



Rapport d'activité 2022

Rapport du Comité directeur
à l'Assemblée des délégué-e-s 2023

Impressum

Éditeur:

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

Rédaction, traduction, layout:

Communication Syna

2^e édition avril 2023

Préface

25 ans de Syna

Chers membres de Syna,

La situation dans le monde a beaucoup changé récemment, entre autres en raison du Covid, du changement climatique ou de la guerre en Ukraine. Ces crises ont relativisé beaucoup de choses, elles ont exacerbé les problèmes existants et en ont créé de nouveaux, y compris dans le monde du travail. Cela affecte aussi Syna, à la fois en tant que syndicat et dans notre travail quotidien. Syna fête cette année ses 25 ans d'existence et de nombreux succès. Nous restons cependant très conscients des défis que nous devons relever pour atteindre notre objectif d'un monde plus juste et plus social pour toutes et tous.

Solidarité et dialogue

Le mot «solidarité» – «un pour tous, tous pour un» – sonne aujourd'hui comme un anachronisme. Il est d'autant plus important que nous, syndicat, restions fidèles à nos valeurs d'éthique sociale, poursuivant inlassablement notre lutte en faveur des plus démunis. Convaincus que la réussite d'une société se mesure à l'aune du bien-être de ses membres les plus faibles, nous poursuivons nos efforts pour améliorer le monde du travail et la politique sociale, afin que tous vivent mieux, en particulier les moins privilégiés. Il serait inadmissible de modifier les assurances sociales au détriment de ceux qui ont déjà de bas salaires. Syna ne l'acceptera jamais – le principe de dignité humaine est inviolable!

Pour atteindre ses objectifs, Syna mise sur le dialogue. Dans le cadre du partenariat social, nous nous efforçons toujours de faire valoir les intérêts de nos membres d'une manière constructive, sans chercher le conflit. Cette méthode s'est révélée fructueuse, puisque c'est au dialogue que nous devons certains de nos plus beaux succès. Nous poursuivons donc dans cette voie.

Changements internes

La crise du Covid a profondément marqué et transformé notre société, mais aussi Syna. Ainsi avons-nous l'an dernier introduit des changements pour relever les défis auxquels nous avons



été confrontés. La création de nos centres de compétences Juridique et Exécution CCT, par exemple, offrent à nos régions un accès plus direct aux connaissances et à l'aide de nos experts et expertes. La restructuration de la Caisse de chômage Syna rend quant à elle le conseil aux personnes assurées plus rapide et efficace. Syna se dote aussi de nouvelles structures et de nouveaux statuts, qui nous permettront de réagir avec encore davantage de souplesse et d'efficacité à l'évolution des besoins de la société, tant sur le plan du travail que de la politique sociale.

Ce rapport annuel montre qu'en 2022, grâce aux efforts de 232 collaboratrices et collaborateurs et d'innombrables membres, nous avons poursuivi avec succès notre travail de politique syndicale et sociale entamé il y a 25 ans. Au nom du Comité et du Comité directeur, nous remercions toutes celles et ceux qui ont pris part à cet engagement.

Nous fêterons comme il se doit ce jubilé des 25 ans de Syna lors de notre Congrès du 28 octobre 2023. C'est également à ce Congrès que nous élirons notre nouvelle présidence – ou co-présidence – qui engagera Syna sur la voie du succès pour 25 années supplémentaires! Syna poursuit sa lutte en faveur des travailleurs et travailleuses, défendant inlassablement et dans l'intérêt de tous les valeurs de dignité humaine, de solidarité et de durabilité qui sont les nôtres. Ne l'oublions pas: c'est ensemble que nous sommes forts! Aux prochaines 25 années de progrès!

