentants de l'Office fédéral des routes (OFROU), de trouver une solution supportable.

Un engagement exemplaire

Notre président régional Otto Mächler est décédé subitement, peu après son 65^e anniversaire, le 15 mars 2017. Il avait été élu président régional du Haut-lac de Zurich en 2004, une fonction qu'il n'a jamais quittée. Il aura consacré d'innombrables heures au travail syndical, pour lequel il se passionnait. Très apprécié, il fut un collègue exemplaire et un fidèle ami. Si le décès d'Otto laisse un vide douloureux dans la région, il restera cependant à jamais dans notre mémoire.

Deux anniversaires de service ronds

Andreas Stocker a fêté le 1^{er} juillet ses dix ans chez Syna, tandis que Francesco Cosentino atteignait le 1^{er} septembre ses 15 ans de service. Félicitations!

Pour Andreas, qui trouve son travail si intéressant et varié, ces dix ans ont passé très vite.

Francesco, qui reste lui aussi très motivé après 15 ans de travail syndical, continue de s'engager avec passion pour la défense des intérêts de nos membres.

Beatrix Kuchen, responsable régionale

Suisse orientale

Journée d'impulsion

L'année 2017 a débuté avec la journée consacrée au thème «La 4^e révolution industrielle, une chance ou un malheur pour les travailleurs?». Les intervenants ont fasciné leur public, composé de nos membres et des comités de sections. Nous avons appris beaucoup de choses et de nombreuses questions ont été posées. La principale conclusion que nous tirons de ces exposés est que la formation et le perfectionnement joueront un rôle toujours plus important.

Intervention lors de la cession d'une entreprise

La vente de l'entreprise de construction de portes et fenêtres Lehmann Arnegg AG à l'entreprise Koster AG ayant suscité des craintes au sein du personnel, nous avons organisé une assemblée d'entreprise. Nous avons constaté des irrégularités dans la cession de l'exploitation, irrégularités auxquelles il a cependant pu être remédié après notre entretien avec le directeur de Lehmann Arnegg AG. Notre soutien au personnel a eu, entre autres effets positifs, celui de nous apporter de nouveaux membres.

Fusion des sections de Saint-Gall et Appenzell

Dans les comités de sections, l'âge moyen ne cesse malheureusement d'augmenter et il devient de plus en plus difficile d'inciter nos membres à y participer. Pour la section Appenzell, nous avons cherché un nouveau président pendant deux ans. En vain, bien que de jeunes mem-

bres aient entretemps rejoint le comité. Il a par conséquent été décidé de fusionner la section d'Appenzell avec celle de Saint-Gall, en créant au 1^{er} janvier 2018 la nouvelle section Saint-Gall/Appenzell.

Personnel

En raison de travaux de construction, nous avons dû quitter les bureaux de la Kornhausstrasse 3 à Saint-Gall, que nous occupions depuis plus de 15 ans. Nous sommes entrés dans nos nouveaux locaux de la Langgasse 11 en juillet. Ivan Tosti, notre nouveau secrétaire régional a donné toute la mesure de son engagement lors du déménagement. Quant à Irene Hauser, elle a rejoint notre administration en septembre 2017. Tous deux sont un enrichissement bienvenu pour notre équipe.

Danilo Ronzani, responsable régional

Zurich/Schaffhouse

Engagement aux niveaux national et régional

Sur le plan national, l'année 2017 aura été placée sous le signe du congé paternité. Grâce au grand engagement de tous, nous sommes parvenus à récolter suffisamment de signatures pour déposer notre initiative au Parlement. Nous n'avons malheureusement pas rencontré le même succès dans notre campagne en faveur de la prévoyance vieillesse 2020, une réforme qui, si elle avait été acceptée, aurait apporté plus de justice sociale.

Notre engagement pour de meilleures conditions de travail et des hausses de salaires ne s'est pas manifesté uniquement lors des négociations, mais aussi dans la rue. Les manifestations des ouvriers de la construction à Olten et Lausanne en octobre ont attiré l'attention d'un large public.

Personnel

En raison d'un manque d'effectifs, la charge de travail a été très lourde durant toute l'année 2017 pour l'équipe du secrétariat régional. Nous avons néanmoins traité de nombreux cas juridiques et avons pu aider tous nos membres, même si les délais ont parfois été plus longs qu'à l'ordinaire.



Petra Fembek à son nouveau poste de travail au secrétariat régional de Zurich/Schaffhouse.

Photo: Barbara André

Nous sommes heureux que le secrétariat régional bénéficie aujourd'hui d'une équipe performante, qui relève les défis et s'engage avec élan en faveur de nos membres. Maria Estalote renforce cette équipe dans l'administration, et avec Silvia Herranz, nous avons à nouveau une juriste. Petra Fembek est notre responsable régionale depuis juin. Avec toute l'équipe, elle œuvre au quotidien pour Syna.

Notre travail bénéficie également de l'enthousiasme et de l'expérience de nos deux secrétaires régionaux Daniel Zoricic et Michele Aversa.

L'équipe remercie pour leur contribution les anciens collaborateurs Micaela Marques, Barbara André, Cidem Kisa, Jürg Stadelmann et Peter Schmidt, partis l'an dernier.

Petra Fembek, responsable régionale

Suisse romande

5 Romandie

Fribourg/Neuchâtel

L'activité au sein d'un secrétariat syndical est toujours riche et variée. Pour notre secrétariat neuchâtelois, l'un des points forts de cette année 2017 aura sans conteste été le combat gagné visant à maintenir une convention collective de travail (CCT) pour l'ensemble du personnel de la santé neuchâteloise. Cette campagne aura démontré une fois de plus que la solidarité et l'union font la force!

Négociations

Chimie: La société Brenntag Schweizerhall AG a annoncé en septembre 2017 le transfert de près de 20 postes de travail de son site d'Avenches vers la région bâloise. Les membres Syna concernés ont tous refusé les places qui leur étaient proposées à Bâle.

Industrie graphique: Saint-Paul Imprimeries et La Liberté Médias SA à Fribourg, dont le département «Imprimerie» comptait environ 100 travailleurs et appliquait la CCT de l'industrie, a licencié 28 collaborateurs et diminué la classe salariale de deux travailleurs. Syna a négocié un plan social qui bénéficie à 25 d'entre eux.

Énergie: Une nouvelle CCT est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017 avec Gruyère Energie SA. Dans l'installation électrique, notre région se réjouit d'avoir accueilli quelque 50 nouveaux membres.

