



Rapport d'activité 2018

Rapport du Comité directeur
à l'Assemblée des délégués du 22 juin 2019

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 2019

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
1	Alpes	7
	Grisons/Sarganserland, Obwald/Nidwald, Haut-Valais, Uri, Zoug/Innerschwyz	
2	Moyen Pays	10
	Berne, Fribourg alémanique, Lucerne, Olten/Soleure	
3	Nord-Ouest	12
	Argovie, Suisse du Nord-Ouest	
4	Est	13
	Haut-lac de Zurich, Suisse orientale, Zurich/Schaffhouse	
5	Romandie	15
	Fribourg/Neuchâtel, Genève, Jura, Vaud	
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	Politique salariale	25
3	Loi sur le travail	26
4	Congé paternité	26
5	Accord-cadre	26
6	Congrès	27
VI	Politique sociétale	29
1	Migration	29
2	Personnes retraitées	30
3	Jeunesse	30
4	Égalité	30

I Préface du président

À l'occasion des 20 ans de notre syndicat, la devise «20 ans de travail engagé» nous a accompagnés tout au long de 2018. Aux assemblées régionales et au Congrès d'octobre à Lausanne, nous sommes revenus fièrement sur les 20 ans de travail engagé que nous avons fourni pour nos membres!

Mais Syna ne serait pas ce qu'il est si nous nous contentions de nous gargariser de nos succès passés. Les salariés sont actuellement confrontés à des défis de taille dans un monde du travail en mutation, où la digitalisation et la mondialisation modifient les métiers et les conditions de travail. C'est pourquoi, en cette année d'anniversaire rond, nous avons poursuivi notre travail avec une énergie renouvelée. Nous appuyant sur nos valeurs de dignité humaine, de solidarité, de subsidiarité, d'intérêt général et de durabilité, nous œuvrons pour des conditions salariales et de travail équitables et pour un monde du travail sûr – en bref, pour «Notre travail – notre avenir»!

Lors de notre Congrès, nous avons adopté des visions d'avenir et des revendications pour trois domaines particulièrement touchés par la digitalisation: nous voulons des horaires de travail plus sains et codécidés par les employés, tous doivent avoir accès à la formation initiale et continue, et enfin, nous voulons que le travail continue d'assurer des conditions de vie décentes aux travailleurs, et que ceux-ci restent protégés en cas de chômage et après la retraite par des assurances sociales solides.

Si nous pouvons travailler en bénéficiant d'une base financière solide, c'est notamment grâce à Beat Schwaller. Depuis les débuts de Syna, notre responsable des finances et de l'administration a contribué, par son généreux engagement tant humain que professionnel, à une croissance saine de notre syndicat. En partant à la retraite fin 2018, Beat a passé le témoin à son successeur Marc Lucas. Sois le bienvenu, Marc! Et à toi, Beat, un grand merci pour tout et beaucoup de bonheur et de santé pour ta retraite!

En 2018, nous avons fourni un solide travail syndical. C'est par exemple grâce à des négociations engagées et habiles, et à la mobilisation très



Arno Kerst

Photo: Syna

large et durable des ouvriers, que nous sommes parvenus à conclure positivement les renégociations des importantes conventions collectives de l'industrie des machines et du secteur principal de la construction.

Notre rapport annuel n'est qu'un arrêt sur image dans le long film de notre travail syndical, comme le montrent notre engagement pour les salariées. Avec la manifestation pour l'égalité de 2018 et la grève féministe de 2019, notre «non» en 2018 au démantèlement des mesures d'accompagnement et notre «oui» en 2019 pour une protection efficace des salaires. Nous sommes particulièrement heureux que notre engagement inlassable ait été récompensé par une augmentation de l'effectif de nos membres en 2018. Que cette progression se poursuive en 2019!

Ensemble, nous fournissons un travail engagé – hier, aujourd'hui et demain.

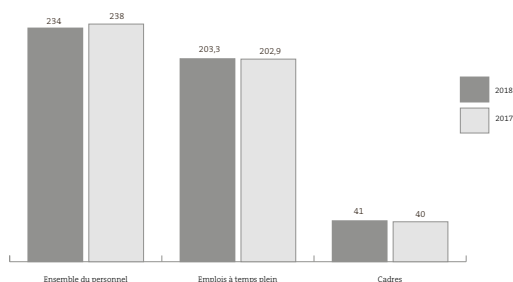
Arno Kerst, président

II Faits et chiffres

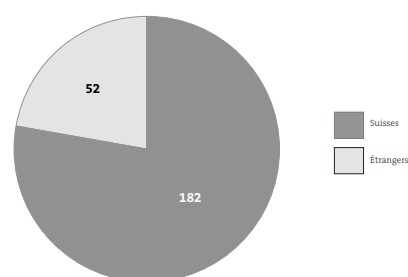
1 Personnel

Syna emploie 234 personnes dans 18 secrétariats régionaux disséminés dans toute la Suisse, ainsi qu'au secrétariat central à Olten. Parmi ces collaborateurs, 87 travaillent à temps partiel. Nos employés représentent 16 nationalités différentes.

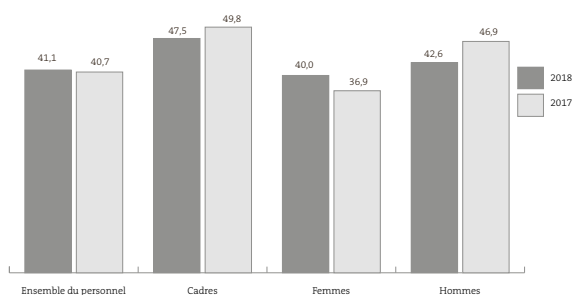
Effectifs du personnel (en nombre de personnes)



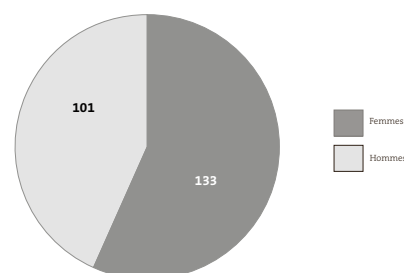
Nationalités*



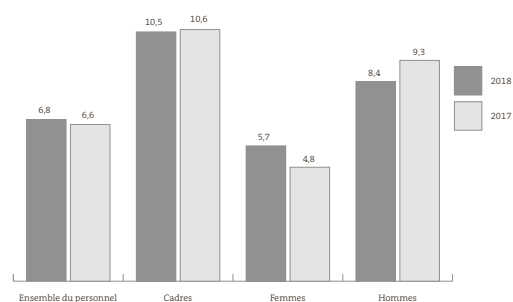
Âge moyen (en années)



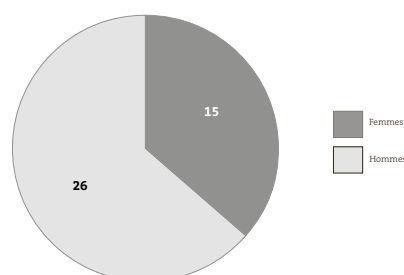
Répartition femmes/hommes*



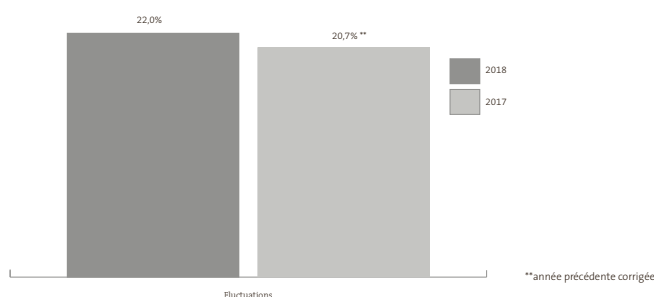
Ancienneté, moyenne (en années)



Répartition femmes/hommes cadres*

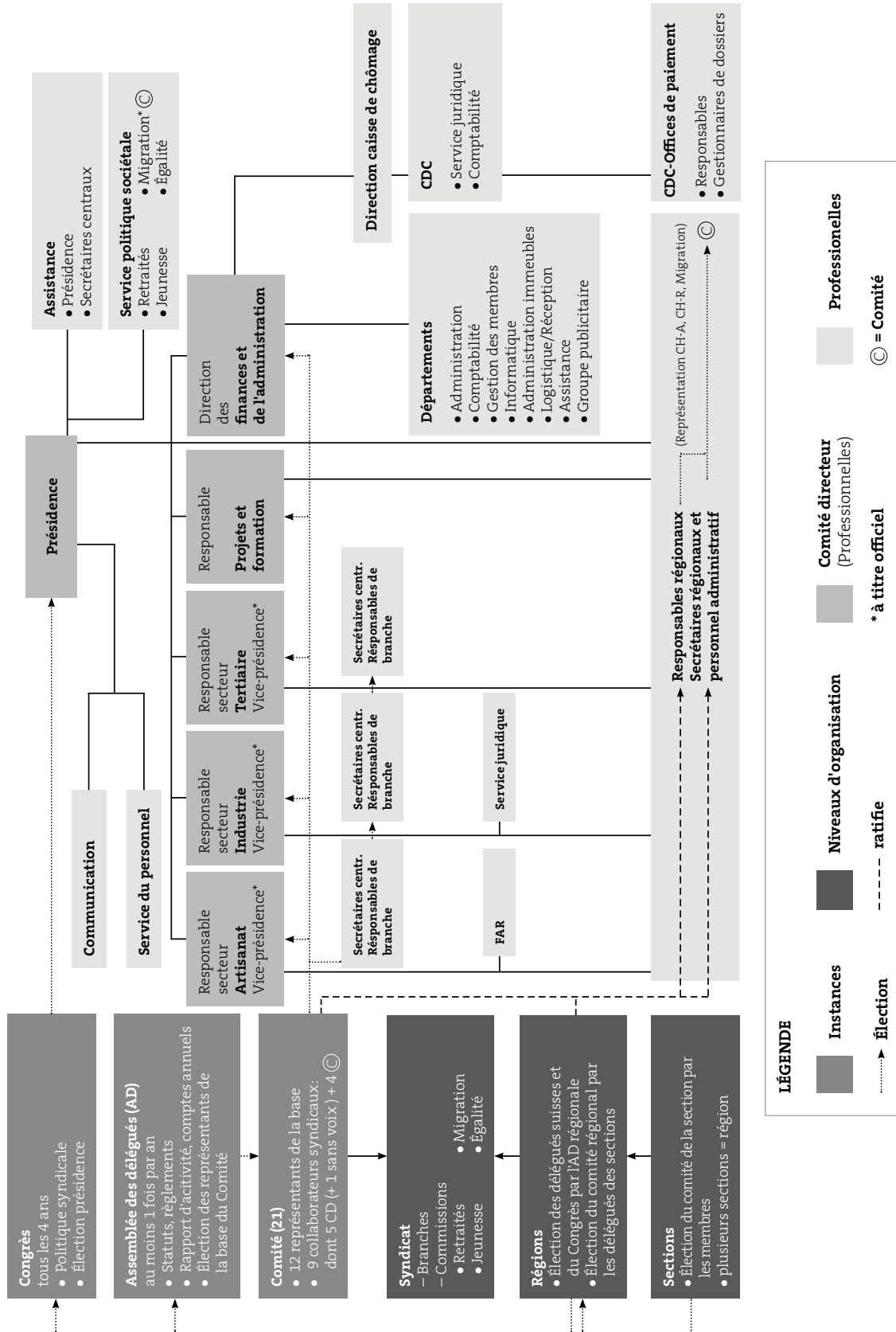


Taux de rotation (formule BDA, en pour cent)



