



Rapport d'activité 2019

Rapport du Comité directeur
à l'Assemblée des délégué-e-s 2020

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

1^{re} édition mai 2020

Sommaire

I	Préface du président	5
II	Faits et chiffres	6
III	Secteurs et branches	8
1	Secteur tertiaire	8
2	Artisanat	10
3	Industrie	12
IV	Politique syndicale	14
1	Assemblée des délégué-e-s	14
2	Politique salariale	14
3	Loi sur le travail	15
4	Sécurité et prévoyance	15
5	Congé paternité	16
V	Politique sociale	17
1	Grève des femmes*	17
2	Égalité	17
3	Migration	18
4	Mouvement 60+	19
5	Jeunesse	19

I Préface du président

Des normes et des règles pour plus de justice

Renvoyer les employeurs à la loi sur le travail et exiger le paiement des sommes dues à nos membres. Vérifier sur les chantiers le respect des salaires. Formuler avec les membres d'une branche ou d'une entreprise des revendications relatives aux salaires et aux conditions de travail. Négocier des améliorations de la convention collective de travail ou des salaires. Être présents avec nos revendications dans les médias ou dans la rue – comme par exemple à la grève des femmes* puissante et colorée. Ou – loin de l'attention générale – présenter et défendre nos revendications dans des séances de commissions et des groupes de travail.

Nos membres et leurs intérêts auront été le moteur de nos actions, en 2019 comme tous les ans!

La réalité du travail est en grande partie définie par les lois et les conventions collectives de travail (CCT), c'est à dire par des normes et des règles, qui constituent donc un élément central du travail syndical. Certes, à l'ère de l'individualisme, du refus des contraintes et du «tout est permis», les normes et les règles n'ont pas vraiment la cote. Quant aux tenants d'un capitalisme à tout crin, qui prêchent la toute-puissance du marché, ils peignent le diable sur la muraille aussitôt qu'ils entendent le mot «règles».

Pourtant, notre mode de vie globalisé serait inconcevable sans règles. Qu'il s'agisse du trafic transfrontalier terrestre, aérien, fluvial ou maritime, d'Internet et de la digitalisation, du commerce ou de communications planétaires: tous sont régis par d'innombrables normes, contrats et accords, sans lesquels rien ne serait possible.

Pour nous, syndicat, les CCT et les lois négociées démocratiquement constituent avant tout le moyen de façonner un monde du travail plus équitable, plus social et plus solidaire. C'est sur elles que nous basons notre travail, afin que nos valeurs telles que la dignité humaine, la solidarité ou le



Arno Kerst

Photo: Syna

bien commun deviennent une réalité vécue par autant de travailleuses et travailleurs que possible.

Nous veillons par conséquent au respect des CCT et des lois, tout en nous efforçant de faire évoluer les normes et les règles de manière positive. C'est pourquoi nous avons poursuivi en 2019 notre engagement en faveur de plus d'égalité, d'une meilleure compatibilité entre travail et famille, d'une répartition plus juste du revenu, d'un encouragement accru à la formation et au perfectionnement, du renforcement du filet de la sécurité sociale, et d'un soutien plus efficace aux travailleuses et travailleurs âgés.

Ce rapport d'activité présente le travail syndical que nous avons accompli au niveau politique et dans les branches. Nos activités régionales, qui constituent une part importante de notre engagement national, seront exposées lors des assemblées des délégué-e-s régionales.

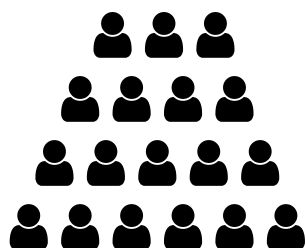
Je remercie tous nos membres, nos collaboratrices et collaborateurs, à qui nous devons notre succès en 2019, pour leur soutien et leurs efforts. Ensemble, nous œuvrons pour des normes et des règles efficaces, en fournissant un travail engagé!

Arno Kerst, président

II Faits et chiffres

Qui nous sommes, notre engagement et notre travail

Syna, le 31 décembre 2019



Syna représente
59 632 membres,

répartis dans **18 régions**
en **Suisse romande et alémanique.**



Dans le Valais romand et le Tessin, Syna collabore avec ses
partenaires syndicaux SCIV et OCST.

Les collaboratrices et collaborateurs de Syna œuvrent sur **31 sites**
dans toute la Suisse pour les **membres du syndicat,**
les **assuré-e-s de la caisse de chômage** et
les **retraités et retraitées FAR.**



Nos membres s'engagent dans plus de **100 sections**
et **groupes** (au niveau régional ou des branches)
et **4 commissions / groupements d'intérêts:**
mouvement 60+, migration,
égalité et jeunesse.



Syna est actif dans plus de **40 branches**
des **3 secteurs**

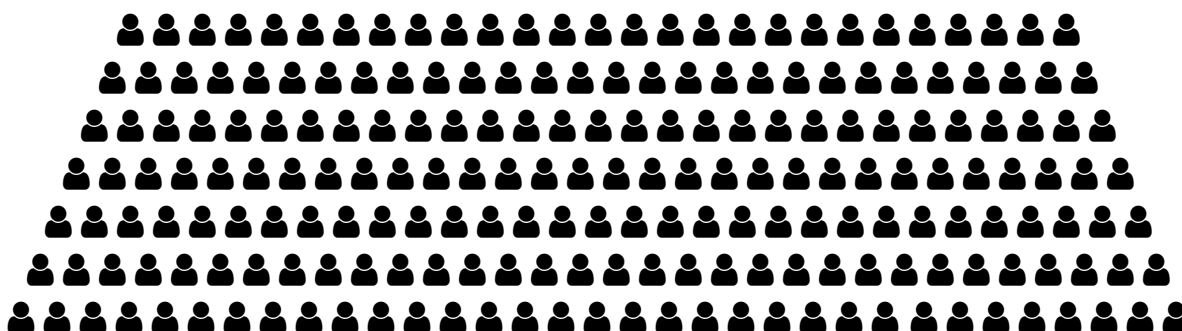


Tertiaire, artisanat et industrie.