Direction Syna

Regula Thommen, Angie Maio et Johann Tscherrig

Branches

Après la crise... avant la crise

L'année écoulée fut, une fois de plus, pleine de défis à relever pour les salarié-e-s. Après deux années marquées par le Covid, l'état de la pandémie s'est peu à peu desserré sur l'Europe. Mais en Chine, le maintien de règles strictes et les fréquents confinements ont eu de lourdes conséquences, y compris en Suisse. Bien que l'économie se soit redressée en Suisse, les approvisionnements sont restés limités. Des goulets d'étranglement dans les livraisons et la production ont provoqué de longs délais d'attente et la hausse des prix de certains biens.

La guerre en Ukraine a exacerbé ces difficultés, mais ce sont désormais les matières premières telles que le bois, les métaux ou le pétrole qui sont au centre des préoccupations. La pénurie et les longs délais d'attente ont péjoré les conditions de production. Mais ce qui marquera le plus les mémoires, c'est la menace de crise énergétique survenue lorsque l'Europe a renoncé à importer du gaz et du pétrole russe. Les scénarios d'économie d'énergie ont particulièrement affecté l'industrie. Les appels à une libéralisation de la loi sur le travail se sont faits toujours plus insistants: pour éviter les pics de consommation d'électricité, il fallait autoriser le travail de nuit et le week-end. Avec son organisation faïtière Travail.Suisse, Syna s'y est opposé avec force et succès!

L'hôtellerie-restauration et le tourisme n'ont pas été épargnés non plus. Les stations de ski, qui venaient de surmonter deux hivers plombés par le Covid, ont craint de devoir fermer en cas de pénurie d'énergie. Par chance, grâce aux températures hivernales clémentes en Suisse, la crise énergétique n'a pas eu lieu.

Les employeurs profitent de l'aubaine

Cependant, les associations patronales ont profité de ces crises pour étayer leurs demandes de flexibilisation. Ils veulent un assouplissement des règles de protection de la santé du personnel, qui les empêchent d'agir à leur guise – dans tous les secteurs. Dans l'artisanat, le patronat fait pression pour des horaires de travail plus flexi-

bles, qu'ils pourraient imposer en fonction des commandes. Pour Syna, ce pouvoir de décision unilatéral, qui résulterait en une détérioration des conditions de travail, est inacceptable.

Santé: nous attendons toujours

La crise du Covid a révélé les problèmes qui couvaient depuis longtemps dans le secteur de la santé. Manque d'estime, manque de personnel formé, horaires pénibles et évolution insuffisante des salaires, sont quelques-uns des motifs qui poussent toujours davantage d'employé-e-s à quitter les professions de la santé. L'initiative soins infirmiers, approuvée en 2021, n'a pas apporté la réaction rapide escomptée. Au contraire, la situation empire. Le personnel de santé a tiré la sonnette d'alarme avec son action symbolique sur la Place fédérale le 26 novembre... et attend toujours une réaction!



Action symbolique sur la Place fédérale.

Photo: Syna

Il y a cependant eu quelques développements positifs au niveau cantonal: l'Hôpital cantonal de Lucerne (LUKS) et le Service de psychiatrie de Lucerne (lups) comptent désormais au nombre des institutions de santé de Suisse centrale qui bénéficient d'une convention collective de travail. Et la CCT de l'hôpital cantonal de Zoug a pu être étendue. Par ailleurs, le personnel de l'hôpital intercantonal Riviera-Chablais (Vaud-Valais) peut désormais quitter la vie professionnelle jusqu'à six ans avant l'âge ordinaire de la retraite

(contre deux ans seulement auparavant). Ce modèle de retraite anticipée, entièrement financé par l'employeur, constitue une bonne mesure de compensation de la pénibilité du travail.

Coiffure: quid du 13^e?

Notre pétition pour un 13^e salaire a remporté un franc succès, avec des milliers de signatures collectées en quelques semaines. Le 14 février, nous avons remis 8174 signatures à l'association patronale Coiffure Suisse, en soutien au 13^e salaire! C'est un message fort, indiquant que les bas salaires en vigueur sont inacceptables et que tou-te-s les salarié-e-s devraient bénéficier d'un 13^e salaire. Les négociations salariales à ce sujet s'achèveront en 2023.