*en nombre de personnes

2 Organigramme



III Régions

Suisse alémanique

1 Alpes

Grisons/Sarganserland

Une année à succès

En 2018, l'effectif de nos membres est passé de 1883 à 2028 adhérents, soit une augmentation de 7,7%! Et le nombre des départs a régressé. En tant que canton frontalier, notre plus grande inquiétude en la matière concerne les résiliations d'affiliation pour cause de départs à l'étranger.

Au service des membres

Nous avons obtenu quelque 234 000 francs en faveur de nos membres dans le cadre de procédures juridiques. Les négociations salariales avec nos partenaires sociaux régionaux ont été satisfaisantes: Ems-Chemie a accordé une augmentation des salaires de 1,5%, plus un bonus unique de 500 francs, tandis que Landquart Fashion Outlet a augmenté ses salaires minimaux de 1% ainsi que le nombre de jours chômés (avec, par ex, un congé de paternité passé à cinq jours).

L'équipe de la commission paritaire professionnelle, qui s'occupe de six bureaux régionaux, a elle aussi fait du bon travail. Nous remercions l'équipe, les comités et les membres de notre région pour leur bonne collaboration.

Personnel

Après que Pascale Albin a obtenu son certificat d'apprentissage, nous avons décidé de faire une pause dans la formation des apprentis. Nous remercions chaleureusement Irene Theus, notre collaboratrice administrative de longue date, d'avoir aidé cinq apprentis à accéder avec succès au monde du travail. Elle a à présent réduit son taux d'activité à 80%, tandis que Ramona Bachofen Sigrist nous a rejoints en août 2018 avec un taux d'activité de 40%, qu'elle partage entre service administratif et externe. Cette dernière s'est très bien intégrée à notre équipe, pour laquelle elle représente un ajout bienvenu.

Une belle étape franchie

Lorsque j'ai pris mes fonctions de responsable régional, à l'été 2015, je me suis fixé pour but d'atteindre la barre des 2000 membres en cinq à sept ans. Voilà qui est chose faite après trois ans seulement, et je m'en réjouis énormément!

Markus Roner,
responsable régional

Obwald/Nidwald

Un précieux soutien

L'équipe bien rodée du secrétariat régional a continué de bénéficier de l'efficace soutien du comité régional, conduit par Thomas Wallimann. Grâce aux relations et contacts de Thomas au sein du landrat, celui-ci s'engage en faveur des salariés de la région.

Los de notre déménagement, nous avons pu compter sur un groupe d'«immigrati» sympathiques et efficaces, qui s'est chargé de cette lourde tâche de manière quasi autonome.

Un engagement actif pour nos membres

En 2018, nous avons adressé 20 plaintes à différentes autorités de conciliations – un nombre en augmentation – et avons obtenu 86 708 francs pour nos membres.

En collaboration avec l'équipe de recrutement, nous avons mené différentes actions sur de grands chantiers à Buochs, Engelberg et Alpnach, où notre présence a été très appréciée des ouvriers. Avec ses tournées régulières dans la région, l'équipe renforcée de recrutement a fortement contribué à la croissance de plus de 4% de l'effectif de nos membres.

Nos bons contacts avec les journaux d'Obwald et Nidwald ont fortement accru notre présence dans les médias. Un reportage en première page consacré à un cas juridique a eu un large écho.

Atteindre une certaine influence dans le domaine des soins est une entreprise de longue haleine. Nous restons cependant motivés: la

collaboration prévue avec les hôpitaux dans le cadre du projet Lunis nous donnera l'occasion de nous engager pour une convention collective de travail (CCT).

Nouveau site

Lors du départ de nos voisins à la Bahnhofstrasse 1, on nous a proposé de reprendre l'endroit. Le comité régional et la direction de Syna n'ont pas laissé passer cette occasion de mieux nous mettre en valeur, avec une vitrine idéalement située.

Nous comptons bien faire ainsi mieux connaître Syna dans la région, un objectif que nous atteindrons d'autant mieux que nous bénéficions de l'aide de nos fidèles membres.

Urs Gander, secrétaire régional

Haut-Valais

Protestations dans la construction en Valais

Une action de protestation a réuni plus de 400 ouvriers en Valais le 30 octobre. Les syndicats avaient appelé à manifester pour adresser un signal fort au patronat et donner du poids à leurs revendications. Les salariés en colère ont remis aux responsables de la construction valaisans un diplôme de passivité pour les inciter à s'engager davantage pour les intérêts de leurs employés. La protestation s'est avérée fructueuse, puisque les négociations de fin d'année se sont conclues par un résultat positif.

«Plus d'allocations familiales pour vos enfants»

Syna Haut-Valais et les Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais (SCIV) ont lancé une initiative populaire cantonale pour une augmentation des allocations familiales. En comparaison aux habitants des autres cantons, les Valaisans bénéficient déjà d'allocations familiales plutôt généreuses, qui restent cependant insuffisantes par rapport à la hausse du coût de la vie. Nous demandons par conséquent une augmentation de 40 francs des allocations pour enfants et de 20 francs des allocations de formation.

Pour le financement, nous comptons sur une hausse de 0,3 % du salaire pour les employeurs et

de 0,15% pour les indépendants. Il s'agit donc d'ajustements fort modestes.

L'augmentation des allocations familiales a aussi été déposée sous forme de motion au parlement cantonal, qui l'a rejetée. Nous comptons à présent sur le soutien populaire.

Changements au sein de Syna Haut-Valais

Deux dirigeants quittent la région: Toni Biderbost longtemps président, remettra sa fonction à l'Assemblée régionale des délégués de mars 2019, tandis que notre responsable régional Johann Tscherrig prendra en janvier 2019 ses nouvelles fonctions de secrétaire central à Olten. Avec Juri Theler en tant que responsable de Syna Haut-Valais et Gaby Salzgeber en tant que nouvelle présidente régionale, les postes vacants ont été repourvus avec d'excellents candidats, ce qui permet à Syna Haut-Valais d'envisager l'avenir avec confiance.

Johann Tscherrig, responsable régional

Uri

Négociations sur un pied d'égalité

Trop de négociations salariales échouent, les patrons se plaignant de l'état de leur carnet de commandes et prétendant que leurs marges «fondent comme neige au soleil». Pourtant, il peut aussi en être autrement, comme l'a démontré Auto AG Uri lors de la négociation salariale de novembre 2018. L'entretien, mené sur un pied d'égalité et avec respect, a débouché sur une solution satisfaisante pour les deux parties: Auto AG Uri souhaitant accroître son attractivité auprès des jeunes travailleurs, il a accueilli favorablement notre proposition d'une semaine de vacances supplémentaires pour toutes les classes salariales. Il a également accédé à notre demande d'un pour cent de salaire supplémentaire pour compenser le renchérissement. Ainsi le personnel d'Auto AG Uri reçoit-il une augmentation indirecte de salaire de quelque 3%.

Rocades régionales

2018 fut une année riche en événements. Les choses ont commencé à bouger dès juillet 2017,

lorsque le secrétaire régional de Schwyz a démissionné. Trouver sa succession s'est avéré plus difficile que prévu: ce n'est qu'en novembre 2017 que Carmen Schlegel put être engagée. Puis, à la fin mai 2018, le collaborateur administratif Samuel Nogueira, a changé de poste en interne, partant pour Olten. Notre apprentie d'Altdorf, Cátia Mendes, a été d'accord de le remplacer à Schwyz. Enfin, Thomas Huwyler, responsable du secrétariat d'Altdorf a quitté Syna fin avril. Carmen Schlegel s'est déclarée intéressée à reprendre ses 80% d'activité et est donc partie pour Altdorf, lorsqu'Alain Imholz a pris ses fonctions de secrétaire régional à Schwyz en août 2018.

André Müller, responsable régional

Zoug/Innerschwyz

Négociations salariales positives

Les primes d'assurance-maladie augmentent chaque année, tandis que les cantons diminuent leurs réductions de primes. La situation financière des personnes à bas revenus s'en ressent. Les loyers eux aussi augmentent régulièrement, malgré un taux élevé de vacance des appartements en Suisse. Les loyers du canton de Zoug sont particulièrement élevés, forçant de nombreuses personnes à

salaires bas ou modérés à quitter un lieu où elles ont souvent grandi et ont leurs racines.

Dans ce contexte, nous avons été spécialement heureux de l'issue positive des négociations salariales avec l'Union professionnelle de l'automobile de Zoug.

Pour nos membres

Les membres des branches de la location de services et du nettoyage sont particulièrement nombreux à nous consulter pour des problèmes, le plus souvent liés à un accident ou une maladie. Grâce à nos interventions auprès des employeurs, des autorités de conciliation pour les rapports de travail ou encore auprès du tribunal des prud'hommes, nous sommes parvenus à trouver de bonnes solutions pour de nombreux membres.

Avec quelque 60 participants, notre soirée d'information annuelle sur le thème de la préparation à la retraite a remporté un vif succès.

Intégré au syndicat

Grâce en grande partie à l'équipe Syna de la région Zoug, Innerschwyz et Uri, je me suis fort bien familiarisé avec le travail syndical. Je remercie toutes et tous mes collègues pour notre très bonne collaboration, basée sur un respect réciproque.