En tant que partenaire social, notre syndicat a négocié
plus de **100 conventions collectives de travail** (CCT)
pour des branches et des entreprises.

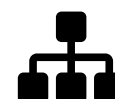


Grâce à ces CCT, plus de



1,2 million de travailleuses et travailleurs bénéficient
de **conditions de travail** et de **salaires plus sûres et plus équitables.**

225 personnes travaillent pour Syna,
dont **78 à temps partiel.**



Parmi les employé-e-s Syna, il y a **56 pour cent de femmes**
et **21 pour cent d'étrangères et d'étrangers.**

La moyenne d'âge chez Syna est de **41,4 ans.**

III Secteurs et branches

1 Secteur tertiaire

Un signal fort

En 2019, nous avons poursuivi notre lobbying syndical avec opiniâtreté. Nous devons accomplir un travail pionnier et poursuivre une politique d'intérêt ciblée pour qu'à long terme les travailleuses et travailleurs soient beaucoup plus nombreux à bénéficier d'une convention collective de travail (CCT) qui garantit des salaires et des conditions de travail équitables.

La grève des femmes* du printemps a constitué l'événement marquant de notre secteur en 2019. Les problèmes et besoins des femmes revêtent une importance particulière dans les branches tertiaires, où prévalent les métiers typiquement féminins avec de bas salaires, des conditions de travail précaires, une mauvaise prévoyance vieillesse et un faible degré d'organisation syndicale. Durant le premier trimestre, nous avons par conséquent investi beaucoup de travail et fait appel à tout notre savoir-faire pour la mobilisation et l'organisation de nos actions liées à la grève des femmes*. Celle-ci a remporté l'immense succès que l'on sait, prouvant que les femmes sont capables de faire entendre leurs revendications, jusque dans la rue s'il le faut.

Succès et déceptions

Dans le **commerce de détail**, Syna participe depuis dix ans à un partenariat social fructueux avec Lidl. La troisième révision de la CCT nous a permis d'améliorer encore les bonnes conditions de travail, par une extension du congé maternité à 18 mois, avec un salaire complet. Le congé paternité est augmenté à quatre semaines, durant lesquelles les pères bénéficient eux aussi d'un salaire complet.

Dans l'**industrie alimentaire**, la CCT a été renouvelée avec Chocosuisse, la Fédération des fabricants suisses de chocolat et des entreprises

membres associées. Nous sommes parvenus à prolonger la CCT de trois ans, à obtenir de petites améliorations et à éviter des péjorations annoncées.

Dans le **secteur de la santé** du canton de Vaud, l'engagement syndical et les actions de protestation du personnel ont porté leurs fruits: les 20 000 salarié-e-s assujetti-e-s à la CCT du secteur sanitaire parapublic bénéficieront de la grille salariale avantageuse de la CCT de l'hôpital Riviera-Chablais.

La fusion des hôpitaux de Bâle-Ville et de Bâle-Campagne en un Hôpital universitaire de la Suisse du Nord-Ouest était attendue avec impatience. Les partenaires sociaux avaient négocié en amont une CCT qui assurait de bonnes conditions de travail aux quelque 10 000 collaboratrices et collaborateurs. Cependant, Bâle-Ville n'ayant finalement pas approuvé la fusion, les CCT individuelles des hôpitaux restent en vigueur.

La **restauration** aura été source de frustration: les négociations pour la nouvelle convention collective nationale de travail (CCNT) pour 220 000 salarié-e-s avaient à peine débuté, lorsqu'elles furent brutalement interrompues en été par l'association patronale de l'hôtellerie-restauration Gastrosuisse, qui exigea soudain que les syndicats adhèrent à une motion de la Berne fédérale, selon laquelle les conditions salariales convenues dans les CCT DFO primeraient sur les salaires minimaux fixés par les cantons. Pour Syna, il n'en est pas question: il faut des salaires minimaux cantonaux, qui doivent être respectés aussi dans les CCT!

Nos revendications

- Les métiers qui emploient une majorité de femmes doivent être mieux rémunérés. Il faut une nouvelle approche et des actions concrètes, tant pour assurer l'égalité salariale entre les genres que pour permettre



Négociations bloquées pour la CCNT dans l'hôtellerie et restauration

Photo: Adobe Stock

une réelle compatibilité entre famille et travail.