Santé publique: Malgré la grève, la consultation du personnel et les propositions syndicales, la buanderie de l'Hôpital fribourgeois sera bel et bien privatisée. Pour Syna, il s'agira d'être attentif et de veiller à ce que de nouvelles privatisations ne soient pas envisagées.

Malgré ce contexte très délicat, le partenariat social semble renaître à l'Hôpital. Syna a pu participer à des séances constructives et la direction prend enfin conscience de l'importance d'intégrer le personnel dans ses réflexions.

Employés de l'État: 2017 a également été une année forte en mobilisation pour le personnel du service public fribourgeois; en particulier pour la

votation contre la loi ecalex. Bien que nous ayons perdu et qu'aujourd'hui le personnel de l'établissement cantonal d'assurance des bâtiments (ECAB) ne fasse plus partie de la loi sur le personnel de l'État de Fribourg (LPers), le résultat de la votation reste positif: le score serré montre une volonté de la population de lutter contre le démantèlement de la fonction publique.

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

Genève

L'année écoulée fut contrastée, à l'image du contexte économique: nous avons mené de nombreuses luttes, dont les résultats n'ont pas toujours été à la hauteur de nos espoirs.

En janvier, nous avons engagé deux secrétaires, qu'il a cependant fallu remplacer après le 1^{er} trimestre. Puis notre juriste nous a quittés à l'automne. Ces changements au sein du personnel ont exigé beaucoup d'énergie et de temps pour reconstituer notre équipe.



Syna soutient le personnel de l'Hôpital intercantonal de la Broye (HIB) dans sa protestation contre une péjoration des conditions de travail. Photo: Juan Barahona

Politique syndicale

En 2017, nous avons passé de nombreuses heures dans la rue, au contact de la population, pour faire aboutir notre initiative congé paternité, pour soutenir le référendum contre la loi sur la réforme de l'imposition des entreprises III (RIE III) et d'autres objets pour lesquels nous collaborons avec la CGAS.

Nous avons trouvé un accord avec le gouvernement pour limiter le travail temporaire; bien que la limite ait été fixée trop haut, c'est un premier pas significatif.

Avec le Conseil d'État, nous avons discuté la redéfinition des conditions d'engagement du personnel du nettoyage sur les marchés publics, concluant ainsi une première étape importante. Nous espérons pouvoir ensuite encore améliorer cet accord.

Négociations de CCT

Parcs et jardins: Le prolongement pour trois ans de la CCT actuelle est entré en vigueur en 2017, avec une augmentation de la masse salariale de 1,5 % sur trois ans.

Nettoyage romand: La région Genève a joué un rôle central dans les négociations CCT. La nouvelle CCT a été signée pour 2018 à 2021. Plus de 80 % des employés du secteur obtiennent ainsi une augmentation salariale inespérée.

Recrutement des membres

Nous nous sommes efforcés de maintenir, voire d'accroître l'effectif de nos membres. Le résultat n'a malheureusement pas été à la hauteur de nos efforts: le départ définitif de nombreux Portugais retournant dans leur pays et plusieurs cas d'insolvabilité ont rendu tout progrès impossible.

Joël Mugny, responsable régional

Jura

L'année 2017 a été marquée par plusieurs renouvellements de conventions collectives de travail. Tout d'abord la convention collective régionale d'Addiction Jura. Les négociations se sont déroulées dans un climat serein et même si toutes nos revendications n'ont pas pu être atteintes, nous avons notamment pu augmenter les jours du congé paternité.

Industrie

Lors du renouvellement de la CCT de l'horlogerie en 2017, le congé paternité y a enfin été formellement fixé. Toujours dans l'industrie, les préparations vont bon train pour le renouvellement de la CCT de l'industrie MEM.

AJIPA/FAS (homes et soins à domicile)

Les négociations pour la révision de la CCT ont repris en 2017. Mis à part un congé paternité de dix jours, aucune avancée significative des conditions de travail n'a pu être négociée dans ce domaine des soins, où le travail est pourtant pénible. Il a au contraire fallu se battre pour éviter des péjorations. La signature est prévue pour le printemps 2018.

Lutter contre le dumping salarial

L'acceptation par le Parlement jurassien de la loi sur le salaire minimum permettra de garantir des salaires décents et surtout de lutter contre le dumping salarial. Il s'agit là d'un succès important pour l'ensemble des travailleurs.

Soutien aux membres

Plusieurs dossiers individuels ont été traités par la secrétaire régionale dans différents domaines (contestation d'avertissements ou de licenciements, recours contre des décisions de l'APG, etc.). Il faut relever que le retard dans le traitement des dossiers AI par la Caisse de compensation jurassienne met souvent des personnes déjà précarisées ou malades dans des situations inextricables.

Campagnes

Enfin, Syna Jura a tenté d'affirmer sa présence au moyen de plusieurs campagnes, à la radio, sur internet et dans la presse écrite. Nos moyens étant limités, il est néanmoins difficile d'évaluer l'impact de telles campagnes.

Loïc Dobler, responsable régional

Vaud

La situation économique en Suisse, et plus particulièrement dans notre canton de Vaud, est restée stable. Néanmoins la pression qui s'exerce sur les

postes de travail des employés dans tous les secteurs devient visible avec son cortège de souffrances au travail et de licenciements litigieux.

Négociations salariales

En raison d'un indice du coût de la vie proche de zéro, voire inférieur aux années précédentes, les résultats des négociations pour les augmentations de salaires 2017 n'ont pas été couronnées de succès.

Négociations CCT

Santé: Nous nous sommes beaucoup investis dans ce secteur. En effet, la CCT en vigueur dans le canton de Vaud pour tout le secteur parapublic sanitaire représente en 2017 plus de 20 000 personnes. En termes d'emploi, ce secteur est en progression dans le canton. Les organisations privées de soins à domicile (OSAD) ont posé beaucoup de problèmes d'application de la CCT.

L'introduction de la retraite anticipée pour le personnel de l'Hôpital Riviera-Chablais est très appréciée. Nous pensons que cette prestation devrait être introduite dans tous le secteur sanitaire vaudois.

Industrie: C'est le secteur le plus touché dans le canton de Vaud. Nous constatons un grand nombre de délocalisations et de licenciements collectifs, et rien ne permet de penser que la situation va s'améliorer.