Alain Imholz, secrétaire régional



Des centaines d'ouvriers de la construction ont participé à la manifestation à Sion.

Photo: Syna

2 Moyen Pays

Berne

À nouveau plus de membres

Marina Raimann et Ardita Kastrati ont fait du bon travail dans le service externe, contribuant à ce qu'en 2018, la région de Berne renoue avec une croissance de l'effectif de ses membres. De son côté, l'équipe du secrétariat, menée par Marina Raimann et Walter Wüthrich, s'évertue, par son bon suivi des membres, à faire reculer chaque année le nombre de résiliations d'affiliation.

Au guichet, nous avons soutenu, par nos conseils et un service efficace, de nombreux clients de la Caisse de chômage Syna. Grâce à la présence constante de Walter Wüthrich au secrétariat, nous avons répondu aux nombreuses requêtes téléphoniques et personnelles à la satisfaction des membres et des non-membres.

Actions avec stands

Nous avons organisé de multiples actions de collecte de signatures pour contribuer au lancement de l'initiative cantonale pour une concurrence équitable lors de l'attribution de mandats de construction par les communes et le canton. Nous avons organisé une information sur notre syndicat dans deux écoles professionnelles, et acquis ainsi de nouveaux membres.

David contre Goliath

Nous avons dû, cette année aussi, faire appel à différentes instances de conciliation, obtenant

plusieurs solutions favorables à nos membres. Ainsi avons-nous par exemple aidé une coiffeuse à obtenir gain de cause aux prud'hommes contre une chaîne de coiffure: bien que ses efforts aient au départ semblé voués à l'échec, notre avocat a obtenu une condamnation claire de l'employeur. Les recours et les délais d'attente entravent le travail du service juridique, qui doit trop souvent attendre longtemps une décision judiciaire ou de l'office de conciliation.

Marina Raimann, secrétaire régionale
Walter Wüthrich, secrétaire régional

Fribourg alémanique

CCT de force obligatoire (DFO) pour les forestiers

Après l'entrée en vigueur, en 2013 de la première CCT pour la sylviculture fribourgeoise, les partenaires sociaux ont œuvré à la faire déclarer de force obligatoire. Cinq ans plus tard, c'est enfin chose faite, avec une CCT DFO depuis le 1^{er} avril 2018 pour tous les forestiers du canton, hormis ceux employés par l'Etat.

Contre une extension des heures d'ouverture

Quatre votes ont eu lieu sur le sujet dans le canton de Fribourg, et le peuple a à chaque fois rejeté une extension des horaires d'ouverture. Le Grand Conseil fribourgeois a néanmoins décidé de changer la loi en automne 2018, en votant une prolongation de l'ouverture des magasins jusqu'à 17 heures le samedi.



La délégation de la région Fribourg alémanique au Congrès Syna à Lausanne.

Photo: Syna

En collaboration avec la fédération des syndicats fribourgeois (Freiburgischer Gewerkschaftsbund) et avec le soutien de partenaires politiques, nous avons récolté les 6000 signatures requises pour un référendum. Nous remercions au passage la population de Fribourg alémanique! Nous espérons à présent que le 30 juin 2019, le peuple votera en faveur des employés.

Congrès Syna

Notre région a participé en octobre au Congrès Syna organisé à Lausanne. Un grand merci pour le bel engagement, l'accueil chaleureux et les nombreuses discussions intéressantes.

Actualité des régions

Nicole Brülhart apporte depuis janvier 2018 un soutien efficace à la caisse de chômage, tandis que Marie-Louise Fries a pris ses fonctions de secrétaire régionale en septembre. En 2018, il a aussi été décidé de fusionner les trois sections «Sense See», «Sense Mittelland» und «Sense Oberland» en une nouvelle section «Sense», au 1^{er} janvier 2019.

Marie-Louise Fries,
secrétaire régionale

Lucerne

Événement sportif

Le match de foot annuel de Syna s'est déroulé le 28 octobre 2018 à Sarnen, organisé comme toujours par la section portugaise ASIPOR. Young Syna y a organisé une action avec stand. C'était la première action depuis longtemps des jeunes membres du syndicat, qui souhaitent désormais s'impliquer davantage.

Quelque 400 personnes, y compris le public, ont participé à l'événement. Vingt équipes ont rivalisé pour la coupe très convoitée, sans se faire de cadeaux. C'est finalement l'équipe du FC Lucerne, de la ville de Lucerne, qui l'a emporté.

Les secrétaires régionaux et Young-Syna ont profité de l'occasion pour fournir aux spectateurs des informations sur notre syndicat et offrir des entretiens conseil individuels. Enfin, cerise sur le gâteau, l'événement nous a permis d'acquérir de nouveaux membres.

Un fort engagement

Suivant cet exemple sportif, le secrétariat de Lucerne a su maintenir le rythme en 2018, malgré quelques changements au sein de l'équipe. Preuve en est, par exemple, l'importante délégation de membres qui s'est rendue à Zurich pour soutenir les journées de protestation dans la construction, très réussies. Nous sommes par ailleurs parvenus à poursuivre la croissance de l'effectif de nos membres.

Alexander Baumeler,
responsable régional

Olten/Soleure

Journées de protestation dans la construction

Notre région a participé à la journée de protestation du 1^{er} novembre 2018 à Berne. À cette occasion importante, nous nous sommes engagés pour les quelque 80 000 ouvriers de la construction en Suisse, ainsi que pour la prolongation de la convention nationale construction, avec des conditions encore meilleures.

La dernière des manifestations de protestation s'est déroulée le 6 novembre à Zurich. Nous étions là aussi présents, dans le cortège de plusieurs milliers d'ouvriers qui a parcouru la ville.

La présence et le soutien de nos membres ont contribué au succès de ces journées de protestation, nous permettant d'adresser un signal fort aux patrons. Nous remercions tous ceux qui nous ont apporté leur soutien, cessant le travail ou sacrifiant une journée de congé.

Pour un monde du travail équitable et digne

Grâce à un engagement sans relâche, nous avons eu le plaisir d'achever 2018 avec plus de 250 nouveaux membres, ce qui représente une augmentation de près de 15% de l'effectif.

Cette évolution réjouissante montre que nous réalisons tous du bon travail. Le recrutement des membres restera une priorité, parallèlement à notre travail syndical. Car seule une augmentation du nombre de nos adhérents permettra à notre syndicat de poursuivre sur la voie du succès et de s'engager efficacement pour un monde du travail équitable et digne.

Merci

En tant que responsable régional, je remercie ici les membres pour leur participation au syndicat Syna. Je remercie également mes collègues de l'administration, mon collègue Bojan Trajkov et nos deux recruteurs Gjergj Uka et Turgay Akyüz pour leur engagement enthousiaste. J'adresse également un merci spécial à ma famille pour son soutien lors de différentes actions. Merci enfin aux collègues du comité régional et des comités de sections pour leur précieuse collaboration.

Zabedin Iseini, responsable régional

3 Nord-Ouest

Argovie

Succès syndicaux

Dans la CCT régionale de l'industrie automobile, nous avons négocié une augmentation des salaires minimaux et des augmentations individuelles. Les négociations salariales sont en cours avec Airex AG et Ineos Compounds Switzerland AG dans l'industrie chimique et pharmaceutique.

Dans différentes branches, nous avons mené des entretiens avec les partenaires sociaux pour la reprise du travail d'exécution de la CCT dans les commissions paritaires. À cet effet, des séances de coup d'envoi sont prévues au printemps 2019 pour les branches plâtrerie et peinture, menuiserie ainsi qu'installations électrique et de télécommunication.

Engagement dans la rue

Nous nous sommes engagés pour la défense des mesures d'accompagnement dans l'accord-cadre avec l'UE en organisant des séances d'information dans la rue. Nous avons également participé, avec d'autres régions, à la journée de protestation à Zurich en novembre, pour le prolongement de la CN des ouvriers de la construction.

Personnel

2018 fut une très bonne année pour le secrétariat régional. Oliver Hippele et les membres de l'équipe de recrutement ont fourni un excellent travail dans le service externe, permettant à la

région d'accroître légèrement l'effectif de ses membres, passé de 2705 à 2742 adhérents.

Dans le cadre du conseil juridique gratuit, nous avons mené 374 entretiens téléphoniques et 120 entretiens personnels.

Bajram Arifaj a pris ses fonctions de responsable régional le 1^{er} juillet 2108, et Daniela Mösch a rejoint notre équipe le 1^{er} septembre en tant que collaboratrice.

Fusion

Les sections Baden Industrie et Baden Artisanat ont fusionné en 2018, devenant la section Baden. Avec plus de 800 membres, celle-ci est désormais la plus grande section de la région.

Bajram Arifaj,
responsable régional

Suisse du Nord-Ouest

Artisanat

Dans l'artisanat, les négociations régionales, tant CCT que salariales, ont été ardues, avec des employeurs qui n'ont cessé d'invoquer la forte concurrence régionale.

Industrie

En annonçant la suppression de 2150 emplois dans la région, Novartis a porté un coup bas au secteur de l'industrie. Mais le personnel n'a pas accepté ce licenciement collectif sans réagir: une grande manifestation de solidarité, organisée conjointement par Syna Argovie et Suisse du Nord-Ouest, s'est déroulée le 24 novembre sur la place du Théâtre à Bâle.

Tertiaire

Dans les branches tertiaires, nous avons poursuivi le travail selon les priorités des années précédentes. Les négociations CCT en vue de la fusion annoncée de l'hôpital universitaire du Nord-Ouest et les négociations salariales ont constitué les points forts dans la santé.

Dans le commerce de détail, la pression reste globalement forte. L'offensive politique pour une extension des heures d'ouverture des magasins à Bâle-Ville, et la péjoration des conditions de tra-



Grande manifestation de soutien à Bâle contre le licenciement collectif chez Novartis

Photo: Syna

vail qui en aurait découlé, ont cependant pu être repoussées avec succès grâce à un référendum.

Sécurité

De premiers rapprochements ont été réalisés entre les différentes parties à la CCT Association professionnelles de sécurité. Une fusion de deux CCT est prévue à la mi 2019. Dans ce domaine, nous avons repris et intensifié les contrôles des entreprises en 2018.