Nouvelle CN pour le secteur principal de la construction

L'année 2022 aura été mouvementée dans le secteur, avec d'intenses négociations pour la nouvelle CN. Un accord n'a été convenu qu'en dernière minute, évitant de justesse un vide conventionnel à la branche. Le 25 juin, plus de 15 000 ouvriers et ouvrières de la construction ont défendu haut et fort leurs revendications à la grande manifestation à Zurich. Les quelque 15 000 manifestant-e-s supplémentaires qui ont pris part aux journées de protestations nationales de novembre ont encore renforcé le message, en protestant avec élan contre la flexibilisation exigée par la Société suisse des entrepreneurs – avec succès! Grâce à la fermeté du personnel de la branche et des syndicats, une nouvelle CN a pu être négociée pour trois ans, avec une amélioration des salaires et des conditions de travail. Par leur engagement, les travailleurs et travailleuses de la construction ont démontré une fois de plus que «Qui construit décide!»



Plus de 15 000 ouvriers et ouvrières à la grande manifestation de la construction à Zurich. Photo: Syna

Commerce de détail: un partenariat solide

Si les petits commerces ont souffert du Covid, les grandes enseignes, en revanche, en ont profité. Les chiffres d'affaires et les bénéfices de Coop par exemple ont bondi. Pourtant, ses employé-e-s n'en profitent pas puisque Coop ne leur accorde même pas la pleine compensation du renchérissement. De plus, une part de l'augmentation salariale annuelle a consisté en bons d'achat du magasin. Voilà qui n'aidera pas durablement à combler le trou dans le budget des collaboratrices et collaborateurs, provoqué par la crise de l'énergie et des matières premières et la très forte hausse des primes des caisses-maladie.

Chez le concurrent Lidl, pourtant actif dans le même contexte économique, la situation est un peu meilleure, comme le confirment nos nombreuses visites dans les filiales et enquêtes auprès du personnel. Une fois de plus, un bon partenariat social, empreint de respect mutuel, a fait ses preuves.

Restauration: forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Après l'assouplissement des mesures de protection contre le Covid, les restaurants ont enfin pu rouvrir normalement. Ils ont alors été confrontés à un manque de personnel, parce qu'un bon nombre d'employé-e-s qui avaient quitté la branche durant la pandémie ne voulaient plus y retourner. Ce n'est pas étonnant, puisqu'il y a eu de nombreux licenciements, qui n'étaient pas vraiment nécessaires avec le chômage partiel. Et celles et ceux qui ont trouvé de nouveaux emplois dans d'autres branches, ont souvent bénéficié de meilleurs salaires et conditions de travail. Pour Syna, cela prouve qu'il y a fort à faire dans la branche, bien que les négociations CCT soient actuellement bloquées. Nous avons tout de même pu négocier un bon accord salarial pour l'année de crise 2022.

Autre point positif: le gros effort de formation fourni. De nombreux cours organisés par la commission paritaire sont gratuits et ont un impact sur le salaire. Cette mesure s'inscrit dans la lutte contre le manque de main-d'œuvre et de relève.

Dans le but d'informer le personnel de la branche de ses droits, Syna a par ailleurs organisé des actions avec distribution de dépliants.

Location de services: élargissement du champ d'application

Le champ d'application de la CCT location de services a été étendu fin 2022. Les travailleurs et travailleuses temporaires sont désormais sur un pied d'égalité avec les employés fixes pour ce qui est des dispositions minimales en matière de salaire et de temps de travail.

Industrie: fermeture d'un site BAT

Syna a organisé sa première Journée industrie intersectorielle en avril 2022. Les conférences de branches traditionnelles ont été suivies d'un après-midi commun, consacré à des thèmes concernant l'ensemble de l'industrie, avec en point d'orgue la présentation du futurologue Joël Luc Cachelin qui s'est risqué à quelques pronostics sur l'avenir du secteur.