Construction et génie civil: Avec la CCT, la situation est stable pour la construction mais le problème de la sous-traitance reste entier malgré les améliorations. Dans ce secteur, qui avec le second-œuvre est le plus sensible aux abus et au travail au noir, les contrôles devront encore être renforcés.

Sylviculture: Un projet de CCT est en cours de réalisation pour les forestiers vaudois.

Membres

Sur le plan du recrutement vaudois, le comité régional a renouvelé le concours de recrutement de membres par des membres et notre collègue Paul Gutierrez a contribué largement au succès du recrutement pour notre région en 2017.

**Thierry Lambelet,
responsable régional**

IV Secteurs et branches

1 Secteur tertiaire

Accroître l'influence de Syna

Les conventions collectives de travail (CCT) dans le secteur tertiaire s'appliquent désormais à 1,2 million de salariés! Compte tenu des quelque quatre millions de personnes employées dans les services (certes de loin pas toutes dans des branches à bas salaires) il reste encore beaucoup à faire.

Augmenter le nombre de syndiqués dans les différentes branches est donc resté une priorité en 2017. Les conditions de travail difficiles et les bas salaires – surtout dans la vente, la restauration et les métiers typiquement féminins – ont clairement indiqué la voie syndicale à suivre: développer les CCT existantes, négocier intelligemment et avec prévoyance pour obtenir des améliorations concrètes. Dans le cadre de l'exécution de la CCT et du travail des organes paritaires correspondants, nous avons œuvré pour accroître l'influence de Syna.

Rétrospective

Nouvelles négociations

Plusieurs importantes CCT nationales et suprarégionales, ainsi qu'une CCT d'entreprise, ont été renégociées en 2017. Il s'agit des CCT suivantes: boulangerie-pâtisserie-confiserie, coiffure, nettoyage (Suisse romande), nettoyage (Suisse alémanique) et de la CCT d'entreprise Coop.

Jalon important

La CCT pour les shops de stations-service est la première CCT nationale dans le commerce de détail! Il a fallu près d'un an pour vaincre les nombreuses oppositions à la déclaration de force obligatoire, grâce à laquelle les dispositions négociées pour cette CCT s'appliquent désormais à tous les employés de shops de stations-service de Suisse. Avec toutefois un grand

bémol: il n'y a pas de salaire minimum pour le canton du Tessin.

Les membres décident

Pour connaître les intérêts de la base, nous procédons à un sondage ou organisons une conférence de branche avant le début de négociations. Puis nous soumettons les résultats des négociations à approbation à l'aide d'une consultation interne et d'un vote à une nouvelle conférence de branche.

Élargissement

Pour développer les CCT, il faut entre autres élargir leur champ d'application, afin qu'un maximum de travailleurs en profitent. Nous sommes donc heureux d'avoir obtenu que les deux CCT boulangerie-pâtisserie-confiserie et coiffure incluent désormais aussi les salariés non qualifiés et qu'un salaire minimum y ait été introduit.

Autres succès

Dans la branche du nettoyage de Suisse alémanique, les cours professionnels et d'allemand proposés depuis des années par les commissions paritaires ont été intégrés à un système de formation et influenceront désormais les salaires.

Dans la CCT pour la branche du nettoyage de Suisse romande, les salaires minimaux des catégories salariales les plus basses seront augmentés de 6,3% d'ici 2021. Ce sont 80% des quelques 20 000 salariés qui en profiteront.

Solidarité

Dans le secteur de la santé, Syna conduit des actions ciblées dans certaines régions pour accroître le nombre de ses membres. À Neuchâtel, nous avons remporté un important référendum: en novembre, 76% de la population s'est exprimée en faveur du maintien de la CCT cantonale sous sa forme actuelle, protégeant ainsi des milliers d'employés de la menace d'une perte d'emploi. Nous avons pu conclure avec l'hôpital de la Broye



La CCT pour les shops de stations-service constitue un jalon important.

Photo: Pascal Kemper

(cantons de Vaud et Fribourg) un accord qui assujettit l'ensemble du personnel à la CCT cantonale – un progrès important.

Modifications au sein du personnel

Assumant de nouvelles fonctions au sein du syndicat, Carlo Mathieu transmet son poste de responsable du secteur tertiaire à Irene Darwich, ancienne secrétaire centrale du secteur.

Revendications

Égalité salariale

L'égalité trop longtemps attendue entre les salaires des femmes et des hommes est un but qu'il faut poursuivre avec opiniâtreté et de manière conséquente.

Horaires flexibles

Les employeurs veulent flexibiliser toujours davantage les horaires de travail, transférant ainsi leur risque entrepreneurial sur les em-

ployés. Il est inadmissible que des salariés soient renvoyés à la maison lorsqu'il y a moins de travail et qu'ils doivent venir sur appel lorsqu'il y a plus à faire.

Temps partiel

Il n'est pas non plus acceptable que de nombreux salariés soient engagés sans taux d'occupation garanti, c'est-à-dire sans savoir quel sera leur salaire à la fin du mois. Les engagements à temps partiel ou les salaires horaires doivent être traités comme les engagements au salaire mensuel. Cela concerne des droits importants, tels que le droit aux vacances et aux jours fériés ou le versement du salaire en cas de maladie.

Pas de dérèglementation

Certains cercles politiques cherchent à affaiblir des réglementations légales pour rendre les conditions de travail plus exigeantes. Travailleurs et syndicats doivent s'y opposer: nous ne voulons pas d'une flexibilisation à sens unique, mais des conditions de travail et salariales négociées en

partenariat social. Nous demandons à l'économie et aux PME de verser des salaires équitables dans les branches à bas salaires.

Perspectives 2018

L'année 2018 sera marquée par notre Congrès Syna, où nous définirons les lignes directrices de notre travail syndical – y compris pour le secteur tertiaire.

Nous poursuivrons notre travail en partenariat social: chaque branche est confrontée à des problèmes spécifiques, auxquels il convient de remédier dans l'intérêt des travailleurs. Une bonne collaboration avec nos régions est essentielle pour la réalisation de cet objectif. Dans notre secteur tertiaire, le mouvement syndical est encore relativement récent: il reste à convaincre bon nombre de membres potentiels d'adhérer au syndicat. Nous nous efforçons également d'attirer l'attention du public sur les conditions de travail souvent pénibles en vigueur dans les différents métiers des services.