Région/secrétariat

Abel Pérez Balanqué a succédé à Luciano D'Alessio en tant que secrétaire régional. Soutenus par notre région, nous avons mené différentes actions de recrutement, offrant par exemple une soupe aux ouvriers de la construction et des cadeaux de Pâques dans l'artisanat, distribuant des flyers dans les hôpitaux et montant un stand d'information dans des gares. Notre région a aussi été très bien représentée lors des manifestations nationales de 2018.

Un grand merci à toutes celles et ceux qui nous ont si bien soutenus. Ces actions ont beaucoup amélioré la visibilité de Syna dans la région, avec un effet positif sur l'effectif de nos membres, en augmentation pour la première fois depuis plusieurs années. Nous comptons bien poursuivre sur cette voie en 2019.

Astrid Beigel,
responsable régionale

4 Est

Haut-lac de Zurich

Nouveau président régional

Felix Weber, 62 ans, a été élu nouveau président régional lors de l'assemblée des délégués du 7 avril. Il apporte une longue expérience de l'engagement syndical: maçon de formation, Felix a adhéré dès 1981 à la Fédération chrétienne des travailleurs de la construction (FCTC, aujourd'hui Syna). Syndicaliste convaincu, il s'est rapidement chargé de multiples tâches, puis a été élu, en 1988, président de la section Eschenbach. Après la fusion par laquelle la FCTC est devenue Syna, Felix Weber fut membre du comité régional de 1998 à 2007. Ayant opté pour une retraite anticipée, il dispose désormais de davantage de temps, et c'est avec un enthousiasme renouvelé qu'il endosse sa nouvelle responsabilité de président régional. Parmi ses priorités, les jeunes, qu'il souhaite motiver à adhérer à Syna, figurent en bonne place.

Cours d'allemand pour étrangers

L'an dernier, nos cours d'allemand de niveau A1 et A2, organisés avec notre partenaire Enaip pour nos membres de langues étrangères, ont remporté un vif succès. L'intérêt témoigné pour ces cours est réjouissant dans notre région qui compte environ 30% d'étrangers, puisque des connaissances d'une langue nationale constituent un facteur essentiel pour une intégration réussie.

Fusion de sections

La mutation de la société concerne aussi la vie syndicale. De nombreuses sections s'inquiètent de la relève pour leurs comités, ce qui a poussé la section Siebnen à renoncer à son indépendance pour fusionner avec la section Lachen.

Beatrix Kuchen,
responsable régionale

Suisse orientale

Un défi relevé avec succès

Notre collaboration avec Schoeller Textil AG, à Sevelen, constitue depuis le début un défi permanent. Nous avons cependant remporté de premiers succès en 2017, grâce à une meilleure collaboration avec la commission d'entreprise nouvellement élue, formée par notre secrétaire centrale Kathrin Ackermann. Cela nous a permis de nous préparer intensivement aux négociations salariales 2018, et d'obtenir ainsi une augmentation salariale générale de 120 francs. Pour certains employés, cela représente jusqu'à 3% de revenu supplémentaire, soit un grand succès après plusieurs années de gel des salaires.

Après la séance semestrielle d'information du personnel par la direction de l'entreprise, Syna a obtenu la possibilité de se présenter et de recruter des membres. Notre syndicat a offert une délicieuse soupe de midi et fourni des informations convaincantes, puisque 12 nouveaux membres ont adhéré à Syna.

Industrie automobile en Suisse orientale

Les négociations dans l'industrie automobile ont elles aussi été très difficiles. Depuis 2012, elles s'étaient achevées chaque année sans résultat. En 2018, nous avons enfin remporté un succès, avec une hausse générale des salaires de 1%, et au moins 50 francs par mois. Nous avons aussi obtenu la prolongation de la CCT jusqu'à fin 2020. Les négociations pour la nouvelle CCT, qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2021, débuteront en janvier 2019.

Personnel

Pius Riedener, collaborateur de longue date dans la commission professionnelle paritaire, a pris sa retraite le 31 mai. Mike Preuss, son successeur entré en fonction le 1^{er} mai, s'est très bien familiarisé à ses tâches variées et exigeantes. L'équipe, à laquelle il s'est intégré sans effort, l'a accueilli avec plaisir.

Danilo Ronzani, responsable régional

Zurich/Schaffhouse

Travail syndical

Dans la CCT régionale pour l'industrie automobile, nous avons obtenu une petite augmentation des salaires minimaux.

L'entreprise Unilever a opté pour un nouveau modèle de CCT: dès 2019, la représentation du personnel obtient une pleine participation aux réunions de management. Cela permet aux em-



Le team de la région Suisse orientale

Photo: Syna

ployés d'exercer une influence dès la prise de décisions. Ce modèle révolutionnaire pourrait servir d'exemple à d'autres entreprises.

Engagement politique

Nous nous sommes engagés pour la défense des mesures d'accompagnement dans l'accord-cadre avec l'UE. Nous sommes aussi descendus dans la rue pour la prolongation de la CN de la construction: avec huit autres régions, nous avons participé en novembre à l'ultime action de protestation qui s'est déroulée à Zurich, pour faire pression sur les entrepreneurs. Et en septembre, nous avons participé à la manifestation nationale en faveur de l'égalité salariale entre femmes et hommes.

Actualités de la région

En 2018, nous avons effectué un millier d'entretiens avec nos membres et obtenu plus de 280 000 francs pour les cas juridiques que nous avons défendus. Nous devons ce résultat à notre formidable équipe, qui s'est soudée autour de son engagement en faveur de nos membres.

Dans la commission professionnelle paritaire, Claudia Bächle a succédé à Birte Ahrendt. Claudia s'est rapidement intégrée et familiarisée avec ses tâches, grâce à la bonne collaboration avec les autres régions Syna et aux efforts de tous pour harmoniser les processus et travaux standards.

La tendance à la fusion des sections s'est vérifiée chez nous aussi, avec la fusion des sections Zimmerberg et tertiaire, et deux fusions supplémentaires annoncées pour 2019.

Petra Fembek, responsable régionale

Suisse romande

5 Romandie

Fribourg/Neuchâtel

Hôpital fribourgeois HFR

Début 2018, le HFR s'est trouvé sans direction générale, le Conseil d'administration restant seul aux commandes. Ce dernier prévoyait, afin de sortir des chiffres rouges, de faire en sorte que le personnel ne soit plus assujéti à la LPers (loi sur

le personnel de la Confédération), ce qui a conduit les salariés à protester. En choisissant de traiter la question du manque de direction avant celle du statut du personnel, le Grand Conseil a accordé plus de temps aux syndicats et au personnel.

La nomination d'un nouveau directeur, début juillet, a apporté un peu d'apaisement. Les discussions avec les syndicats ont repris en automne, parallèlement à la réorganisation du HFR qui n'a pas présenté de grandes difficultés. La sortie de la LPers ne figure pas à l'agenda de la nouvelle direction. Espérons que cela ne change pas sous la pression politique.

Hôpital intercantonal de la Broye HIB

Depuis début 2018, nous négocions différentes améliorations avec la direction. Celle-ci fait preuve de bonne volonté, sans toutefois pouvoir sortir des limites imposées par le cadre financier de l'hôpital.

Nous avons pu boucler en automne la deuxième étape prévue par le protocole d'accord signé entre Syna, SSP et le HIB. Bien que les améliorations soient modestes, le partenariat social est enfin reconnu.

À l'occasion des 10 ans de la CCT SAN du secteur sanitaire parapublic vaudois, Pierre-Yves Maillard, conseiller d'Etat et chef du département de la santé et de l'action sociale (DSAS), a promis de tout mettre en œuvre pour harmoniser les conditions de travail. Un budget de près de 6,2 millions francs doit aider les établissements à effectuer un rattrapage salarial, à conditions qu'ils contribuent avec un montant égal dès l'été 2019. Ils ont jusqu'à la mi-mars 2019 pour prendre une décision.

Personnel de l'État

Une nouvelle bataille, engagée en 2018, s'annonce ardue: la caisse de pension des employés de l'État doit établir des mesures d'assainissement. Nous demandons une contribution de l'État, afin que les cotisations du personnel restent raisonnables. Dans ces conditions, et avec une forte mobilisation du personnel, l'année 2019 s'annonce mouvementée.

Nettoyage

Le secteur difficile du nettoyage romand est couvert depuis 2005 par une CCT renégociée en 2017.

Au terme d'après négociations, les partenaires sociaux se sont accordés sur un nouveau texte, avec un prolongement de la CCT d'avril 2018 à fin 2021.

Véronique Rebetez, responsable régionale

Genève

Construction

2018 fut une année extraordinaire de mobilisation des travailleurs de la construction. Dès juin, des actions régulières ont été menées sur les chantiers avec, en apothéose, une action de protestation de deux jours, les 16 et 17 octobre à Genève. Bravo et merci aux collègues de la construction qui se sont engagés malgré les intimidations, obtenant une nouvelle CN signée fin décembre. L'année 2019 s'annonce cependant brûlante, en raison du refus des employeurs genevois de négocier un avenant cantonal.

Parcs et jardins

L'année a été difficile pour la branche. À peine entamées, les négociations ont été rompues pendant des mois, avec ensuite la promesse d'une reprise en 2019, selon un calendrier serré. Pouvons-nous faire confiance à cette délégation patronale?

EMS

Dans les EMS, les patrons refusent de négocier. Une lutte acharnée s'est engagée, avec intervention du Conseil d'État genevois, pour arrêter la vague des externalisations. L'accord, bien qu'insatisfaisant, vaut mieux que rien.

Formation initiale et continue

Les priorités ont été redéfinies dans la formation initiale et continue duale, à plein temps et pour les adultes. Des efforts conséquents ont été fournis pour trouver finances et locaux, et pour insister sur l'importance des revendications. Syna joue également un rôle essentiel dans la mise en œuvre de FO18 et IOSP.

«Opération Papyrus»

L'«Opération Papyrus» (légalisation des sans-papiers) s'est achevée fin 2018 sur un franc succès.

Nous espérons pouvoir la poursuivre, mais compte tenu du changement des acteurs politiques aussi bien à Genève qu'à Berne, nous ne saurons qu'en février 2019 au plus tôt ce qui nous attend.

Contre la sous-enchère salariale

L'organe de contrôle a jusqu'ici réagi rapidement en cas de dumping salarial sur le chantier CEVA (liaison ferroviaire Cornavin-Eaux-Vives-Annemasse). Les contrôles doivent se poursuivre avec la même vigilance jusqu'à l'achèvement du projet fin 2019.