En automne, la fermeture du site de Boncourt de la British American Tobacco a fait les gros titres. En tant que partenaires social représentant 220 collaborateurs et collaboratrices nous avons accompagné le processus. Si la fermeture n'a malheureusement pas pu être évitée, nous avons obtenu une amélioration substantielle du plan social.



*Conférence de presse sur la fermeture de l'usine de tabac à Boncourt.
Photo: Syna*

Chimie et pharma: suppression d'emplois

Les salarié-e-s de l'entreprise chimique Getec-Park.Swiss à Muttenz ont connu un début d'année 2022 mouvementé. Getec avait en effet résilié son adhésion à la CCT pour fin 2021, suscitant une grande insécurité au sein du personnel, qui risquait une détérioration de ses conditions de travail. Et de fait, de nouveaux postes ont déjà été créés, avec d'autres conditions d'engage-

ment. Syna condamne fermement ce retour en arrière.

Norvatis a aussi fait la une des journaux en octobre: afin d'accroître ses bénéfices, le géant pharmaceutique veut supprimer quelque 8000 emplois dans toute l'Europe. Le nombre de postes menacés en Suisse n'est pas encore connu.

Artisanat: le temps partiel a le vent en poupe

Le label de qualité Holzbau Plus a fêté ses dix ans en septembre. Ce label est décerné aux entreprises dont la culture est basée sur le partenariat. En tant que partenaire social, Syna se réjouit de ce succès. La branche de la plâtrerie-peinture se montre elle aussi progressiste, avec le projet «construction à temps partiel», qui depuis son lancement en 2018, a remporté un franc succès. L'objectif est désormais de mettre les outils et connaissances acquises à la disposition d'autres branches. Cela permettra non seulement de répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses, mais aussi d'éviter que le personnel ne quitte la branche. La plâtrerie-peinture est la première branche du secteur de la construction à réglementer le temps partiel dans sa nouvelle CCT.

En préparation aux négociations CCT, des enquêtes ont été menées dans plusieurs branches, dont l'électricité, la technique du bâtiment et le second-œuvre romand. Nos secrétaires centraux et centrales sont ainsi en mesure de mieux défendre les principales revendications des travailleurs et travailleuses à la table des négociations.

Nettoyage: nouvelle CCT

La nouvelle convention collective de travail (CCT) du nettoyage Suisse alémanique est en vigueur depuis le début de l'année 2022. Elle garantit entre autres de meilleurs salaires minimaux et interdit le paiement des salaires en espèces, ce qui permet une meilleure détection de la sous-enchère salariale et du travail au noir.

Faits et chiffres

Syna, le 31 décembre 2022



Syna représente **55 414** membres.

Ces membres sont répartis dans **18 régions** en Suisse romande et alémanique. Dans le Valais romand et au Tessin, Syna collabore avec ses partenaires syndicaux **SCIV** et **OCST**.



Les collaboratrices et collaborateurs de Syna œuvrent sur **31 sites** de toute la Suisse pour les membres du syndicat et les retraité-e-s FAR. Nous proposons nos prestations aux assuré-e-s de la Caisse de chômage Syna sur **14 sites**.

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



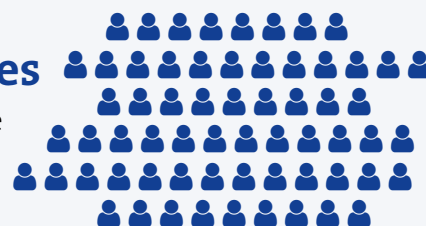
Syna est actif dans **plus de 40 branches** des 3 secteurs tertiaire, artisanat et industrie.



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



Grâce à ces CCT, quelque **1 050 000 de travailleuses et travailleurs** bénéficient de conditions de travail et de salaires plus sûres et plus équitables.



232 personnes travaillent pour Syna, dont 136 pour le syndicat et 96 pour la Caisse de chômage. L'équipe de Syna est composée de 134 collaboratrices et 98 collaborateurs, 167 employé-e-s à plein temps et 65 à temps partiel.