Irene Darwich,
responsable du secteur tertiaire

2 Secteur de l'artisanat

Pressions

Les défis n'auront pas manqué en 2017. Nous avons nettement ressenti la pression exercée par certains politiques qui souhaitent vider la loi sur le travail de sa substance. Dans les négociations, le nouveau terme tendance est «flexibilisation», avec à la clé une prolongation des horaires de travail et une joignabilité encore accrue. Pour la plupart des employeurs, la conciliation entre famille et travail n'entre pas en ligne de compte.

Alors que nous devons déjà lutter pour conserver les acquis, il devient toujours plus difficile d'améliorer les conditions de travail et les salaires dans les CCT.

Bien que, dans de rares branches, nous ayons obtenu quelques ajustements de salaires, les né-

gociations salariales ont été globalement décevantes.

Dans le cadre des mesures d'accompagnement, notre travail est rendu plus ardu par les contraintes toujours plus nombreuses qu'impose le SECO, secrétariat d'État à l'économie. Mais nous nous sommes bien préparés et pouvons répondre à toutes les exigences.

Rétrospective

Priorités

En nous concentrant sur des branches prioritaires, nous avons fait progresser de 1,3% l'effectif de nos membres! Un résultat réjouissant, dû aussi à une collaboration encore plus étroite entre les régions et la Centrale.

Secteur principal de la construction

Dans ce secteur, l'année écoulée a été marquée par les négociations intensives pour la convention nationale (CN), qui doit entrer en vigueur en 2019. Nous y avons obtenu quelques rares améliorations.

L'automne salarial s'est ouvert sur de grandes manifestations à Olten et Lausanne. Malgré d'innombrables rondes de négociations, les représentants des travailleurs et le patronat n'ont pu parvenir à un accord. Les employeurs ont déclaré l'échec des négociations salariales.

Second œuvre

Il y a quelques bonnes nouvelles. Dans la plâtrerie-peinture, par exemple, toutes les conditions ont été remplies pour le modèle de retraite anticipée. Les bases juridiques sont établies, le financement est assuré. Les premiers plâtriers-peintres pourront en profiter dès le 1^{er} janvier 2018.

En 2016, les négociations CCT avaient échoué dans le second œuvre de Suisse romande. En 2017, nous sommes parvenus à un compromis, avec une prolongation de la déclaration de force obligatoire (DFO) jusqu'à fin 2018 et la reprise des négociations. Celles-ci se sont achevées à la fin de l'année avec de légères améliorations pour les salaires et les indemnités.

La nouvelle CCT, destinée à rester en vigueur

quatre ans, doit à présent être approuvée par les employeurs.

Le modèle romand de retraite anticipée (RE-SOR) a lui aussi été négocié et légèrement modifié. La convention a été prolongée de dix ans.

Carrelage

Au terme de négociations longues et parfois ardues, nous sommes parvenus à conclure avec les deux associations «feusuisse» et «Association suisse du carrelage ASC» la nouvelle CCT de force obligatoire (DFO) «Convention collective nationale de travail pour la branche du carrelage et de la poêlerie-fumisterie». Les conditions de travail et salariales ont pu être sensiblement améliorées dans cette CCT qui entrera en vigueur à la mi-2018.

Construction en bois

Les parties à la CCT construction en bois ont négocié une révision du texte de la CCT. Parmi les nouveautés, il y a la codification de l'exécution de la CCT telle qu'elle a été pratiquée jusqu'ici, une hausse de 1 % des salaires minimums et une prolongation de quatre jours du congé paternité.

Menuiserie

Les partenaires sociaux ont échoué à s'accorder sur une hausse des salaires. Ils ont par contre convenu de préparer un modèle de retraite anticipée dans le cadre du prochain renouvellement de la CCT.

Installation électrique-télécom, construction métallique

Dans ces deux branches, nous avons obtenu de réjouissantes augmentations générales de salaires.

Perspectives, revendications et objectifs

Secteur principal de la construction

Dans le secteur principal de la construction, il s'agit de tout faire pour conclure les négociations pour la nouvelle CN dès 2019. Les négociations s'annoncent très difficiles. Il y sera question des salaires, de la flexibilisation des horaires de travail et de la réduction générale des prestations, mais aussi et surtout de garantir le financement de la retraite anticipée (RA) pour les années à



Ils sont des milliers à manifester à Olten et à Lausanne pour de meilleurs salaires.

Photo: Pascal Kemper

venir, sans qu'il soit question d'augmenter l'âge de la retraite anticipée de 60 ans ni d'accepter une réduction des prestations!

Menuiserie

Les négociations pour la CCT menuiserie sont en cours, avec pour objet principal l'introduction d'un modèle de retraite anticipée.

Installation électrique-télécom, construction métallique

Dans les deux branches, les négociations CCT ont débuté. Elles s'annoncent particulièrement difficiles dans la première de ces branches, où il s'agit d'éviter une réduction massive des prestations.

Location de services

Les discussions et négociations pour la CCT location de services vont bon train depuis que le blocage des employeurs a été résolu. Ici aussi, il s'agit de s'opposer à une trop grande flexibilisation et d'éviter la réduction des prestations qui menace.

Effectif des membres

Pour l'année 2018, nous avons l'intention de maintenir l'évolution positive de l'effectif de nos

membres en concentrant nos efforts sur nos branches prioritaires.

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

3 Secteur de l'industrie

Sous le signe de la reprise

L'année 2017 aura elle encore été marquée par la crise de l'euro. Cette fois cependant, nous n'avons pas seulement été confrontés à des licenciements collectifs ou à la prolongation du temps de travail, mais nous avons aussi bénéficié d'une série de circonstances favorables: le franc a lentement mais sûrement baissé par rapport à l'euro, favorisant l'exportation; la conjoncture a évolué positivement dans le monde et en Suisse, contribuant au rétablissement de notre industrie nationale. Des commandes record ont même été enregistrées fin 2017 dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM).

Un contexte positif donc, qui renforcera la position de Syna lors des négociations CCT 2018.



L'industrie MEM affichait des commandes record à la fin 2017.

Photo: Fotolia

Licenciements

Malheureusement, les nouvelles de la branche MEM ne sont pas toutes positives: General Electric (GE) nous a choqués fin 2017 avec l'annonce de la suppression de jusqu'à 1400 emplois en Suisse. Une mesure motivée uniquement par l'appât du gain et dans laquelle la stratégie à long terme ne joue aucun rôle! Syna a réagi immédiatement, en critiquant vigoureusement ce projet. Vouloir faire perdre leur emploi à des milliers de travailleurs dans le seul but d'accroître les dividendes des actionnaires est parfaitement inique!