- Les conditions d'engagement doivent accorder les mêmes droits aux employé-e-s à l'heure qu'à leurs collègues rétribué-e-s mensuellement. Actuellement, les personnes rétribuées à l'heure se voient refuser certaines prestations – y compris dans de grandes entreprises.
- Certaines nouvelles formes de travail nées de la digitalisation – notamment sur les plateformes numériques – accroissent fortement le risque d'indépendance fictive. Nous demandons des rapports de travail équitables, où l'employeur ne se contente pas de répercuter le risque entrepreneurial sur son personnel. Il faut que les entreprises aux modèles d'affaires douteux soient poursuivies et que leurs salarié-e-s puissent faire valoir leurs droits.
- Le travail sur appel, que l'on croyait réglé, revient en force. Certains travailleurs et travailleuses, qui se tiennent à disposition des jours durant, ne sont pas rétribué-e-s pour leur attente. Si elles ne reçoivent pas d'appel, ces personnes ne sont pas rémunérées, ce qui signifie qu'elles supportent seules le risque d'entreprise. Nous exigeons par conséquent des taux d'activités garantis

dans le contrat de travail et une interdiction légale des conditions précaires du travail sur appel.

- Il faut des conditions de travail négociées en partenariat pour l'ensemble du secteur de la santé, et pour les cas particuliers que constituent les soins à domicile privés et les soins de longue durée – entre autres pour remédier au manque de main d'œuvre qualifiée dans ces branches.
- Enfin, nous nous engageons au sein des partenariats sociaux existants pour un accès équitable aux entreprises, afin que nous puissions jouer notre rôle de représentants du personnel.

Perspectives 2020

Les négociations, engagées dès 2018 pour le renouvellement des CCT DFO pour la coiffure suisse et le nettoyage en Suisse alémanique se poursuivent, et nous tenons absolument à les mener à bon terme.

Il en va de même pour les négociations de la CCNT restauration. Après la rupture des négociations, le contexte est difficile. Il s'agit d'abord d'éviter un vide conventionnel.

Dans le secteur de la santé, nous travaillons à

intensifier notre présence dans les institutions et à sensibiliser le public. L'hôpital cantonal de Lucerne – un des plus grands de Suisse – ayant changé de forme juridique, nous négocions une CCT pour ses 6 000 employé-e-s. À Neuchâtel, il s'agit de défendre la CCT Santé 21 – les manœuvres d'intimidation des employeurs, qui veulent résilier la convention, semblent exclure tout accord d'ici juin. Dans le canton de Vaud, nous suivrons avec une attention critique l'introduction des salaires individuels dans la nouvelle grille salariale.

Irene Darwich,
responsable du secteur tertiaire

2 Artisanat

Une bonne année

Grâce à la concentration de nos efforts dans des branches prioritaires soigneusement définies et à une étroite collaboration avec nos régions, nous avons atteint en 2019 une croissance réjouissante de 2,4 pour cent de nos membres du secteur de l'artisanat par rapport à l'année précédente.

En 2019, nous avons participé à de multiples négociations de CCT, en cours ou nouvelles. Nous avons conclu la plupart d'entre elles avec des

résultats positifs, par exemple, dans les branches électricité et télécommunication, construction d'échafaudages et enveloppe des édifices. Dans d'autres branches, les négociations n'étaient pas achevées à la fin de l'année sous revue.

Les négociations salariales n'ont par contre pas toujours apporté le résultat espéré, avec des augmentations de salaires oscillant entre 0,5 et 1,5 pour cent. Il n'y a cependant guère eu de gel des salaires, et la part des augmentations générales – dont profite l'ensemble du personnel – s'est accrue par rapport aux augmentations individuelles.

Quel avenir pour le partenariat social?

Si les employeurs continuent de clamer haut et fort leur engagement dans le partenariat social, à la table des négociations, par contre, ils ne montrent guère de volonté de développer les CCT. Souvent, ils n'entrent même pas en matière sur nos revendications, pourtant justifiées. Nous devons fournir d'énormes efforts, faire appel à toute notre habileté de négociateurs et à toute force de persuasion pour faire entendre les besoins et revendications de nos membres et les intégrer avec succès dans les CCT.

Par ailleurs, le Seco exerce une influence croissante sur le résultat des négociations ou sur



Accord sur la CCT dans la branche des installations électriques et de télécommunication fin 2019 Photo: Fotolia

la CCT elle-même, et complique souvent une déclaration de force obligatoire (DFO).

Les directives et prescriptions en matière de mesures d'accompagnement (FlaM) s'accumulent, ce qui rendra notre travail d'autant plus difficile.

Installations électriques et de télécommunication: au terme de presque deux ans de négociations parfois ardues – et après une impressionnante manifestation – les partenaires se sont accordés fin 2019 sur une nouvelle CCT. Compte tenu des difficultés initiales, nous estimons qu'il s'agit là d'un très bon résultat. La DFO était encore en examen au Seco fin 2019. Nous avons négocié pour 2020 une augmentation salariale générale de 100 francs, en plus du renchérissement de septembre. À partir de 2021, une nouvelle classification des salaires minimaux entrera en vigueur, qui apportera des augmentations de salaires pouvant atteindre 550 francs par année.

Nous avons entamé les négociations pour une nouvelle CCT **menuiserie** dès 2021. En parallèle, nous développons et négocions un modèle de préretraite (MPR). Les partenaires à la convention espèrent présenter un résultat d'ici la mi-2020. Les augmentations salariales négociées pour 2020 se répartissent en une augmentation générale de 0,75 pour cent et une augmentation de 0,75 pour cent supplémentaire de la masse salariale, qui sera distribuée individuellement.