Effectif des membres

Le secrétariat a pu, grâce à une vigilance de tous les instants, éviter cette année la perte de membres vécue en 2017. La conscience syndicale reste cependant fragile et nous devons avoir le courage de nous réinventer pour répondre aux attentes actuelles des travailleurs et réagir à l'évolution du marché et des nouvelles formes de contrats de travail.

Joël Mugny, responsable régional

Jura

Nouveaux partenariats sociaux

L'année 2018 a été marquée par de nouveaux partenariats sociaux dans le Jura. Une CCT a par exemple été conclue entre la Fondation Jurassica et les syndicats, suite à la constitution de cette fondation qui reprenait une partie du personnel de l'État.

Par ailleurs, le début des négociations pour une CCT a permis d'engager un véritable dialogue social avec l'Association jurassienne d'accueil des migrants (AJAM). Il s'agit d'un important progrès, en particulier compte tenu de l'agenda d'intégration, qui va modifier le fonctionnement actuel de l'accueil des migrants dans tout le pays.

Ces deux accords complètent l'éventail des CCT régionales déjà nombreuses dans le Jura, renforçant la position de Syna Jura, notamment dans le domaine de la santé et du social.

Lutte contre le travail au noir

Suite à un engagement fort des partenaires sociaux dans le domaine de la construction, le



Syna demande depuis des années plus de moyens pour la santé en Suisse romande.

Photo: Syna

canton a signé, avec la commission paritaire de la construction jurassienne, une charte contre le travail au noir. L'État s'engage ainsi à ne pas donner de travail à des entreprises qui n'ont pas d'attestation de la commission paritaire. L'État a aussi invité les communes à signer une charte semblable, chose déjà faite à Delémont, Haute-Sorne et Porrentruy (les trois localités les plus importantes du canton).

Loïc Dobler,
responsable régional

Vaud

Le rôle organisateur de la région

Les points marquant de l'année 2018 pour notre région ont été l'organisation des 20 ans de Syna lors de notre assemblée régionale du 9 juin et la tenue du Congrès national Syna à Lausanne en octobre. Notre comité régional s'est beaucoup investi pour que ces deux événements soient à la hauteur de notre syndicat.

Actualité des branches

Sur le plan syndical, nous avons participé, dans le secteur de la santé vaudoise, à l'organisation des Assises de la santé pour les 10 ans de la convention collective de travail. Cette journée

marque aussi le début des revendications sur la revalorisation des salaires pour tout ce secteur. Nous relevons également la signature du 4^e protocole d'accord pour la CCT HRC (Hôpital Riviera-Chablais) qui met un terme au long processus de finalisation du catalogue des fonctions de cette convention.

L'action marquante de cette année a été la mobilisation des ouvriers vaudois pour défendre leurs conditions de travail. Ils ont été plus de 4000 dans les rues de Lausanne le 5 novembre et 2000 sont allés soutenir leurs collègues à Zurich le 6 novembre. Cette forte mobilisation a contribué à un accord pour le renouvellement de la CCT nationale.

Un projet de CCT est en cours de réalisation pour les forestiers-bûcherons vaudois.

Recrutement des membres

Notre collègue Paul Gutierrez a largement contribué au succès du recrutement dans notre région en 2018. Le syndicat, c'est vous, c'est nous. Ensemble, nous sommes plus forts!

Thierry Lambelet,
responsable régional

IV Secteurs et branches

1 Secteur tertiaire

Un secteur hétérogène

Le tertiaire comprend des secteurs d'activité très divers, de la santé au nettoyage en passant par la vente ou la restauration. Nous y concentrons nos efforts sur l'amélioration des conditions de travail et salariales dans les branches à bas salaires. Avec succès, comme l'a montré une enquête fédérale, qui constate une augmentation sensible des salaires minimaux dans le secteur des bas salaires.

Le tertiaire emploie majoritairement des femmes, dont la moitié travaillent à temps partiel. Parmi nos priorités figurent la valorisation des métiers typiquement féminins, ainsi que des améliorations concernant le temps de travail et la prévoyance vieillesse pour les femmes et les employés à temps partiel en général.

La progression rapide de la digitalisation dans le secteur provoque une mutation des formes et des processus de travail: dans le commerce de détail, on observe un transfert marqué de la vente stationnaire vers le commerce en ligne, qui se

traduit à son tour par un transfert croissant des emplois vers la logistique et l'administration. Nous devons par conséquent veiller à ce que les employés bénéficiant de la protection des CCT existantes n'en soient pas exclus.

Nos succès

Un nouvelle CCT déclarée de force obligatoire (DFO) est entrée en vigueur en février pour tous les **shops de stations-service** de Suisse (dans le canton de Lucerne à partir de janvier 2019). Elle revêt une importance particulière en tant que première CCT nationale dans le commerce de détail. Elle offre de bonnes conditions pour le temps de travail, le salaire, le 13^e salaire, les vacances et les indemnités journalières maladie.

Lors des révisions complètes des deux CCT **nettoyage** en Suisse alémanique et romande, nous avons négocié d'importantes innovations: une augmentation de 2% en moyenne des salaires minimaux et le droit à cinq jours de formation continue payés pour la Suisse romande, et pour



La valorisation des métiers typiquement féminins est au cœur des préoccupations de Syna.

Photo: Fotolia

la Suisse alémanique, des formations avec incidence sur les salaires pour les travailleurs non qualifiés – majoritaires dans la branche.

Dans la **coiffure**, Syna est parvenu à assujettir également les employés non qualifiés à la CCT révisée. Nous avons par ailleurs développé un modèle de salaires minimaux tenant compte des années d'expérience.

Marco Geu a repris la conduite nationale du **commerce de détail** de Carlo Mathieu. En collaboration avec l'OCST, nous avons renégocié avec succès la CCT chez Dallmayr. Nous avons également mené d'importants entretiens avec les représentants des employeurs et des branches.

Après des années de stagnation, Syna a obtenu une augmentation de 1 à 1,2% des salaires minimaux dans l'**hôtellerie et restauration**.

La CCT DFO **boulangerie, pâtisserie et confiserie** a elle aussi été renégociée et approuvée par Syna lors de la conférence de branche. Les principaux nouveaux acquis sont l'assujettissement du personnel non qualifié et celui du personnel de restauration pour les boulangeries avec café.

Syna est par ailleurs parvenu à introduire des salaires minimaux pour le personnel non-qualifié dans la convention d'entreprise **Fenaco**.

Santé

Des négociations CCT se sont déroulées durant toute l'année à Bâle pour le futur groupe hospitalier de la Suisse du Nord-Ouest (fusion de l'hôpital universitaire de Bâle-Ville et de l'hôpital cantonal de Bâle-Campagne, avec 10 000 employés assujettis à la CCT). La fusion sera soumise au vote populaire début 2019.

L'Hôpital intercantonal de la Broye (Vaud/Fribourg) introduira en 2019 un régime de retraite anticipée (rente transitoire AVS) pour l'ensemble du personnel, à condition que les deux cantons en garantissent le financement.

Nous avons renégocié avec l'Hôpital Riviera-Chablais (Vaud/Valais) son échelle des fonctions et son système salarial.

Dans le canton de Genève, deux pétitions suc-

cessives adressées au Département de la santé ont porté leurs fruits, avec la suppression de la classe salariale de l'État la plus basse. Pour les 600 employés concernés, cela représente 180 francs d'augmentation de salaire par mois.

Nos principales revendications

Dans les métiers **typiquement féminins** une CCT est nécessaire pour protéger et améliorer les conditions de travail et de salaires.

La **prévoyance vieillesse inscrite dans la loi pour les femmes et les travailleurs à temps partiel** doit enfin être adaptée à la réalité. Nous poursuivons notre engagement en faveur de modèles horaires favorisant la **compatibilité entre travail et famille**, et demandons pour les employés un droit de consultation en matière de planification du travail, à régler au sein des entreprises.

Dans le **travail sur appel**, nous luttons contre les délais trop courts. Nous demandons que les affectations à court terme deviennent beaucoup plus chères pour les employeurs, que la planification des horaires de travail soit facilitée et que les employés bénéficient de taux d'activité garantis.

Maternité: la maternité et un retour progressif à l'activité professionnelle ne doivent pas conduire à la perte d'emploi. Nous demandons des emplois garantis et un taux d'activité réduit après le congé maternité.

Dans les **emplois impliquant la mobilité**, les temps de trajet doivent être intégralement comptabilisés comme temps de travail et rémunérés au même tarif.

Nos objectifs pour 2019

2019 sera **l'année des femmes**. Nous devons exiger haut et fort l'égalité des femmes dans le monde du travail, en particulier pour ce qui est des salaires. Nous avons adopté une résolution en ce sens au Congrès Syna. Notre syndicat poursuivra son engagement sans relâche pour sensibiliser les femmes à cette cause et les mobiliser.

La renégociation de la **CCNT hôtellerie et restauration** constituera une autre de nos priorités. Nous avons établi la liste de nos revendications et

sommes prêts à faire évoluer la convention dans l'intérêt de nos membres.

Une révision totale de la CCT est prévue avec le géant du discount **Lidl**. Là aussi, nous remplirons notre devoir vis-à-vis de nos membres en nous efforçant de l'améliorer.

Dans le **secteur de la santé**, le principal enjeu consistera à lutter contre les conditions de travail précaires dans la branche des soins à domicile privés et les soins de longue durée, et à convaincre les employeurs de conclure une CCT.

La digitalisation provoque une rapide augmentation de formes **travail toujours plus flexibles**. Nous aurons la lourde tâche de mettre le holà à la généralisation des bas salaires dans ce nouveau secteur et d'assurer à ses employés la protection de la loi sur le travail.

Irene Darwich,
responsable du secteur tertiaire

2 Secteur de l'artisanat

Une année riche en défis

En 2018, le secteur de l'artisanat a été confronté à des tâches exigeantes, avec en particulier des négociations conventionnelles complexes et ardues. Dans ce cadre, il nous a fallu repousser les tentatives des employeurs de flexibiliser les horaires et de saper la loi sur le travail.