Syna collabore étroitement avec le gouvernement argovien et la représentation du personnel de GE dans un groupe d'intervention qui poursuivra en 2018 son opposition aux projets de licenciements de GE et s'efforcera de sauver autant d'emplois que possible.

Branches

Industrie MEM

Deux défis domineront les négociations 2018 pour la CCT: il s'agira de résister à la pression du patronat qui veut prolonger le temps de travail, et d'obtenir des améliorations pour les travailleurs. Nous mettons la formation initiale et continue au premier plan de la réponse à la digitalisation.

Mais nous voulons aussi obtenir des améliorations dans l'aménagement du temps de travail. Un concept qui prend de l'importance à mesure que la digitalisation du monde du travail rend plus difficile une séparation claire entre travail et vie privée. Syna a réuni un large soutien à ses revendications en organisant dès 2017 un sondage et une conférence de branche.

Nous inspirant de notre thème du Congrès 2014, nous avons réparti nos dix revendications en trois groupes thématiques:

- **Mon travail – mon temps**
- **Mon travail – mon salaire**
- **Notre partenariat social**

Avant d'entamer les négociations pour la CCT MEM 2018, il s'est agi en 2017 de remettre sur la bonne voie un partenariat MEM qui s'enlisait.

Grâce entre autres à Syna, une solution a été trouvée, qui a permis de résoudre la plainte d'Unia contre Employés Suisse, laquelle paralysait le partenariat social. La voie est à présent ouverte aux négociations pour la CCT MEM.

Industrie graphique

Le 12 mai 2017, à Locarno, l'assemblée des délégués de l'association patronale viscom a porté un coup de grâce à la demande de déclaration de force obligatoire de la CCT de l'industrie graphique émise deux ans auparavant et a refusé de donner suite à l'avis favorable du SECO. Ceci malgré une déclaration d'intention mutuelle lors des négociations CCT en 2012 et 2015.

À deux reprises, viscom n'a donc pas respecté ce que ses membres ont accepté et signé. Par sa politique, viscom ne soutient pas ses membres, mais ouvre la voie à la concurrence déloyale et à la sous-enchère salariale des entreprises non affiliées à son organisation.

Nous nous interrogeons sur les conséquences de cette décision pour l'avenir du partenariat social – pour la CCT de l'industrie graphique, pour tous ceux qui travaillent dans ce secteur et pour les jeunes qui choisissent l'industrie graphique comme objectif professionnel.

Les vraies raisons

À leur assemblée du 24 novembre 2017 à Berne, les délégués de viscom ont décidé d'introduire une nouvelle structure associative afin de s'ouvrir ainsi à d'autres acteurs de la branche. Viscom souhaite se rapprocher d'autres associations et acteurs de l'industrie graphique, de la communication visuelle et de l'impression d'emballages. Les syndicats s'inquiètent toutefois du fait que viscom veuille introduire une «affiliation light», qui permette aux employeurs d'adhérer à viscom sans obligation d'appliquer la CCT. Cela met en péril le partenariat social établi et suscite des incertitudes au sein de la branche, qui se trouve dans une situation économique difficile.

Viscom a d'ores et déjà résilié la CCT pour la fin 2018. Les négociations pour le renouvellement risquent d'être ardues. Nous combattront fermement toute tentative de se soustraire à la CCT et de détériorer les conditions de travail!

Énergie et électricité

La branche a été marquée par la décision forte et largement soutenue par la population d'adopter la Stratégie énergétique 2050. Syna soutient cette stratégie, tout comme les entreprises de la branche. Cela implique toutefois de trouver des solutions pour le personnel touché par les conséquences de cette stratégie en ce qui concerne le volet nucléaire. Mais surtout, cela ouvre des perspectives intéressantes en termes d'emplois dans les énergies renouvelables et les technologies d'efficacité énergétique.

Industrie horlogère-microtechnique

2017 a été une année de reprise: la grande vague des restructurations s'est arrêtée, tandis que les exportations horlogères reprenaient le chemin d'une croissance vigoureuse.

Après avoir renouvelé la CCT avec la Convention patronale, Syna a mené au printemps, pour la première fois, une semaine d'actions dans l'horlogerie impliquant une équipe soudée composée de personnel des régions et du secrétaire central. Chaque jour, nous avons eu la possibilité de rencontrer les travailleurs de la branche, de leur faire connaître la nouvelle CCT et de leur présenter Syna, «professionnel et fiable» à l'image de l'industrie horlogère.

De cette importante initiative, nous avons tirés de précieux enseignements qui permettent de mener le travail syndical dans l'horlogerie de manière plus efficace et en unissant les forces au niveau régional.

Industrie chimique et pharmaceutique

Cimo: Au printemps, un syndicat signataire a résilié unilatéralement, pour fin 2017, la CCT avec l'entreprise Cimo à Monthey. Le litige portait principalement sur le champ d'application de la CCT. Cependant, quelques rondes de négociations ont permis aux parties de s'entendre et la résiliation a été retirée, permettant à la CCT de rester en vigueur.

DSM site Lalden: En 2017, nous avons négocié avec DSM Nutritional Products AG une nouvelle convention d'entreprise pour sa filiale de Lalden, convention qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2018. Nous y avons obtenu des améliorations: une réduction de quelque 140 heures du



En une semaine, l'équipe Syna s'est rendue dans cinq entreprises horlogères.

Photo: Syna

temps de travail annuel, l'introduction d'un congé paternité de six jours et une augmentation progressive de la durée des vacances. Nous avons même obtenu une prolongation du délai de congé jusqu'à douze mois pour les travailleurs plus âgés.

BASF: Le grand groupe chimique BASF a délocalisé plusieurs sites, sans toutefois procéder à des licenciements collectifs: la plupart des employés ont retrouvé un poste dans les nouveaux sites, ont reçu une autre proposition en interne ou ont trouvé un nouvel emploi externe.

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

V Politique syndicale

1 Assemblée des délégués

Joie et inquiétude

La 23^e Assemblée des délégués (AD) s'est déroulée le 24 juin 2017, au théâtre municipal d'Olten. L'initiative déposée pour le congé paternité y a constitué un thème de choix.