Syna a négocié avec le syndicat Unia et la Société des entrepreneurs Suisse en **échafaudages** (SESE) une nouvelle CCT, moderne. Cette convention est équitable aussi pour les personnes en partenariat enregistré, encourage la formation professionnelle et prévoit un congé paternité de cinq jours. Avec cette nouvelle CCT, qui entrera en vigueur en avril 2020, les partenaires sociaux entendent aussi lutter efficacement contre la sous-enchère salariale et la concurrence déloyale.

Les négociations CCT **marbre et granit** entamées en 2019 se poursuivront en 2020. L'un des principaux points discutés est le champ d'application territorial, puisque les employeurs demandent que le canton du Tessin soit intégré à la conven-

tion. Les négociations portent aussi sur la flexibilisation des temps de travail. Les partenaires sociaux s'efforcent d'obtenir une déclaration de force obligatoire pour la nouvelle CCT à partir de 2021.

Après les turbulentes années passées, marquées par des négociations CCT difficiles et le conflit relatif aux salaires, 2019 a été un peu plus calme dans le **secteur principal de la construction**. Avec l'aide précieuse de l'équipe de recrutement, les responsables régionaux de Syna ont organisé sur plusieurs chantiers des actions où le repas de midi ou la pause de neuf heures étaient offerts. Cela nous a permis d'accroître encore notre effectif des membres, déjà important dans ce secteur. En novembre, une grande conférence de branche a réuni les fonctionnaires syndicaux de la construction Syna et nos collègues des syndicats associés OCST du Tessin et SCIV du Valais. D'importants sujets y ont été approfondis et développés, tels que la marche à suivre pour le renouvellement de la CN pour 2023 et l'élaboration du concept de mobilisation correspondant. Durant les mois de juin et juillet, nos secrétaires régionales et régionaux ont présenté sur les chantiers le nouveau modèle de protection de la nuque, développé par la Suva dans le cadre de la lutte contre le cancer blanc de la peau. Cette maladie est toujours plus fréquente, en particulier chez les personnes qui travaillent en plein air durant les mois d'été.

Perspectives 2020

La pression de certaines sphères politiques visant à vider la loi du travail de sa substance, avec pour mot d'ordre la «flexibilisation du temps de travail», ne diminuera pas en 2020. Nous nous y opposerons par tous les moyens et de toutes nos forces. D'autre part, des négociations CCT sont prévues dans des branches importantes, en particulier dans la location de services et dans la plâtrerie et peinture. La situation est actuellement relativement tendue, mais nous pensons parvenir ici aussi à négocier de bons résultats. Pour les négociations débutant en 2020, nous insisterons sur le développement des CCT en nous concentrant



Des négociations salariales décevantes dans l'industrie chimique et pharmaceutique

Photo: Fotolia

sur les questions des salaires, de la flexibilisation et de la compatibilité entre famille et travail. Dans les principales branches du second-œuvre, comme par exemple la menuiserie ou la construction en bois, nous nous engagerons pour l'introduction de modèles de préretraite comparables à ceux existant dans la plâtrerie-peinture ou l'enveloppe des édifices.

Hans Maissen,
responsable du secteur artisanat

3 Industrie

Digitalisation? Formation!

Depuis déjà plusieurs années, notre secteur subit lui aussi les bouleversements dus à la digitalisation, qui cause la disparition de certains métiers, en modifie d'autres en profondeur et crée des emplois inédits. La digitalisation représente un grand défi pour les salarié-e-s et une lourde responsabilité pour les employeurs. Si l'on veut donner aux travailleuses et travailleurs une chance d'acquérir les qualifications et les compétences qui seront demandées à l'avenir, il faut des formations plus nombreuses et plus facilement accessibles.

Un projet semé d'embûches

La «Passerelle MEM 4.0» vise à créer de nouvelles opportunités dans le marché du travail. Les partenaires sociaux de l'industrie MEM ont investi beaucoup d'énergie dans ce projet, qui doit permettre aux salarié-e-s de suivre plus aisément une deuxième formation afin de conserver leur place dans le monde du travail de demain. La première étape consiste à lancer un projet pilote. En 2019, les partenaires sociaux MEM ont donc commencé à élaborer les structures et les instruments nécessaires au conseil et à la formation, avant de se heurter à un obstacle: ils étaient en effet persuadés que les négociations 2018 pour la CCT MEM avaient mis un terme au blocage de cinq ans provoqué par la plainte du syndicat Unia contre le syndicat Employés Suisse. Or il n'en était rien, et les agissements d'Unia ont continué de paralyser partiellement le partenariat social, compromettant le lancement de plusieurs projets pilotes pour la «Passerelle MEM 4.0». Syna poursuivra ses efforts pour que les problèmes soient résolus et que le projet puisse progresser.

Actualité des branches

Industrie MEM: après le renouvellement de la CCT MEM l'année précédente, il s'est agi en 2019

de mettre en œuvre les résultats obtenus. À cet effet, Syna a publié pour la première fois un commentaire sur les nouveautés de la CCT MEM, qui doit aider les représentations du personnel à les comprendre et à les faire appliquer dans les entreprises. Car ce n'est qu'en sachant interpréter les dispositions de la CCT que l'on peut les faire respecter.

La plupart des entreprises se sont lentement mais sûrement remises du choc du franc fort et affichent des résultats toujours meilleurs. General Electric (GE), par contre, ne connaît pas d'accalmie: après les licenciements collectifs de 2016 et 2017, GE a supprimé 450 emplois supplémentaires en 2019. Syna a réagi en déposant une pétition soutenue par une bonne partie du personnel GE. Il est en effet inadmissible qu'une entreprise détruise des emplois sans rime ni raison, dans le seul but de distribuer à ses actionnaires des dividendes encore plus juteux. Quelque 3000 emplois ont été sacrifiés dans l'industrie suisse dans ce but en trois ans.