Le partenariat social a été mis à rude épreuve, avec de nombreuses interruptions des négociations et un risque de vide conventionnel imminent. Grâce à une attitude ferme lors des négociations, et grâce aussi à la mobilisation de nos membres, nous sommes cependant parvenus à contrer efficacement les atteintes à la loi sur le travail et le démantèlement des bonnes conditions de travail dans le secteur principal de la construction et les branches du second-œuvre.

Grâce à l'engagement exemplaire de tous, nous sommes parvenus à faire progresser les salaires et conditions de travail dans certaines CCT, malgré des circonstances défavorables.

La mise en œuvre des mesures d'accompagnement nous coûte toujours plus de temps et d'efforts, en raison des contraintes croissantes.

Branches

Le travail ciblé dans les branches prioritaires et la collaboration directe avec les régions nous ont permis d'atteindre une réjouissante croissance de 3% de l'effectif de nos membres dans l'artisanat.

Nous avons pu renégocier et faire progresser certaines des CCT les plus importantes pour nous (secteur principal de la construction, location de services, technique du bâtiment, construction métallique) ou les prolonger avec des modifications. Lors des négociations salariales, nous avons obtenu plus d'augmentations générales.

Plâtrerie et peinture: Le modèle de préretraite (MPR) pour la branche est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2018. Depuis, plus de 180 plâtriers et peintres en ont bénéficié, en réduisant leur taux d'activité ou en prenant une retraite anticipée.

Carrelage: La CCNT carrelage et poêlerie-fumisterie, déclarée de force obligatoire, est entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2018. Près de 3000 salariés bénéficient désormais de conditions de travail très avantageuses et modernes.

Dans la **menuiserie**, nous avons obtenu l'un des meilleurs accords salariaux du secteur, avec une augmentation générale de 85 francs par mois des salaires minimaux et réels. Les partenaires sociaux ont également réalisé des études préliminaires pour l'introduction d'un MPR. Un important défi nous attend avec l'élaboration de la nouvelle CCT, qui s'appliquera dès 2021, et pour laquelle les négociations ont déjà débuté.

Installations électriques et de télécommunication: Le 19 mai 2018 a eu lieu la toute première manifestation des travailleurs depuis l'introduction de la CCT dans la branche, en réaction aux revendications inacceptables du patronat. Les partenaires sociaux sont ensuite revenus à la table des négociations. Actuellement, l'objectif est de conclure une nouvelle CCT d'ici mi 2019.

Nous demandons des augmentations générales des salaires dans la **construction en bois**. Une fois de plus, le système salarial de cette CCT, par ailleurs innovante, a constitué une pomme de



Les ouvriers ont manifesté à plusieurs reprises pour leurs revendications.

Photo: Syna

discorde. Nous jugeons que les négociations salariales ne se limitent pas aux salaires minimaux. En refusant catégoriquement d'aborder le sujet d'augmentations salariales générales, les employeurs n'ont pas rempli leurs obligations conventionnelles. Par ailleurs, l'Association suisse des entreprises de construction en bois (Holzbau Schweiz) s'est référée pendant les négociations à l'index des coûts de 2008, ce que nous ne pouvons accepter. Se prévaloir brusquement d'un accord complémentaire d'il y a dix ans est contraire à des négociations de bonne foi. Le comportement de l'Association suisse des entreprises de construction en bois est d'autant plus décevant qu'elle se vante de soutenir le partenariat social. Le système salarial est inacceptable en l'état.

Dans le **second œuvre romand**, les partenaires sociaux ont signé une nouvelle CCT, valable du 1^{er} janvier 2019 à fin 2022 et prolongeable jusqu'à fin 2023. Elle prévoit un ajustement automatique des salaires au renchérissement, jusqu'à 1,5% au maximum. En 2019, les salaires de tous les travailleurs seront relevés de 1,2%. Les salaires minimaux demeurent inchangés.

Un décompte des heures devra être établi mensuellement pour chaque collaborateur. Les heures supplémentaires effectuées dans la fourchette horaire hebdomadaire peuvent atteindre jusqu'à

80 heures sans supplément pour les salariés rémunérés à l'heure.

Pour la retraite anticipée Resor, les contributions au fonds feront l'objet d'augmentations (paritaires) successives jusqu'en 2023 pour financer les départs à la retraite anticipée des baby-boomers.

Secteur principal de la construction: Après deux ans de négociations ardues pour la nouvelle convention nationale (CN), les partenaires sociaux sont enfin parvenus à un accord en fin d'année. Un succès auquel ont fortement contribué les 40 000 ouvriers de la construction qui ont plusieurs fois clamé leurs revendications dans la rue au cours de l'automne, adressant un signal fort au patronat.

Les négociations pour la CN ont été rendues plus difficiles encore par l'assainissement nécessaire de la fondation FAR pour la retraite anticipée. La rente dès 60 ans reste cependant garantie, avec le maintien de l'âge de la retraite et du montant des prestations.

La détermination des syndicats a permis d'éviter en grande partie la flexibilisation des horaires et la péjoration de la CN voulues par les entrepreneurs. Nous devons néanmoins nous préparer dès à présent à une lutte encore plus acharnée dans trois ans, parce que de nombreux employeurs en particulier ont été insatisfaits du

résultat des négociations. Une augmentation de salaire était attendue depuis longtemps et nous avons obtenu pour 2019 une augmentation générale de 80 francs, qui sera répétée en 2020. Cette augmentation s'applique également aux salaires minimaux.

La **CN construction de voies ferrées** a été prolongée et demeure inchangée.

Perspectives

Nous poursuivons nos efforts

L'année prochaine s'annonce elle aussi très chargée avec, en plus des habituelles négociations salariales, d'autres négociations CCT dans des branches importantes (plâtrerie-peinture, menuiserie, installations électriques et de télécommunication). Nos principales revendications seront la progression des salaires, la compatibilité entre famille et travail, ainsi que l'introduction d'autres modèles de retraite anticipée.

L'évolution de l'effectif des membres dans les différentes branches restera elle aussi une priorité dans l'artisanat.

Hans Maissen,
responsable du secteur de l'artisanat

3 Secteur de l'industrie

Nouvelle CCT MEM finalisée

Après des années placées sous le signe de la crise de l'euro, l'actualité 2018 a été dominée par le renouvellement de la CCT MEM. Une tâche rendue ardue par l'action en justice d'Unia contre Employés Suisse, qui avait bloqué le partenariat social dans la branche durant cinq ans. Une solution a cependant été trouvée à temps pour le début des négociations de renouvellement de la CCT MEM au printemps.

Dans les autres branches de l'industrie, la situation a été mitigée: si la majorité des entreprises ont bien surmonté le choc du franc fort, certaines d'entre elles affichant même des bénéfices spectaculaires, la majorité des employés n'ont quant

à eux pas profité de ce succès. Les négociations salariales ont en effet à nouveau été insatisfaisantes en 2018 malgré le renchérissement, et des entreprises très profitables telles que Novartis veulent supprimer sans nécessité des milliers d'emplois. Syna reste par conséquent très sollicité, même en période de haute conjoncture.

Branches

Industrie MEM

La délégation Syna a négocié la nouvelle CCT MEM durant tout le printemps. La revendication des employeurs de relever de 40 à 42 heures la durée normale du travail a constitué un gros défi, que nos négociateurs ont cependant brillamment relevé, sauvant la semaine de 40 heures. Voici d'autres bonnes conditions que nous avons obtenues dans la CCT entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2018:

Hausse des salaires minimaux au Tessin

Grâce à Syna, les salaires minimaux trop bas du Tessin ont enfin été ajustés, et le salaire mensuel a été augmenté de 30 francs. Par ailleurs, tous les salaires minimaux CCT sont désormais automatiquement ajustés au renchérissement, sauf si celui-ci est négatif. Les partenaires sociaux se sont aussi accordés sur un contrôle efficace des salaires minimaux.

Protection contre le licenciement

Syna a obtenu une meilleure protection contre le licenciement: désormais, les employés de 55 ans et plus, ayant au moins 10 ans de service, bénéficient d'un mois de délai de congé supplémentaire.

Indépendamment des années de service, un entretien en vue du maintien de la relation de travail est par ailleurs obligatoire entre l'entreprise et la personne concernée.

Conciliation entre travail et famille

Nous avons fait inclure à la CCT différentes mesures pour une meilleure conciliation entre travail et famille, parmi lesquelles une réduction temporaire du temps de travail pour les obligations familiales et de soins, des taux d'activité de 80 à 100% pour tous les postes ouverts, la répar-

tion des temps partiels sur plusieurs jours ou encore une limitation des horaires de séances entre 9 h et 17 h.

Encouragement à la formation

Grâce à Syna, le personnel devra bénéficier de bilans de compétences et de conseils de carrière réguliers. Les partenaires sociaux ont également lancé le projet «Passerelle MEM 4.0», qui permet aux employés occupant des emplois menacés de se reconvertir dans un métier d'avenir.

Industrie graphique

Après la troisième ronde des négociations, les partenaires sociaux se sont accordés sur une nouvelle CCT, valable jusqu'en 2021. La principale nouveauté consiste en un congé paternité de 20 jours, avec 10 jours payés et la possibilité de prendre 10 jours supplémentaires, non payés. En contrepartie, il a été convenu que le supplément pour le travail de nuit dans l'impression journaux peut être réduit de 70 à 50%. Le congé paternité, auquel s'ajoutent d'autres réglementations, constitue un signe positif de pérennité dans cette branche particulièrement touchée par la digitalisation.

Énergie et électricité – Infrastructure de réseaux

Les entreprises de la branche ont obtenu de bons résultats économiques (notamment grâce à une remontée du prix de l'électricité). La libéralisation annoncée du marché de l'électricité préoccupe cependant tant les entreprises que les employés et les décideurs politiques.

Avec ses partenaires Travail.Suisse et FPE, Syna a présenté au mois de septembre son projet de CCT et détaillé dans un papier de position les réponses aux nombreux défis de la branche, ainsi que nos revendications pour nos membres.

Syna a été enfin reconnu comme partenaire social de la nouvelle CCT pour l'infrastructure de réseaux: le Conseil fédéral a décidé d'intégrer Syna, Transfair et la FPE dans la CCT signée fin 2015.

Industrie horlogère-microtechnique

La CCT horlogère pour les fabricants suisse-allemands (VdU) est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2018. Elle reprend pour l'essentiel les dispositions de la CCT Syna/Convention patronale du 1^{er} janvier 2017.