Politique syndicale

Des négociations salariales mitigées, avec quelques surprises

Après les maigres augmentations salariales des années de pandémie, nos revendications ont été nettement plus élevées en 2022. Compte tenu du renchérissement, Syna a exigé cet été entre 3% et 5% d'augmentation des salaires réels dans toutes les branches. Les résultats sont mitigés.

Mention «insuffisant» pour le secteur de la santé

Les résultats dans le secteur de la santé sont une fois de plus décevants. Les employeurs ne réagissent pas ou beaucoup trop peu à l'exode du personnel soignant. Ainsi, le personnel de santé du Valais recevra 2% de salaire de plus l'an prochain. Dans les cantons d'Argovie et de Lucerne, il y aura 2,2% d'augmentation, dont 1,5% d'augmentation générale et 0,7% individuelle. L'hôpital cantonal de Zoug est un peu plus généreux, puisqu'il ajoute aux 2,2% une augmentation individuelle de 0,5% et 0,3% pour les ajustements de salaires structureaux.

Commerce de détail: les grandes enseignes déçoivent

Plafonnant à 2%, les augmentations salariales chez Coop sont nettement en deçà des revendications et ne compensent même pas le renchérissement. Et les bons d'achat que Coop y a ajouté n'y changent rien. Syna juge le résultat déplorable et sans commune mesure avec la bonne situation économique du groupe, qui a affiché des bénéfices record en 2022. Les négociations salariales avec Lidl ont été à peine meilleures avec 2,2%. En revanche, l'augmentation moyenne de près de 3% des salaires minimaux, soit 4500 francs pour un plein temps, est très réjouissante.

Dans l'artisanat, le résultat est médiocre

Les salaires mensuels des ouvriers du bâtiment ont été augmentés de 150 francs, les salaires minimaux mensuels de 100 francs à partir du 1^{er} janvier 2023. Ces augmentations, qui ne compensent même pas le renchérissement, sont bien inférieures à nos revendications. C'est particulièrement insuffisant au vu des deux précédents gels des salaires.

Les autres branches de l'artisanat ne convainquent pas non plus: l'augmentation générale de 1,5% dans le second-œuvre et la construction métallique, par exemple, est de loin inférieure au renchérissement. Et bien que la construction métallique ajoute 1% d'augmentations individuelles, cela reste trop peu. La construction en bois n'accorde que 1% d'augmentation, et uniquement pour les salarié-e-s qui ont plus de dix ans d'expérience professionnelle; 1,5% de plus est prévu pour des augmentations individuelles. Syna n'a pas accepté ce piètre résultat. Nous estimons également insuffisante l'augmentation de 50 francs dans la plâtrerie-peinture.

Les résultats sont un peu meilleurs dans la branche de l'électricité, avec 2,5% d'augmentation dont 2% générale, ou dans l'enveloppe des bâtiments, où les 2,9% de hausse des salaires s'approchent le plus de nos exigences. Remarquons au passage que si l'augmentation de 2,5% (dont 2% d'augmentation générale) de l'UPSA Zurich reste inférieure au renchérissement, l'augmentation de 5,1% des salaires minimaux est en revanche significative.

Dans la menuiserie aussi, nous avons obtenu un relativement bon résultat avec une augmentation générale de 110 francs et individuelle de 40 francs. Les salaires minimaux augmentent de 150 francs.

Des résultats inattendus

Les résultats sont réjouissants dans quelques branches à plutôt bas salaires, où les augmentations revêtent une importance d'autant plus grande. Le nettoyage accorde à son personnel une augmentation substantielle de 3%, depuis longtemps nécessaire. Dans la construction de voies ferrées, les employé-e-s bénéficieront l'an prochain de 3,3% de salaire supplémentaires. Quant à la tuilerie-briqueterie, les salaires y seront augmentés de 150 francs par mois. L'industrie horlogère accorde pour sa part une compensation générale du renchérissement de 3,5% ou un forfait de 191 francs.