Bien que, dans l'**industrie horlogère et micro-technique**, 2019 ait été une année de reprise, cette évolution ne s'est guère répercutée sur les salaires. Ceux-ci n'ont globalement augmenté que de 16 francs en compensation du renchérissement, avec une hausse légèrement supérieure d'environ 30 francs pour les salaires minimaux. Cette évolution reste insuffisante au vu des bons résultats atteints dans la branche, notamment par les plus grands groupes. L'enquête salariale menée par Syna en automne 2019 montre qu'au-delà du renchérissement, les augmentations sont pour ainsi dire inexistantes.

Infrastructure de réseau: Après plus de trois ans de lutte à tous les niveaux, Syna et ses membres, ainsi que ses partenaires transfair et FPE, sont enfin – depuis le 1^{er} novembre 2019 – signataires de la CCT pour l'infrastructure de réseau. Il est regrettable que nous ayons dû pour y parvenir essayer une campagne menée par syndicom (l'autre syndicat signataire) visant à nous empêcher d'intégrer cette CCT. Mais à présent, nous avons la ferme intention de nous faire entendre et d'améliorer les conditions de travail dans cette branche.

Déception dans l'**industrie chimique et pharmaceutique**: c'est avec un grand engagement qu'en 2019, nous avons soutenu la commission représentant le personnel (CRP) dans ses négociations salariales avec l'entreprise DSM. Pour la première fois depuis des années, les négociations dans le cadre de la CCT ont atteint une deuxième étape, dans laquelle les syndicats ont été directement impliqués. Ces négociations sont elles aussi restées vaines. Nous avons donc lancé avec la CRP la pétition «Nous valons plus!», que nous avons remise avec près de 900 signatures au CEO de DSM Nutritional Products et au directeur du site de Sisseln.

Au cours de l'année sous revue, BASF s'est séparée de deux de ses divisions: la chimie de construction a été reprise par la société d'investissement Lone Star et les activités dans le domaine des pigments par la société de chimie japonaise DIC. Pour Syna, il est clair que les acquéreurs sont à leur tour assujettis à la CCT, qui continuera de protéger les quelque 390 salarié-e-s de ces deux divisions.

En 2019, Syna a négocié un nouveau contrat collectif de travail avec Holcim, entré en vigueur début 2020. Le personnel bénéficiera ainsi d'un solide partenariat social.

Dans l'**industrie textile et de l'habillement**, les parties sont parvenues à un accord au terme de négociations ardues. Les salaires minimaux seront augmentés de 100 francs par mois dès 2020, en compensation de la perte de pouvoir d'achat due au renchérissement et aux hausses des primes des assurances maladie. Ces 100 francs correspondent à une augmentation de 2,08 à 2,85 pourcent, ce qui constitue un signe encourageant!

Dans le domaine de l'**énergie et électricité**, les rencontres se sont poursuivies avec différentes entreprises, en vue de présenter l'ambitieux projet d'une CCT de branche porté par Syna et ses partenaires. Le travail continuera en 2020, avec la constitution d'une commission de branche Syna.

Mathias Regotz,
responsable du secteur industrie

V Politique syndicale

1 Assemblée des délégué-e-s

Engagement pour l'égalité

Environ 120 délégué-e-s Syna et de nombreux invités se sont rassemblés le 22 juin 2019 au théâtre municipal d'Olten pour l'Assemblée des délégué-e-s. Notre vice-présidente Irene Darwich a remercié pour l'impressionnant engagement lors de la grève des femmes*, avant de présenter la nouvelle commission Syna pour l'égalité.

Dans une résolution, les délégué-e-s ont réclamé des augmentations rapides des salaires, demandé qu'on ne sacrifie pas la protection salariale à un accord avec l'UE et que cessent les tentatives d'affaiblir la loi sur le travail.

Modification du règlement des cotisations

Dans la partie statutaire, l'Assemblée a adopté un nouveau règlement de grève, étendu aux actions syndicales et comprenant des indemnités de grève plus élevées. Concernant la modification du règlement des cotisations décidée l'an dernier et actuellement en cours, l'AD en a précisé le mandat, renonçant à la réduction du nombre de classes de cotisation. Conformément aux autres instructions, le Comité présentera lors de l'AD 2020, une proposition d'harmonisation des cotisations de sections au niveau régional. La requête de création de sections suprarégionales a été rejetée, mais l'idée d'un travail de branche suprarégional a été retenue et sera examinée.

Le Comité a été étendu à 15 membres de la base avec l'élection de Maria Caligiure, de la région Fribourg-Neuchâtel, Monique Walker, Jura, Besnik Ademi, Lucerne, et Abel Santos de Brito, Zurich-Schaffhouse. Les comptes annuels affichent une fois de plus un résultat positif et Marc Lucas, nouveau responsable des finances, a pu annoncer une progression de 2 pour cent de l'effectif des membres Syna.

Dieter Egli,
responsable de la communication

2 Politique salariale

L'économie en plein essor, les salaires stagnent

Au cours des quatre dernières années, l'économie a progressé de 1,7 pour cent par an en moyenne. Durant cette période, le renchérissement annuel a été de 0,6 pour cent, réduisant presque à néant les faibles augmentations salariales. Syna a par conséquent demandé en août des augmentations générales de 2 pour cent. Les résultats obtenus, qui oscillent entre 0,5 et 1,5 pour cent sont insatisfaisants.