Lors des actions d'automne, les employés nous ont révélé que les entreprises horlogères tendent à



Grâce à Syna, l'industrie MEM conserve sa semaine de 40 heures.

Photo: Fotolia



Malgré la reprise économique, les salaires stagnent dans de nombreuses branches.

Photo: Fotolia

ne pas accorder d'augmentation au-delà de l'ajustement au renchérissement: les employeurs assurent vouloir conduire des négociations salariales, tout en affirmant par ailleurs ne pas pouvoir offrir plus que l'ajustement automatique au renchérissement. Nous avons malgré tout obtenu dans la plupart des régions une augmentation minimale des salaires réels (environ 25 francs).

Industrie chimique et pharmaceutique

Fin août 2018, Novartis a annoncé vouloir investir 90 millions de francs dans la création de 450 emplois sur le site de Stein. Un mois plus tard, l'entreprise annonçait la suppression de 2150 emplois, provoquant une grande indignation. Plus de 3000 personnes ont manifesté leur colère en novembre. Une discussion organisée avec les conseillers d'Etat des cantons concernés, soit Bâle-Ville, Bâle-Campagne et Argovie, s'est conclue sur un résultat accablant: à savoir que personne ne veut prendre de responsabilité en la matière!

Syna a signé une nouvelle CCT de quatre ans avec le groupe pharmaceutique BASF. Elle contient des améliorations ponctuelles des conditions d'embauche, avec par exemple la prolongation de 720 à 730 jours du versement des d'indemnités journalières maladie et accident.

Avec l'entreprise Schöller Textile AG, nous avons négocié, pour la première fois depuis des années, une augmentation générale des salaires de 120 francs. Ce succès nous a apporté quelques nouveaux membres au sein du personnel.

Industrie forestière

Après une période de préparation intense, les délégués des associations des employés et des employeurs de toute la Suisse ont décidé à l'unanimité d'entamer des négociations pour une CCT en 2019.

Mathias Regotz,
responsable du secteur de l'industrie

V Politique syndicale

1 Assemblée des délégués

Travailleurs sous pression

L'assemblée des délégués du 25 juin 2018 s'est déroulée sous le signe du conflit dans le secteur de la construction. Les plus de 100 délégués ont signalé par une résolution leur solidarité avec les ouvriers qui manifestaient pour la retraite à partir de 60 ans et pour plus de salaire. Dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes, une autre résolution demande que le principe constitutionnel d'un «salaire égal à travail équivalent» soit enfin appliqué par les politiques.

Au nombre des défis politiques d'actualité, notre président Arno Kerst a aussi cité la sape projetée de la loi sur le travail et les mesures d'accompagnement menacées dans le cadre des négociations de l'accord-cadre avec l'UE. Il a clairement réaffirmé que Syna n'accepterait aucun affaiblissement de la protection des salaires.

Renforcement de la base syndicale

L'assemblée a voté sur différentes requêtes concernant les statuts de Syna. La proposition de la région des Alpes, demandant que le Comité directeur soit élu non plus par le Comité mais par l'Assemblée des délégués, a donné lieu à une discussion particulièrement animée. Le Comité a réagi en proposant d'élargir la représentation de la base au Comité, expliquant que l'élection du Comité directeur par l'Assemblée des délégués alourdirait terriblement l'organisation. Cette contreproposition a été adoptée par vote secret et le nombre des membres de la base au Comité passera de 12 à 15 personnes. À la demande de la région de Fribourg, au moins cinq et non plus quatre membres romands siégeront désormais au Comité.

Plus de membres

Beat Schwaller, responsable des finances de Syna, a présenté des comptes annuels équilibrés pour la dernière fois avant sa retraite. Il a par ailleurs annoncé une croissance de l'effectif des

membres en comparaison à l'année précédente, une tendance réjouissante qui s'est confirmée à la fin de l'année.

Dieter Egli, responsable de la communication

2 Politique salariale

Haute conjoncture – sauf pour les salariés

En 2018, la croissance économique a atteint environ 3%, avec des carnets de commandes remplis jusqu'à la fin de l'année. Syna et Travail Suisse ont par conséquent demandé des augmentations salariales de 2 à 3%, adaptables selon les branches. Parce que pour les employés la situation est moins rose, avec une reprise de 1% du renchérissement et de nouvelles hausses des primes d'assurances maladie.

Moins que la compensation au renchérissement

Les revendications salariales pour 2019 n'ont cependant été que très partiellement fructueuses, avec des augmentations entre 0,5 et 1%, qui ne compensent pas ou à peine l'augmentation du coût de la vie. Malgré de rares augmentations atteignant 1,5%, le résultat est une fois de plus décevant.

Des hauts et des bas:

- Côté positif, les augmentations générales sont en légère hausse, surtout dans l'artisanat. La tendance reste cependant aux augmentations individuelles, en particulier chez Migros et chez Coop.
- Grâce à la nouvelle CCT MEM, tous les salaires minimaux ont été automatiquement ajustés au renchérissement. Mais les négociations salariales deviennent plus difficiles dans l'industrie, parce qu'elles sont menées par des responsables du personnel sans pouvoir décisionnel ou parce que les mesures salariales ont été décidées à l'avance.

- La formation est récompensée: dans le nettoyage les personnes qui suivent une formation dans le cadre de la CCT reçoivent un salaire minimum plus élevé. Il existe des modules de formation similaires dans la restauration. Enfin, dans la coiffure, les salaires minimaux des employés avec formation professionnelle sont sensiblement plus élevés.

Arno Kerst, président

3 Loi sur le travail

Contre le stress et le travail gratuit

La pression politique sur la loi sur le travail n'a pas diminué en 2018. Deux initiatives parlementaires sont toujours en suspens: celle de la nouvelle conseillère fédérale Keller-Sutter vise à supprimer l'enregistrement de la durée du travail pour les cadres et les employés spécialisés, tandis que celle du conseiller aux États Konrad Graber veut étendre la durée maximale du travail hebdomadaire. Après leur approbation par les commissions parlementaires, les révisions de loi ont été mises en consultation. Syna a affirmé sans équivoque que ces initiatives conduiraient à plus de travail gratuit. Elles mettraient en péril la santé des salariés et nuiraient à la compatibilité entre travail, famille, loisirs et engagement social. Syna rejette catégoriquement la révision de la loi sur le travail qui sera soumise au Parlement dans le courant de l'année. Si elle devait être adoptée, nous recourrons au référendum, avec d'autres syndicats et associations. Une décision confirmée par une résolution des délégués au Congrès Syna.

Arno Kerst, président

4 Congé paternité

Les hauts et les bas du temps pour les papas

La bataille politique autour de l'initiative pour un congé paternité de quatre semaines, que nous avons contribué à lancer, se poursuit. Le Conseil

fédéral a réaffirmé le 1er juin ne pas vouloir accorder aux pères plus d'un seul jour de congé pour la naissance d'un enfant. Puis ce fut au tour du Parlement, qui a discuté une contre-proposition. La commission du Conseil des États a quant à elle proposé dix jours de temps pour les papas, première confirmation politique de la réalité d'un congé paternité. Il s'agit là d'un premier succès, toutefois encore trop restreint: un congé de dix jours n'améliorera que modestement la situation familiale et n'apportera pas l'effet social souhaité. Nous maintenons donc notre revendication de 20 jours. Elle est raisonnable, applicable pour les entreprises et finançable pour nous tous. Nous verrons en 2019 ce qui se passera pour l'initiative et la contre-proposition d'ici au vote en 2020.

Arno Kerst, président

5 Accord-cadre

Protection des salaires en danger

L'accord-cadre institutionnel (InstA), destiné à régler l'évolution des accords bilatéraux existants entre la Suisse et l'UE, est prêt. Pour nous syndicats, il n'est cependant pas acceptable en l'état: en sacrifiant – hormis trois exceptions insuffisantes – la protection des salaires assurée par les mesures d'accompagnement (FlaM) que la Suisse décide de manière autonome, les deux conseillers fédéraux PLR ont en effet franchi la ligne rouge, tracée tant par le Conseil fédéral que par les syndicats. Seules les règles insuffisantes de l'UE devraient désormais assurer que la libre circulation des personnes ne provoque pas une baisse des salaires suisses.

Lorsqu'en été, les deux conseillers fédéraux PLR ont ignoré nos revendications pourtant justifiées, nous n'avons plus eu d'autre alternative que de rompre le dialogue avec le Conseil fédéral, en signe de protestation. Pour Travail.Suisse et Syna, comme pour l'Union syndicale, il est évident que la protection des salaires ne peut être sacrifiée aux accords bilatéraux, aussi importants soient-ils. Sans protection des salaires, l'accord-cadre et les accords bilatéraux n'ont aucune chance d'être acceptés par le peuple. Le Conseil fédéral semble

d'ailleurs en proie au doute, puisqu'il a lancé une vaste consultation qui s'achèvera au printemps 2019. Notre position est inébranlable: les salaires des employés doivent rester efficacement protégés par des FlaM autonomes!

Arno Kerst, président

6 Congrès

Notre travail – notre avenir

Tous les quatre ans, Syna décide de son orientation politique lors de son Congrès. Les 19 et 20 octobre 2018, plus de 300 délégués et invités de toute la Suisse se sont ainsi réunis au Palais Beaulieu à Lausanne, accueillis par Michel Bochud, président de Syna Vaud. Le thème de ce Congrès était «Notre travail – notre avenir»: le monde du travail est en mutation – Syna s'y confronte et s'y adapte. Nous demandons des horaires de travail sains, l'accès de tous à la formation initiale et continue ainsi qu'un travail dans la dignité, y compris pour les personnes plus âgées et moins qualifiées.

Rétrospective: des défis persistants

Le Congrès 2014 à Brigue avait fixé pour objectif d'établir l'équilibre entre travail, famille et loisirs. Les responsables des secteurs tertiaire, artisanat et industrie ont exposé les progrès obtenus dans le cadre du partenariat social, avec entre autre des modèles de travail plus flexibles, une offre améliorée pour la garde des enfants et de nouveaux modèles de retraite anticipée. Les défis persistent cependant. Nos délégués ont ainsi déclaré clairement, dans une résolution, que Syna poursuivra sa lutte comme la sape des règlements relatifs au temps de travail, voulue par certains politiques, en recourant au référendum si nécessaire.