Le président Arno Kerst a rendu hommage à l'immense engagement témoigné durant la collecte des signatures, qui a duré plus d'un an. Dans le cadre d'une rétrospective, les responsables de secteurs ont cependant aussi relevé les défis auxquels nous sommes confrontés dans les branches: la création de nouveaux modèles de retraite anticipée dans l'artisanat, les effets du franc fort qui se font encore sentir dans l'industrie, et les nouvelles conventions collectives de travail dans le tertiaire.

Défis

Parmi les défis d'actualité, les attaques contre la loi sur le travail figurent en bonne place. Nous nous opposons en particulier aux initiatives parlementaires Graber et Keller-Sutter, qui, si elles entraient en vigueur, videraient la protection de la santé de sa substance et légaliseraient le travail gratuit. Les délégués ont exprimé leur inquiétude et approuvé une résolution. L'assemblée a été unanime à déclarer que si le Parlement approuvait ces initiatives hostiles aux travailleurs, Syna recourrait au référendum.

Requêtes

Les délégués ont accédé à une requête des régions Suisse orientale et Grisons/Pays de Sargans pour la révision du règlement des cotisations. Ils ont également accepté les demandes pour une plus forte représentation des femmes au Comité et au Comité directeur, ainsi que pour un rapport annuel à l'AD sur la réalisation de ses mandats.

Élections

L'assemblée a par ailleurs élu Annagret Pfeiffer, de la région Grisons/Pays de Sargans, nou-

velle représentante des membres de la base au Comité central. Cette élection complémentaire au Comité qui compte 21 sièges a été rendue nécessaire par le départ de Trix Kuchen, désormais responsable régionale Syna à Rapperswil. Trix Kuchen a été chaleureusement remerciée pour son travail au Comité et félicitée pour sa nouvelle fonction.

Dieter Egli, responsable de la communication

2 Temps de travail

Attaques contre la loi sur le travail

L'étude «Baromètre conditions de travail», établie chaque année par Travail.Suisse, a démontré qu'en 2017 la pression sur les travailleurs s'est encore accrue. Les salariés ont toujours moins de contrôle sur leurs horaires de travail. Le stress et les burnouts augmentent, tandis que la compatibilité entre travail et famille diminue.

La pression vient aussi des politiques

Or c'est justement dans ce contexte que la sphère politique fait pression sur la loi sur le travail. Ainsi les deux initiatives parlementaires des conseillers aux États Graber (PDC) et Keller-Sutter (PRD) ont-elles été reçues favorablement par les commissions compétentes. Elles demandent un assouplissement de la durée hebdomadaire maximale du travail et du temps de repos, et la suppression de l'enregistrement obligatoire de la durée du travail. Même son de cloche de la part de l'Union suisse des arts et métiers qui demande une semaine de 50 heures, et d'une autre initiative parlementaire qui veut supprimer la durée maximale du travail pour le travail à domicile.

Pour des conditions de travail équitables

Ces projets politiques ne représentent pas seulement un danger pour la santé des travailleurs:

dans notre pays où quelque 200 millions d'heures supplémentaires sont effectuées chaque année, ils conduiraient inévitablement à du travail gratuit!

La résolution publiée par Syna lors de son assemblée des délégués établit clairement nos revendications: des horaires de travail équitables et planifiables, et le maintien inconditionnel de la saisie des heures de travail. Nous nous opposerons à toute atteinte à la loi sur le travail, en recourant au référendum s'il le faut.

Arno Kerst, président

3 Politique salariale

Plus de perdants que de gagnants

L'été dernier, Syna a demandé aux employeurs une augmentation salariale de 1,5 à 2 % pour 2018. L'augmentation des primes de l'assurance-maladie et le renchérissement de 0,5 % pèsent sur les budgets des ménages. Et l'économie se porte bien: le boom se poursuit dans la construction, l'industrie MEM a surmonté la crise du franc fort, et même le tourisme a repris des couleurs.

Dans ces conditions, les augmentations de salaires effectives, oscillant entre 0,5 et 1 %, sont insatisfaisantes. Les travailleurs, qui apportent une contribution essentielle au succès de leurs entreprises, doivent aussi en bénéficier. Or bon nombre d'entre eux ont déjà dû renoncer à des augmentations salariales ces dernières années.

Augmentations individuelles ou générales?

Dans le secteur tertiaire, hétérogène, la plupart des augmentations salariales sont individuelles – contrairement à ce qui se passe dans l'artisanat et l'industrie. Syna critique cette pratique, parce que tous les salariés subissent le renchérissement et l'augmentation des primes des caisses-maladie.

Après des années de stagnation des salaires, les accords conclus dans le secteur de l'industrie reprennent la bonne direction: les augmentations générales sont à nouveau en hausse par rapport aux primes uniques ou aux augmentations individuelles. Les suppressions d'emplois dans des entre-

prises pourtant rentables comme GE et Roche semblent d'autant plus intolérables.

Dans l'artisanat, la déception est grande: pour la quatrième année consécutive, les ouvriers du bâtiment ont attendu en vain une augmentation de salaire. Il n'y a pas non plus d'augmentation dans le second œuvre de Suisse romande ni chez les menuisiers. L'accroissement des augmentations générales accordées dans plusieurs branches constitue par contre un signe positif.

Arno Kerst, président

4 Votations populaires

Échec de la garantie de la prévoyance vieillesse

La réforme des 1^{er} et 2^e piliers soumise à la votation populaire en septembre devait garantir l'avenir financier de notre prévoyance vieillesse, sans réduction du niveau des rentes ni augmentation générale de l'âge de la retraite.

L'abaissement nécessaire du taux de conversion des rentes des caisses de pensions aurait été compensé par un supplément sur les rentes AVS. Les femmes auraient certes payé la réforme au prix fort avec une retraite à 65 ans, mais cette concession aurait été relativisée par des améliorations concernant le travail à temps partiel et la retraite flexible.

Refus du peuple

Ce projet constituait le meilleur compromis possible pour garantir rapidement la prévoyance vieillesse. Syna avait donc, à une large majorité, décidé le oui comme consigne de vote.

La campagne fut agitée, y compris dans les syndicats. En fin de compte, l'échec de la réforme est sans doute dû au scepticisme des femmes et des retraités, et à la campagne malhonnête des partis bourgeois, qui ont monté les générations l'une contre l'autre et semé le doute chez les jeunes.