Le tableau global est contrasté, avec certaines évolutions positives et d'autres négatives:

La mobilisation porte ses fruits

En 2018, les ouvriers de la construction ont dû recourir à des actions de protestation pour faire entendre leurs revendications d'une nouvelle CCT et de plus de salaire. En automne 2019, le personnel de santé du canton de Vaud a menacé de faire grève pour protester contre une échelle salariale inéquitable. Dans les deux cas, avec succès.

Durant cet automne salarial, il y a eu un accroissement des hausses de salaires minimaux, qui ont un double avantage: des salaires de départ plus élevés rendent les branches plus attractives et ils accroissent la pression pour des augmentations salariales pour tous.

Injuste pour les femmes

Les augmentations salariales individuelles, souvent distribuées arbitrairement ou selon des critères opaques, sont trop nombreuses et tendent à défavoriser les femmes. Celles-ci occupent en effet 60 pour cent des emplois à temps partiel, souvent «oubliés» lors des augmentations individuelles qui profitent généralement à des hommes, exerçant à plein temps des fonctions de cadres.

Bien que dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux, le volume des commandes ne soit pas optimal, le résultat des négociations salariales est navrant: les salaires stagnent depuis bientôt dix ans, ce

qui est de mauvais augure pour une branche qui se veut innovante et se plaint d'un manque de main d'œuvre qualifiée.

Les salarié-e-s doivent pouvoir participer au succès des entreprises. Il faut rappeler aux patrons – avec des actions de protestation si nécessaire – qu'après des années de stagnation de leurs revenus, leurs employé-e-s méritent des salaires équitables et une compensation pour l'augmentation du coût de la vie.

Arno Kerst, président

3 Loi sur le travail

La santé mise en péril

L'étude «Baromètre Conditions de travail», publiée en décembre pour la cinquième fois déjà, révèle une nouvelle augmentation de la pression et du stress au travail. Pourtant, les tentatives de certains politiques d'affaiblir la protection des salarié-e-s, en particulier en lien avec l'enregistrement de la durée du travail, se poursuivent.

La raison l'emporte – pour l'instant

Les commissions consultatives du Parlement ont examiné deux initiatives parlementaires visant à affaiblir la loi sur le travail.

L'initiative de l'ancienne conseillère aux États et actuelle conseillère fédérale Karin Keller-Sutter voulait supprimer l'enregistrement de la durée du travail pour de nombreux salarié-e-s. Ce

dangereux projet a été rejeté, grâce aussi à l'opposition de Travail.Suisse et de Syna.

L'initiative de l'ancien conseiller fédéral PDC Konrad Graber veut augmenter jusqu'à 67 heures le temps de travail hebdomadaire des cadres et des spécialistes disposant d'une autonomie comparable. Cela permettrait des horaires exagérément longs et des centaines de milliers d'heures de travail gratuit. Syna refuse cette initiative, tout comme d'autres syndicats, des églises, des médecins et médecins du travail. Le Conseil fédéral recommande lui aussi le rejet. Dans ce contexte, la commission consultative a malgré tout procédé en janvier aux audiences des partenaires sociaux, précédemment annulées. Nous verrons ce qu'elle propose au Parlement.

Syna poursuivra son engagement contre un affaiblissement de la loi sur le travail et de l'obligation d'enregistrer la durée du travail. Pour combattre l'initiative Graber, nous irons jusqu'au référendum si nécessaire!

Arno Kerst, président

4 Sécurité et prévoyance

Pour des rentes sûres

Les employé-e-s âgé-e-s sont soumis-es à une pression toujours plus forte et toujours plus de chômeuses et chômeurs âgés en fin de droit recourent à l'aide sociale. Avec son association faîtière Travail.Suisse, Syna lutte pour y remédier. De premiers progrès ont été accomplis en 2019, avec la réforme des prestations complémentaires décidée au printemps par le Parlement. Elle permet en effet aux chômeurs dès 58 ans de rester dans leur dernière caisse de pension, conservant ainsi leur capital qui leur apportera une rente à la retraite.

Le Conseil fédéral a annoncé en été vouloir lui aussi adopter des mesures pour les travailleuses et travailleurs âgés. Ainsi les prestations des ORP devraient-elles être renforcées et les



La pression et le stress au travail augmentent. Photo: Adobe Stock

salarié-e-s dès 40 ans devraient pouvoir bénéficier d'un bilan de compétences gratuit. Et l'on s'attèle enfin à la prestation transitoire pour les chômeurs de 60 ans et plus en fin de droit, que les syndicats réclament depuis longtemps: les personnes n'ayant plus droit aux indemnités de chômage recevront une rente qui leur évitera de faire appel à l'aide sociale.



Nous continuons à lutter pour un congé paternité en Suisse.

Photo: Syna

Pas aux dépens des femmes

Syna critique la révision AVS proposée. Le projet prévoit une augmentation de la TVA, tout en faisant porter aux femmes l'essentiel du fardeau avec un relèvement de l'âge de leur retraite. C'est inadmissible. Assurer les rentes AVS exigera un effort financier, que la Suisse peut fournir. Les caisses fédérales sont pleines, entre autres grâce aux intérêts actuellement bas.