Politique sociale

Dans les premiers mois de 2022, la pandémie de Covid a exercé une forte emprise sur l'économie et la société suisses. La majorité des employé-e-s de bureau ont continué à travailler à domicile. Mais la plupart des travailleurs et travailleuses – sur les chantiers, dans les supermarchés ou les hôpitaux, par exemple – ont dû affronter la pandémie en se rendant sur leur lieu de travail habituel. Or si des mesures de protection contre la pandémie ont certes été adoptées, une vaste enquête de Syna a révélé qu'elles ont très souvent été insuffisamment mises en œuvre. Beaucoup de salarié-e-s ont exprimé le souhait d'une meilleure protection, revendication que Syna a défendue au niveau politique par l'entremise de son organisation faîtière Travail.Suisse.

Santé psychique

La protection insuffisante de la santé a entraîné des conséquences parfois désastreuses pour l'état physique et mental des employé-e-s. Par ailleurs, la charge de travail supplémentaire due aux règles d'hygiène a généré un surcroît de stress et de travail pour un effectif égal ou même inférieur. Le secteur de la santé, qui a atteint ses limites à plusieurs reprises durant la pandémie, en est un exemple flagrant.

L'une des leçons à retenir du Covid est la nécessité d'une meilleure protection de la santé psychique et physique.

Égalité

La part inexplicable de l'inégalité salariale – c'est-à-dire la discrimination salariale – est d'environ 8%, une tendance à la hausse. La loi sur l'égalité révisée en 2020 stipule que les entreprises de 100 collaborateurs ou collaboratrices et plus ont désormais l'obligation de procéder à des analyses de l'égalité salariale. Celles-ci devaient être contrôlées par un organisme externe avant le 30 juin 2022. L'avenir nous dira si cela a effectivement été fait: les entreprises sont tenues d'informer leurs employé-e-s des résultats

jusqu'au 30 juin 2023. La plate-forme Respect8-3.ch de notre association faîtière Travail.Suisse permettra un jour de surveiller cela.

Malgré cette discrimination salariale persistante, les femmes ne pourront à l'avenir prendre leur retraite qu'à 65 ans. C'est ce que le peuple suisse a décidé en septembre, à une très faible majorité.

Jeunes salarié-e-s: SynaMoves

Le projet d'échanges SynaMoves a vu le jour en 2022. Il offre aux jeunes ayant terminé leur formation professionnelle la possibilité d'effectuer un séjour d'un mois à l'étranger, à un prix accessible pour tous. Tou-te-s les participant-e-s ont effectué une semaine de cours dans une école de langues, puis trois semaines de stage dans une entreprise de leur branche. Dix membres Syna ont ainsi pu vivre et travailler pendant un mois dans des familles et des entreprises locales à Cork, la deuxième plus grande ville d'Irlande.

Syna a engagé un stagiaire pour l'organisation du projet, son organisation et la communication. Michael Steinke a ainsi assuré le suivi du projet du début à la fin, sous la direction de Nico Fröhli, responsable de Young-Syna. Après le succès de cette première édition, Syna se réjouit de poursuivre avec ce projet.

Départements

Caisse de chômage

Le nouveau système de paiement des caisses de chômage ASAL 2.0 a franchi une étape importante au printemps 2022, avec la fusion de nos 14 offices de paiements en quatre unités. Une première adaptation des processus à cette réorganisation a été effectuée. Vers la fin 2022, la gestion des dossiers IC (indemnités de chômage) a été scindée deux: le traitement administratif et l'assistance. Ainsi, les nouveaux employé-e-s peuvent être plus rapidement formés et employés de manière productive, déchargeant ainsi le personnel existant.

La décision du Tribunal fédéral stipulant que, dans le cadre de la procédure de décompte sommaire, les jours de vacances et des jours fériés des salarié-e-s en réduction de l'horaire de travail (RHT) doivent être pris en compte dans le calcul de l'indemnité, aura orienté notre travail durant toute l'année 2022. Les demandes des entreprises ont été considérées comme des séquelles de la pandémie.