Problème non résolu

Ainsi le problème financier de la prévoyance vieillesse reste-t-il non résolu. Et la progression



Nous nous engageons pour des rentes assurées, sans démantèlement social.

Photo: Fotolia

dans les chiffres rouges donne l'avantage à ceux qui veulent la retraite à 67 ans et souhaitent affaiblir l'AVS. Il est donc urgent d'augmenter les recettes de l'AVS – sans démantèlement social.

Pour Syna, cela ne fait aucun doute: une réforme de la prévoyance vieillesse ne sera acceptée qu'à condition qu'il n'y ait pas de relèvement général de l'âge de la retraite et qu'elle garantisse des rentes sûres pour tous!

Arno Kerst, président

Un frein à la concurrence fiscale

En mars, Syna s'est opposé, avec d'autres organisations de travailleurs et des partis de gauche, à l'adoption de la loi sur la réforme de l'imposition des entreprises III (RIE III). Nous avons remporté une victoire mémorable: c'est la première fois depuis longtemps, que les votants ont rejeté un projet servant les intérêts des associations d'entreprises.

Au détriment de la population

Il fallait que la Suisse renonce aux privilèges fiscaux pour les sociétés internationales, qui contreviennent à l'équité fiscale. Le gouverne-

ment et le Parlement voulaient cependant utiliser la réforme pour réduire fortement – et sans nécessité – l'imposition des entreprises. Une perte de recettes fiscales qui se serait élevée pour la Confédération à quelque 1,3 milliard et à plusieurs milliards de francs pour les cantons. Une fois de plus, ce n'est pas l'économie, mais la population qui aurait eu à en supporter les conséquences, avec une hausse de l'imposition privée et une réduction des prestations publiques. Après les difficultés auxquelles ont été confrontés certains cantons en raison d'une concurrence fiscale ruineuse, la réforme aurait sans doute encore renforcé les mesures d'économie déjà radicales.

Prochain projet en vue

Malgré la menace du départ de nombreuses entreprises et de suppressions d'emplois, le peuple a refusé la RIE III. Un non qui ne s'adresse pas à l'objectif de la réforme, mais à la manière de l'atteindre. Évidemment, le sujet n'est pas clos pour autant: le prochain projet fiscal est déjà en discussion. Là aussi, nous veillerons, avec d'autres groupes d'intérêts, à une compensation financière équitable, y compris pour les travailleurs.

Dieter Egli,
responsable de la communication

5 Congé paternité

Initiative déposée

L'initiative pour 20 jours de congé paternité a été déposée à la Chancellerie fédérale le 4 juillet. L'immense engagement de nombreux membres de la base et employés durant près de deux ans a permis de récolter 120 000 signatures, dont 46 000 par Syna. Un grand merci à tous!

Important aussi pour l'économie

Nous voulons une meilleure compatibilité entre travail et famille. Pour cela, il faut enfin un congé paternité. Il nous reste cependant bien des obstacles à surmonter: selon la réaction du gouvernement et du Parlement, le vote populaire aura lieu au plus tard début 2021.

Pallier le manque de main-d'œuvre qualifiée

Il est urgent d'introduire le congé paternité, entre autres pour contribuer à pallier le manque de main-d'œuvre qualifiée dans l'économie. Plusieurs grandes entreprises se sont déjà engagées dans cette voie en proposant des solutions généreuses à leurs employés.

Les PME leur emboîtent le pas. Auto Uri AG, par exemple, qu'une CCT lie à Syna, offre ainsi depuis 2018 un congé paternité de quatre semaines. Un oui à notre initiative soulagerait financièrement les PME, parce que les coûts du congé paternité seraient assurés solidairement par l'allocation pour perte de gain.

D'ailleurs ces coûts ne sont pas élevés: 0,15 % du salaire suffirait à les couvrir!

Frein politique

Le Conseil fédéral est malheureusement d'un autre avis: en octobre, il a recommandé au Parlement de rejeter l'initiative, sans contre-projet. Le projet paraîtra à l'été 2018.

Nous lutterons sans faiblir pour les pères et les mères, jusqu'au vote. Tout au long de la campagne, le soutien de nos membres nous sera indispensable pour l'emporter!

Arno Kerst,
président

6 Obligation d'annoncer les postes vacants

En 2014, le peuple a dit oui à l'«Initiative contre l'immigration de masse». Entre-temps, divers projets de mise en œuvre ont été discutés. C'est celui de «l'obligation d'annoncer les postes vacants» qui a finalement emporté la majorité parlementaire.

Malgré une protestation spectaculaire au Conseil national, les auteurs de l'initiative contre l'immigration de masse n'ont pas recouru au référendum.

La mise en œuvre de l'obligation d'annoncer les postes vacants favorise les travailleurs indigènes: avant d'être autorisées à publier les postes à pourvoir, les entreprises doivent les communiquer aux offices régionaux de placements (ORP). L'ORP a alors cinq jours pour transmettre aux employeurs les dossiers des personnes en recherche d'emploi dont le profil correspond au poste. Les employeurs sont ensuite contraints d'inviter à un entretien d'embauche les candidats qu'ils jugent appropriés. La décision finale d'engager ou non un candidat revient évidemment à l'employeur.

Encourager formation et formation continue

L'obligation d'annoncer les postes vacants ne suffira cependant pas à pallier la pénurie de main-d'œuvre bien formée dans l'économie suisse. Syna demande par conséquent que la période de chômage puisse être en partie consacrée à la formation et à la formation continue, dont le financement devrait être assuré par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

Initiative de limitation

Les auteurs de l'initiative contre l'immigration de masse ont par ailleurs annoncé en 2017 une nouvelle initiative, dont le lancement est prévu en janvier 2018. Celle-ci vise directement la libre circulation des personnes. Il est donc indispensable de débattre, avec des arguments factuels, de l'utilité des accords bilatéraux pour la Suisse!

Selina Tribbia, responsable
du service de politique sociétale

VI Politique sociale

1 Migration

Conditions plus strictes

L'année 2017 a connu de nombreuses évolutions sociétales, politiques et syndicales. Sur le plan politique, la «loi fédérale sur les étrangers et leur intégration» et l'ordonnance correspondante ont été soumises à consultation. Il ne s'agissait pas seulement de la mise en œuvre de l'art. 121a Cst. de l'article constitutionnel sur la gestion de l'immigration, mais également de durcir les conditions d'obtention d'une autorisation de séjour ou d'établissement pour les travailleurs immigrés. Le service migration s'est adressé aux médias pour faire connaître sa position et y sensibiliser le public.