Le deuxième pilier doit lui aussi être assaini. Les partenaires sociaux ont proposé un compromis, en grande partie repris dans la proposition du Conseil fédéral: des prélèvements plus élevés sur les salaires et un complément de rentes financé solidairement par tous assureraient les rentes pour des revenus jusqu'à 85 000 francs. Les employé-e-s à temps partiel seraient elles et eux aussi mieux assuré-e-s.

Cet objet – parmi beaucoup d'autres – sera soumis en cours d'année au Parlement, où il se heurte à une forte opposition. Nous devons donc poursuivre nos efforts.

Dieter Egli, responsable de la communication

5 Congé paternité

Une bataille importante a été remportée

2019 aura été une année faste pour l'initiative congé paternité, à laquelle Syna a fortement contribué. Après de longs débats, le Conseil des

États puis le Conseil national ont reconnu la pertinence de nos arguments et se sont prononcés en faveur d'un congé de paternité. Le vaste débat politique, économique et social sur le rôle des pères dans la famille, suscité par notre initiative, constitue un succès supplémentaire.

La lutte se poursuit

Bien que les Conseils n'aient approuvé qu'un congé paternité de 10 jours au lieu des 20 que nous demandions, le comité a retiré son initiative. Nous voulions éviter une votation et assurer aux pères un congé paternité dès maintenant. Nous avons craint également qu'une votation ne mette en péril le congé parental, à nouveau discuté depuis la grève des femmes* et que Syna soutient aussi.

Cependant, alors que l'économie elle-même adhère au congé paternité, un comité de la droite bourgeoise refuse d'accorder aux pères du temps avec leurs enfants. En décembre et janvier, il a rassemblé 50 000 signatures pour un référendum contre cette solution de compromis pourtant minimaliste. Il y aura donc un vote populaire, auquel nous nous préparons avec détermination et que nous avons bien l'intention de remporter avec le soutien de nos membres. Les bons arguments sont dans notre camp!

La lutte se poursuit donc pour que la Suisse ne reste pas l'un des derniers pays hautement développés à ne pas avoir de congé paternité.

**Arno Kerst,
président**

VI Politique sociétale

1 Grève des femmes*

Une mobilisation historique!

Bien que l'égalité soit inscrite dans la Constitution fédérale depuis 38 ans déjà, les femmes* restent défavorisées sur le marché du travail. Des centaines de milliers d'entre elles sont donc passées à l'action le 14 juin 2019, adressant un signal fort en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail.

Cette grève des femmes* est la plus grande mobilisation politique de l'histoire récente de la Suisse, et nous y étions en première ligne. Nous pouvons en être fières et fiers!

Chaque région était responsable de sa propre mobilisation des femmes* et de sa propre organisation de la journée. Ainsi les membres de Syna Zurich ont-elles participé à la manifestation en tant que Superwomen, tandis qu'à Bâle, on a dansé sur de la musique latino pendant que l'équipe Syna récoltait des signatures pour une journée cantonale de l'égalité. À Fribourg, les visiteuses du stand Syna ont pu tester leurs connaissances du sujet de l'égalité. Et grâce à l'incroyable travail de notre service communication notre site internet a été l'un des plus consultés.

Impressionnant, émouvant

Certes, la mobilisation n'a pas toujours été facile. Les employées de métiers aux conditions de travail précaires, par exemple, celles-là même qui auraient eu de bonnes raisons de faire grève, avaient parfois trop peur de perdre leur travail. Malgré ces difficultés, nos secrétaires régionales ont poursuivi leurs efforts, efficacement soutenues par leurs équipes. De cette manifestation, elles conservent surtout le souvenir de l'ambiance décontractée qui régnait au sein de cette marée innombrable, et de la cohésion entre ces femmes* – mais aussi avec les hommes* solidaires, qui les a émues.

Les actions telles que la grève des femmes* sont essentielles, parce qu'elles justifient notre lutte et nous motivent à la poursuivre. La grève a eu

une influence positive énorme sur la prise de conscience et la confiance en soi des femmes*. Elle a aussi permis de sensibiliser le public, conférant à la lutte pour une égalité de fait la légitimité et l'importance qu'elle mérite.

Sabri Schumacher,
responsable du service égalité

2 Égalité

La commission pour l'égalité

L'ancrage structurel de l'égalité dans l'activité globale du syndicat est tout aussi important que l'engagement dans la grève des femmes* et d'autres actions. C'est pourquoi nous avons créé il y a un peu plus d'un an notre commission égalité, composée de membres et de professionnelles du syndicat.

À travers elle, nous cherchons d'une part à atteindre les employeurs. Ainsi, au cours de l'année écoulée, avons-nous élaboré des revendications consignées dans un plan d'action pour aider nos secrétaires centrales et centraux à défendre l'égalité dans le cadre des négociations CCT.

Soyons crédibles

D'autre part, la commission développe aussi des mesures destinées au syndicat: si nous voulons être crédibles, nous ne pouvons exiger des autres ce que nous n'appliquons pas nous-mêmes. Chez nous aussi, la part des femmes est trop faible dans les organes décisionnels et parmi nos membres. Et nos sujets, nos séances et congrès sont encore trop dominés par les hommes. Or l'histoire nous a enseigné que ce n'est pas aux femmes de s'adapter, mais aux syndicats. Si nous voulons interpeler les femmes avec notre message syndical, nous devons modifier non seulement notre organisation, mais aussi notre manière de communiquer et notre image. Et si nous voulons qu'elles se sentent représentées par



La grève des femmes* du 14 juin a été un signal fort pour l'égalité des genres.