20 ans de Syna

L'anniversaire de Syna, né en automne 1998 de la fusion des quatre syndicats antérieurs, a aussi été l'occasion de rétrospectives personnelles. Nicole Aeby-Egger, présidente de Syna Fribourg/Neuchâtel, Othmar Widmer, président de Syna Suisse orientale, et Pietro di Martino, membre du Comité Central et président de la section «immigrati» de Rapperswil, ont évoqué ce que «leur» Syna représentait pour eux.



Lors de son sixième Congrès, Syna a traité la mutation du monde du travail.

Illustration: Syna

Arno Kerst réélu

Arno Kerst, qui se représentait après avoir été élu président de Syna à Brigue en 2014, a été brillamment réélu. Il a remercié les délégués pour leur confiance et promis pour les quatre ans à venir un travail syndical engagé en cette période de mutation politique et économique: «Nous devons lutter pour que la mondialisation et la digitalisation ne profitent pas uniquement à l'économie, mais que tous les salariés puissent eux aussi saisir les opportunités offertes par ces changements.»

La mutation du travail, un thème majeur

Les préparations relatives au thème du Congrès ont débuté dès 2017. Trois thèmes se sont dessinés, qui sont au centre des évolutions actuelles provoquées par la digitalisation et la mondialisation: le temps de travail, la formation et la sécurité. Le document du Congrès, qui présente le contexte et nos revendications pour ces trois domaines, a été discuté de manière approfondie dans les régions et les organes de Syna. Des requêtes concrètes ont ensuite été rédigées à l'intention du Congrès. Au Congrès lui-même, le document a été discuté en trois blocs thématiques et adopté définitivement, avec une résolution pour chaque thème:

Notre travail – notre temps

L'amélioration de la compatibilité entre travail et famille pour les salariés demeure une priorité pour Syna. La digitalisation est source d'opportunités, puisque le gain de productivité pourrait être mis à profit pour établir des horaires plus favorables aux salariés. La réalité est hélas tout autre: jusqu'à présent, les employeurs ont exigé toujours plus de flexibilité à leur avantage, en n'accordant que peu, voire pas du tout, de latitude à leurs salariés pour l'aménagement de leur temps de travail. Syna demande que le personnel soit dorénavant consulté en la matière.

Notre travail – notre formation

Pour conserver ses chances sur le marché du travail, il faut continuellement se former. Hans Hess, président de l'association patronale Swissmem, a présenté à ce sujet la «Passerelle MEM 4.0.». Au cours de la discussion qui a suivi la présentation, il a été demandé davantage de programmes de formation continue pour les plus

de 45 ans, et qui soient conciliables avec la famille. Il a aussi été demandé une meilleure égalité des chances, en particulier pour les personnes issues de la migration, les employés à temps partiel (dont beaucoup de femmes), ainsi que les salariés plus âgés et peu qualifiés.

Notre travail – notre sécurité

Des membres Syna ont exprimé dans de courtes vidéos le sentiment d'insécurité généré par les modifications du marché du travail. Dans son intervention, notre invité Pierre-Yves Maillard, conseiller d'État, a expliqué comment le canton de Vaud place la sécurité de l'emploi au centre de ses préoccupations. Pour nos délégués, la revendication d'un travail assurant la subsistance des salariés et d'assurances sociales assurant des conditions de vie décentes aux personnes à la retraite ou au chômage s'impose comme une évidence. Syna demande donc entre autres que le versement du salaire soit assuré non seulement en cas d'accident, mais aussi en cas de maladie, et que l'AVS, pilier central de l'assurance vieillesse, soit renforcée.

Le coup d'envoi a été donné

Le Congrès, très réussi, a été une source d'inspiration pour tous les participants. Un grand merci à toutes celles et ceux qui, par leur travail et leur engagement, l'ont rendu possible et passionnant! Il s'agit à présent de transformer les paroles en actes: sur la base de nos conclusions et revendications, nous développerons des activités et des campagnes, au sein de la collectivité et dans le cadre du partenariat social. Le Congrès a démontré, si besoin était, la nécessité du partenariat social: les négociations salariales et CCT sont pour nous l'occasion d'obtenir des améliorations concrètes en mettant en œuvre nos revendications du Congrès. Nous allons aussi y sensibiliser le public, à l'aide de campagnes thématiques. À suivre!

Dieter Egli,
responsable de la communication



Impressions du Congrès Syna les 19 et 20 octobre au Palais Beaulieu à Lausanne

Photos: Syna

VI Politique sociale

1 Migration

Rétrospective et perspectives

Compte tenu de l'actualité politique et du centenaire de la grève nationale, la Conférence migration est revenue fin novembre sur la position des syndicats concernant «la question des étrangers» au cours de 70 dernières années. L'historien Francesco Garufi a fourni de précieuses indications à ce sujet. Au-delà de la rétrospective cependant, les tentations protectionnistes et la menace récurrente d'une résiliation de la libre circulation des personnes représentent de nouveaux défis pour la politique syndicale. La montée des droites nationalistes dans les pays voisins et leur influence sur la politique d'intégration ont également

été évoquées. Les participants issus de la migration ont clairement exprimé leur désir de contribuer à façonner le monde du travail et la société dans le cadre d'une vie syndicale active. Syna se considère donc également comme un syndicat chargé d'une mission intégrative, qu'il remplit assidûment.

Intégration malgré le durcissement

Les directives relatives à la naturalisation ont été durcies en 2018 et les exigences en matière d'intégration (compétences linguistiques, participation à la vie économique) ont été renforcées pour les prolongations des permis B et les demandes de permis C. La Commission migration a réagi en organisant plusieurs cours de langues

pour débutants, franchissant ainsi une nouvelle étape vers une participation engagée dans la vie sociale et syndicale sur le long terme.

Selina Tribbia,
responsable du service migration

2 Personnes retraitées

Nouvelle structure

Le mouvement des retraités de Syna s'est doté d'une nouvelle structure en 2018. Bien qu'il y ait eu des commissions actives dans plusieurs régions, il devenait toujours plus difficile de maintenir une commission nationale. La structure révisée répond ainsi au mot d'ordre «plus régionale – plus active – plus interconnectée». À partir de 2019, deux assemblées des délégués des retraités seront organisées chaque année: l'une en Suisse alémanique et l'autre en Suisse romande. Chaque région Syna y envoie cinq délégués, désormais dès 60 ans. Les deux AD traiteront le même sujet. Les régions se relaieront pour l'organisation de l'AD. En 2019, les régions hôtes seront la Suisse orientale et Grisons/Sarganserland pour la Suisse alémanique et Fribourg/Neuchâtel pour la Suisse romande. Syna reste membre de la Fédération des Associations des retraités et de l'entraide en Suisse (FARES) et de la Fédération suisse des retraités.

Dispositions légales

La Commission des retraités a suivi attentivement les processus législatifs relatifs à la réforme AVS, LPP et prestations complémentaires (PC). La réforme des PC fait craindre une péjoration sensible des prestations. Deux annonces laissent par contre espérer des développements positifs: les chômeurs âgés devraient pouvoir conserver leur capital vieillesse dans leur ancienne institution de prévoyance professionnelle et faire valoir ainsi leur droit à une rente. Par ailleurs, les loyers maximaux doivent être ajustés à la réalité dans le calcul du droit aux PC.

Selina Tribbia,
responsable du service rentiers

3 Jeunesse

Employés de demain

En 2018, le service jeunesse s'était fixé pour objectif d'obtenir l'accès aux écoles professionnelles afin de convaincre les employés de demain de rallier notre cause syndicale. «Mission impossible», ont affirmé quelques secrétaires régionaux expérimentés... ce qui n'a fait qu'accroître notre motivation de demander leur autorisation à autant d'écoles que possible. Treize d'entre elles ont donné leur accord, ce qui représente un joli succès! Nos experts en droit du travail expliquent donc aux élèves quels sont leurs droits et leur devoirs, et répondent aux questions. Il s'agit là d'un travail accaparant, qui demande beaucoup d'énergie, et dont les résultats ne sont souvent pas immédiats. Mais notre syndicat est d'autant plus important pour les jeunes que les conditions de travail des apprentis sont parfois scandaleuses, selon le site et la branche.

Présence digitale

De nombreux acquis, obtenus de haute lutte par les syndicats, sont aujourd'hui remis en question. Or beaucoup de jeunes n'en savent rien. Ils n'en ressentent les effets qu'une fois qu'il est trop tard. Il faut donc les informer assez tôt, les soutenir et les inciter à voter dans leur propre intérêt. Et ceci dans l'environnement où ils se sentent le plus à l'aise: la sphère digitale. C'est ce que fait Syna sur son nouveau site web et dans les médias sociaux. Lorsque nous avons su éveiller leur intérêt, les apprentis viennent aux rencontres d'échanges ou aux apéros, à nouveau organisés à leur intention dans plusieurs régions en 2018. Car en fin de compte, rien ne vaut le contact personnel.

Sabri Schumacher,
responsable du service Jeunesse

4 Égalité

Lutte pour l'égalité salariale

Le groupement d'intérêt égalité, fondé fin 2017, a rapidement pris forme. Un groupe de 17 membres



À Berne, manifestation de 20 000 personnes pour l'application de l'égalité salariale.

Photo: Syna

de la base et de collaborateurs a défini de premiers objectifs au terme de trois séances d'échanges fructueux. Dès l'Assemblée des délégués de juin, nous avons enrichi le travail syndical avec notre résolution «Pour l'égalité et contre la discrimination», soutenue par les délégués. Le 22 septembre, nous nous sommes joints à la foule incroyable de 20 000 personnes de toute la Suisse, qui manifestaient à Berne pour l'application de l'égalité salariale. L'ambiance était détendue, la musique entraînante et les membres Syna très motivés. Ce qui n'a malheureusement pas suffi à convaincre les politiques d'adopter une loi utile.

Faisons la grève!

Nous avons donc décidé que nous, les femmes, poursuivrions la lutte. Nous avons adressé la requête d'une participation à la grève féministe 2019 aux délégués du Congrès Syna, qui l'ont approuvée, comprenant que cette manifestation sera une occasion de montrer aux femmes que Syna s'engage pour elles.

Création de la Commission égalité

Après un début encourageant en tant que groupement d'intérêts, nous avons décidé de passer à l'étape suivante en créant, fin 2018, une Commission égalité. Son objectif est d'ancrer nos positions et nos revendications dans le syndicat de manière plus durable encore.

Sabri Schumacher,
responsable du service égalité