FAR/RA

En 2022, l'office de paiement FAR de Syna a reçu 692 demandes de rente transitoire ou de prestations de remplacement dans des cas de rigueur. Durant cette même période, 597 personnes ont pris une retraite anticipée dans le secteur principal de la construction. Cela représente un total de 2317 départs à la retraite anticipée. Ces chiffres révèlent une utilisation étendue du modèle de retraite anticipée et démontrent que celui-ci constitue un outil important pour permettre aux ouvriers de la construction de partir à la retraite en bonne santé.

Centre de compétences Exécution CCT

Le centre de compétences Exécution CCT a ouvert avec succès en janvier 2022. Les expériences des premiers mois confirment que cette décision de créer ce département spécifique était bonne. Dans

ce domaine très complexe, des échanges intensifs ont permis de bien former le nouveau personnel et de rassembler de précieuses connaissances. À Coire, Saint-Gall, Lucerne, Zurich, Brugg, Tavel et Villars-sur-Glâne, onze personnes motivées, travaillant à temps plein ou partiel ont exécuté les mandats des commissions professionnelles paritaires dans le nettoyage, la menuiserie, le secteur principal de la construction et d'autres branches. Leur principale tâche consiste à contrôler les livres de paies et les chantiers, ainsi que des entreprises étrangères. Ces contrôles ont été soigneusement planifiés et mis en œuvre, de manière conséquente et avec ténacité. Le centre de compétences continuera de relever les défis du monde du travail et de se porter garant de la qualité au sein de Syna, fidèle à sa devise «Seule une convention collective de travail exécutée est une bonne convention collective de travail!»

Centre de compétences Juridique

Les trois centres de compétences de Suisse romande, de Suisse alémanique (hors Suisse centrale) et de Suisse centrale ont débuté leur activité dans le courant de l'année 2022. Leur rôle consiste à accompagner étroitement les régions dans les questions relatives au droit du travail et des assurances sociales, à assurer les formations nécessaires et à prendre en charge les cas juridiques qui ne relèvent pas des compétences des régions. Cela permet d'éviter des frais d'externalisation de dossiers. Il en résulte un accroissement de l'efficacité, une meilleure transmission des connaissances et une réduction des coûts. Plusieurs formations ont été organisées sur le thème du droit du travail. Au cours de cette première année d'existence des centres de compétences, la Suisse alémanique n'a confié aucun cas juridique à des avocats externes, réalisant ainsi les économies de coûts escomptées. Les réactions des secrétariats régionaux Syna montrent qu'ils sont généralement satisfaits du travail et des services des centres de compétences.

Résumé du rapport financier

Au 31.12.2022

(Tous les montants en KCHF)

Bilan

	2022	2021
Capital de roulement	16'551	17'636
Capital investi	58'930	60'680
Actifs	75'481	78'316
Fonds étrangers	44'780	45'781
Avoir social / Fortune du fonds	30'701	32'535
Passifs	75'481	78'316

Compte de résultat

	2022	2021
Produit des cotisations syndicales / contributions de solidarité	16'788	17'944
Prestations aux membres (actions, encadrement)	-7'793	-7'909
Résultat	8'995	10'035
Produit des indemnités de gestion	17'441	16'238
Dépenses: Contributions aux organisations	-751	-822
Résultat	16'690	15'416
Autres produits	266	222
Coûts de gestion	-27'852	-26'438
Variations des provisions	-782	-665
Résultat	-28'368	-26'881
Résultat d'exploitation	-2'683	-1'430
Produits financiers / Résultats immeubles	3'739	2'920
Amortissements / Intérêts / Impôts	-2'890	-532
Résultat annuel	-1'834	958

Syna – le syndicat

Secrétariat central
Römerstrasse 7
4600 Olten

0848 848 868
info@syna.ch
syna.ch