Photos: Syna

nous, nous devons nous engager pour leurs causes... exactement comme nous l'avons fait avec la grève des femmes*. Poursuivons sur cette voie!

Sabri Schumacher,
responsable du service égalité

3 Migration

Pour l'intégration

En matière de migration et d'intégration, 2019 aura été une année riche en événements. Inquiets pour nos membres des conséquences de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les étrangers et l'intégration et des exigences accrues pour l'intégration – en particulier en ce qui concerne les ressortissant-e-s d'États tiers et la prolongation des autorisations relevant du droit des étrangers – nous avons examiné et discuté ces changements en détail.

Syna continue de proposer des cours de langues

dans différentes régions, puisqu'une bonne maîtrise de la langue locale constitue la base d'une intégration réussie.

Nous nous sommes aussi penché-e-s sur les conditions régissant l'entrée des réfugié-e-s adultes dans le marché suisse du travail. Les modèles cantonaux actuels laissent en effet souvent à désirer, avec en particulier un manque de mesures d'accompagnement telles que des offres de formation. Par ailleurs, Syna juge sévèrement les salaires très bas des programmes d'intégration.

Contre la discrimination

En 2019, nous avons rédigé un premier projet de prise de position sur le travail relatif à la migration, pour présenter la position et les revendications de la commission migration sur des sujets politiques, de partenariats sociaux, et internes au syndicat. Il s'agit à présent de familiariser nos régions et leurs responsables avec ces revendications. L'un des objectifs de ce document est de sensibiliser nos secrétaires régionales et régio-

naux à la discrimination à laquelle les migrantes et migrants sont confrontés dans leur quotidien professionnel. La discrimination est protéiforme et peut parfois être inconsciente et involontaire. Nous avons donc organisé pour nos professionnels syndicaux trois ateliers dirigés par le service migration et avec la participation de spécialistes externes.

Selina Tribbia,
responsable du service migration

4 Mouvement 60+

Le coût de la santé

Depuis que le mouvement 60+ a remplacé avec sa nouvelle structure l'ancien mouvement des retraité-e-s, il y a eu deux assemblées des délégué-e-s, une en Suisse romande et l'autre en Suisse alémanique. Toutes deux se sont concentrées sur le problème de l'augmentation des coûts de la santé. Il faut dire que le sujet est d'actualité, puisque deux initiatives populaires proposant différentes mesures de réduction des coûts de l'assurance obligatoire des soins ont été lancées en 2019.

Des chiffres impressionnants

Les deux assemblées des délégué-e-s ont réuni de nombreux membres de la base, en particulier en Suisse alémanique, où le mouvement des retraité-e-s est actif et politiquement engagé depuis des années. Thomas Bauer, responsable de la politique sociale chez Travail.Suisse, a donné un exposé sur le sujet d'actualité. L'assemblée de Suisse romande a eu le privilège d'entendre Stefan Meierhans, surveillant fédéral des prix. Celui-ci a montré qu'au cours des vingt dernières années, l'évolution des salaires et du PIB a été incapable de suivre l'augmentation des coûts de la santé. Le public a secoué la tête, incrédule, en entendant la comparaison des prix de prestations médicales au niveau international. Pour Stefan Meierhans, les dépenses excessives pour la santé s'expliquent entre autres par une offre excédentaire et un manque de coordination entre les prestations médicales. Ce problème, qui préoccupe les syndicats et la société, ne sera sans doute pas résolu de

sitôt. Nos délégué-e-s, qui s'accordent à dire que les coûts de la santé ne peuvent continuer de grimper à ce rythme, attendent avec impatience le résultat des deux initiatives populaires.

Selina Tribbia,
responsable du service mouvement 60+

5 Jeunesse

Et... action!

Ta CCT – ta chance: en 2019, le service jeunesse de Syna a tourné un clip sur les conventions collectives de travail (CCT) avec quatre membres super motivés de Jeunesse.Suisse, le groupe des jeunes de Travail.Suisse. L'objectif du clip est de mieux faire connaître et apprécier les CCT par les jeunes salarié-e-s, souvent dans le flou à ce sujet. Ce court-métrage d'environ deux minutes montre quatre jeunes employé-e-s de différentes branches sur leur lieu de travail. Après une intéressante phase de préparation en été, durant laquelle nous avons développé le concept et un scénario, nous avons cherché des sujets adaptés. À la fin de l'automne, nous avons tourné notre clip sur différents sites. Il s'inscrira dans le cadre de notre campagne «What the CCT», que nous lancerons en 2020. Nous sommes impatient-e-s de découvrir comment le public l'accueillera.

Syna à l'école

Notre travail assidu a été récompensé: depuis 2018, nous pouvons nous rendre régulièrement dans 13 écoles professionnelles. Nous y expliquons aux apprenti-e-s quels sont leurs droits et quels sont le rôle et l'importance d'un syndicat. En 2019, nous avons obtenu accès à six écoles supplémentaires, et six autres sont intéressées. La négociation avec les écoles exige une certaine endurance, mais notre persévérance a porté ses fruits puisque nous pourrions faire connaissance et discuter avec encore plus d'apprenti-e-s. Enseigner n'est pas seulement une activité utile, c'est aussi agréable, parce que les apprenti-e-s témoignent un grand intérêt et nous remercient souvent pour les informations reçues.

Sabri Schumacher,
responsable du service jeunesse