Baisse de l'immigration nette

En 2017, l'obligation faite aux employeurs d'obtenir une autorisation avant d'engager des réfugiés a été remplacée par une simple obligation de déclarer. Il a aussi enfin été décidé de supprimer la taxe spéciale (10%!) prélevée sur le salaire des réfugiés. Syna se réjouit de ces évolutions.

Le mouvement migration de Syna est par contre préoccupé par les mises en œuvre cantonales parfois très rigoureuses de l'initiative contre l'immigration de masse. D'autant plus que l'immigration est en baisse en Suisse: contrairement à ce que veut suggérer la polémique autour de l'«immigration de masse» et des «flots de réfugiés», l'immigration nette a diminué en 2017. Les chiffres montrent une baisse de 12% de l'immigration et d'un tiers des requérants d'asile en comparaison à 2016.

Conférence migration

Les participants à la Conférence migration 2017 ont traité de la reconnaissance des diplômes étrangers, estimant qu'il y a là un clair besoin d'action et de coordination. Une opinion confirmée par la Confédération, qui a lancé en 2017 un projet pour le développement des compétences de base au travail.

Selina Tribbia,
responsable du service migration



Les collaborateurs Syna se réjouissent: l'initiative «Pour un congé de paternité raisonnable» a pu être déposée à Berne le 4 juillet. Photo: Dieter Egli

2 Commission des retraités

Assemblée des délégués

L'assemblée des délégués (AD) des retraités Syna s'est déroulée le 30 septembre à Fribourg. Les affaires statutaires ont été rapidement réglées, avec la réélection d'Emil Hauser pour un mandat à la présidence. Il a cependant demandé à l'assemblée de lui chercher une succession.

Selina Tribbia, responsable du service retraités, a présenté certains des sujets qui nous occuperont l'an prochain, sous le titre: «Perspectives sociétales 2018».

Dialogue Syna

L'AD a été suivie du Dialogue Syna consacré au thème de «La discrimination des femmes dans la prévoyance vieillesse et dans la vie professionnelle». Plus de 80 personnes y ont participé, dans la salle du café Le Jura à Fribourg.

Selina Tribbia et Sabri Schumacher, responsables du service égalité, ont chaleureusement accueilli les retraités, les femmes travaillant dans le secteur de la santé et les personnes intéressées.

Les changements sociétaux et économiques des 40 dernières années ont généré les défis auxquels

nous sommes actuellement confrontés dans les domaines de la prévoyance vieillesse et des soins. Lors de ce troisième Dialogue Syna, les membres ont examiné les possibilités d'amélioration. Ensemble, ils ont élaboré des revendications pour diminuer la pauvreté et la discrimination fondée sur le genre après la retraite, et pour améliorer la situation du personnel de soins et d'accompagnement, ainsi que des proches aidants.

**Emil Hauser, président
de la commission des retraités Syna**

3 Jeunesse

Ne pas lâcher prise

Comme chaque année au printemps, nous avons adressé notre demande de financement à l'Office fédéral des assurances sociales. Ce soutien étatique au travail pour les jeunes est important pour de nombreuses associations et organisations œuvrant en faveur de la jeunesse en Suisse, dont Syna. Cependant, en raison de l'effort des parlementaires bourgeois pour le supprimer, ce soutien n'est plus garanti sur le long terme. Un exemple qui illustre l'importance



Les participants au Dialogue Syna discutent de la discrimination des femmes dans la prévoyance vieillesse et la vie professionnelle.

Photo: Juan Barahona

d'être politiquement actifs et d'informer nos jeunes membres sur les sujets importants.

Syndicalisme

Il ne s'agit pas seulement de les renseigner sur la protection de la jeunesse ou leur droit aux vacances, mais aussi sur la mission et l'utilité des syndicats. La sensibilisation des jeunes au travail syndical constituera donc une des priorités de notre stratégie ces prochaines années. À l'occasion de visites dans les écoles professionnelles, nous éclairerons les jeunes travailleurs sur leurs droits. Notre collaboration avec d'autres associations pour la jeunesse, telles que Jeunesse.Suisse ou le Conseil suisse des activités de jeunesse, est elle aussi importante.

Être présents en ligne et dans les régions

Les jeunes lisent toujours moins la presse écrite, nous devons renforcer notre présence dans les médias sociaux. L'objectif est de convaincre les jeunes à adhérer au mouvement syndical et à s'y investir. Les groupes régionaux pour les jeunes membres nous y aident: avec des événements comme la course de bateaux-dragons à Rapperswil ou des apéros pour fêter la réussite aux examens d'apprentissage, certaines régions montrent déjà la voie.

Sabri Schumacher,
responsable du service Jeunesse

4 Égalité

#MeToo

Un vent de révolte a soufflé sur l'année 2017. Dans le monde entier, de nombreuses femmes sont descendues dans la rue pour y défendre leurs droits et l'égalité des chances. Adhérant au mouvement viral «#MeToo», les victimes d'agressions sexuelles sont sorties du silence. Cela leur a permis à la fois de révéler cette violence structurelle et de se soutenir mutuellement.

Il est essentiel de s'unir dans la lutte. Parce que les inégalités entre les sexes sont omniprésentes: si elles ne surviennent pas dès l'enfance, les femmes s'y trouvent confrontées avec leur pre-



Syna promeut l'égalité entre femmes et hommes, aussi au sein du syndicat. Photo: Fotolia

mier salaire ou à la naissance de leur premier enfant. À l'occasion du Dialogue Syna 2017, nous avons attiré l'attention sur la discrimination dans la prévoyance vieillesse. Un problème qui touche un grand nombre de femmes, en raison des différents rôles qu'elles ont à jouer: salariées d'une part, mais se consacrant aussi aux soins aux enfants et aux membres âgés de la famille.

Responsabilité de Syna

En tant que syndicat, nous sommes un acteur central du monde du travail, où nous jouons un rôle important dans la relation entre travailleurs et employeurs. Cela nous donne entre autres la responsabilité de promouvoir l'égalité, dans nos activités comme au sein de Syna. Pour ce faire, nous avons créé en fin d'année un groupement d'intérêts «Égalité», dans lequel membres et collaborateurs Syna développeront une politique globale d'égalité. Leurs revendications seront intégrées à la politique syndicale de Syna.

Sabri Schumacher,
responsable du service égalité

