



Rapport d'activité 2023

Rapport du Comité directeur; approuvé par le comité
à l'Assemblée des délégué-e-s 2024

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

3^{ème} édition Avril 2024

Préface

L'humain est au cœur de nos préoccupations

Chères et chers membres Syna,

Pour notre syndicat, 2023 a été une année charnière, où nous avons fêté nos 25 ans d'existence et passé en revue un quart de siècle d'engagement en faveur des travailleuses et travailleurs. Mais nous y avons également pris d'importantes décisions d'avenir. Avec une nouvelle présidente, une nouvelle direction et une identité politique clairement définie, nous avons posé des jalons pour les prochaines 25 années.

La nouvelle direction, dont je fais partie, a pris ses fonctions le 1er novembre. Nous remercions chaleureusement le comité de nous avoir accordé sa confiance. Notre objectif commun est d'accroître encore la force et l'importance de Syna en tant que partenaire social. Pour réaliser cet objectif, nous comptons aussi sur vous, nos membres: en étroite collaboration avec notre base, nos comités et nos collaborateurs, nous avons de grandes choses à réaliser. Et nous placerons les besoins, les droits et la dignité des personnes au cœur de notre engagement pour des conditions de travail qui garantissent une rémunération équitable et la valorisation du travail accompli.

Au nom de la direction, nous remercions chaleureusement toutes les personnes impliquées pour leur engagement sans faille. Ensemble, nous sommes fort-e-s!

Johann Tscherrig

Président de la direction de Syna



Susanne Küng, Véronique Rebetez, Johann Tscherrig, Angie Maio, Nora Picchi et Diana Gugliotta

People over Profit!

Je suis très fière que les délégué-e-s m'aient accordé leur confiance lors du congrès en m'élisant à la présidence de Syna. Depuis, j'ai découvert en Syna un syndicat vivant et engagé, ce me motive énormément à apporter ma contribution au développement de notre syndicat.



La première tâche importante est la séparation statutaire de la direction et du comité, qui s'accompagne d'une redéfinition des processus et des méthodes de travail. Cette distinction claire entre la direction et le comité est d'une importance capitale pour notre collaboration future. En tant que lien entre les deux organes, je considère le dialogue comme une priorité absolue. Nos relations internes reflètent les valeurs de notre partenariat social, qui repose sur un échange respectueux et d'égal à égal afin de défendre de manière constructive les intérêts de nos membres, sans pour autant attiser des conflits inutiles.

Notre document du congrès, adopté lors du congrès Syna, met en évidence une de nos valeurs fondamentales: c'est l'humain, et non le pouvoir ou le profit qu'il faut placer au cœur des préoccupations dans le monde du travail. Nous appliquons ce principe tant à l'interne qu'à l'externe, convaincu que c'est la voie vers un avenir plus juste et plus social.

Yvonne Feri

Présidente de Syna

Syna Kongress 2023

L'humain est au cœur de nos préoccupations

Outre l'élection de la présidence, l'adoption du document du congrès constitue le moment fort du congrès de Syna. Ce document, élaboré par les membres du comité au cours des derniers mois, définit l'orientation politique de Syna pour les quatre prochaines années. Intitulé «L'humain est au cœur de nos préoccupations», il a été approuvé à une large majorité dans la Halle d'exposition de Lucerne. Voici un aperçu des six champs d'action qu'il définit pour Syna.

Sécurité sociale

Les problématiques liées à la sécurité sociale sont multiples. Les assurances sociales ne couvrent plus tous les risques et les réalités de vie des personnes en Suisse; elles présentent des lacunes et leur système est peu fiable. Le stress et la pression accrue sur la productivité avec des salaires qui stagnent exposent les travailleuses et les travailleurs à des risques psychosociaux plus élevés. Comme par le passé, une part importante des travailleuses et travailleurs, dont environ deux fois plus de femmes que d'hommes, perçoivent de très bas salaires. La sécurité sociale en Suisse doit à nouveau être renforcée et développée!



Digitalisation et droit à la formation continue



La digitalisation est une réalité et elle signifie un changement fondamental des structures dans de nombreuses branches. Les travaux à la chaîne et les processus simples et répétitifs sont externalisés et des spécialistes sont engagés pour le contrôle des processus. Pour ces nouvelles tâches, on se contente actuellement très souvent de former les travailleuses et travailleurs à l'interne. Des formations de base et continues doivent être soutenues et financées toutes branches confondues. Avec le droit à la formation continue, nous renforçons les travailleuses et travailleurs et ainsi la place industrielle suisse également.

Compatibilité

Il est indéniable que la surflexibilisation croissante des temps de travail nuit à la santé. Un déséquilibre entre le travail et la vie privée entraîne le stress, l'isolation sociale et la maladie. Une flexibilisation du travail à sens unique au profit des employeurs doit être évitée. L'économie et la société doivent trouver des formes d'organisation qui garantissent



que les enfants, la famille et la vie sociale n'entrent pas en concurrence avec le travail.

Égalité des chances

L'égalité des chances signifie que toutes les travailleuses et tous les travailleurs bénéficient des mêmes conditions dans le monde du travail, indépendamment de leur genre, origine, âge ou orientation sexuelle. Malheureusement, cela n'est pas encore réalité. Le genre détermine le montant du salaire, l'accès à une formation continue payée ainsi que la possibilité de travailler à temps partiel et de faire carrière. Les personnes issues de la migration sont confrontées à la discrimination et ont moins de chances sur le marché du travail. Il est plus difficile pour les travailleuses et travailleurs plus âgés de trouver du travail en raison des contributions plus élevées au 2e pilier. L'égalité des chances et des salaires doit être établie activement et garantie par l'État et les employeurs!



Rôle de l'État

L'État doit contribuer activement à l'amélioration des conditions de vie des personnes. Pour cela, il doit créer des structures et des instruments permettant d'équilibrer les chances. Durant ces dernières décennies, l'aménagement en faveur des employeurs a conduit à privilégier unilatéralement leurs intérêts par rapport à ceux des travailleuses et travailleurs. Il s'en



suit une inégalité croissante en matière de chances en Suisse. L'État doit fixer des standards minimaux en matière de conditions de travail et de salaires, afin que les coûts sociaux des mauvaises conditions de travail ne puissent pas être répercutés sur la collectivité par les employeurs.

Solidarité et organisation syndicale

Ces dernières années, de nouvelles formes de travail aux conditions souvent très récaires sont apparues. En tant que consommatrices et consommateurs, les travailleuses et les travailleurs profitent d'une part de ces nouvelles offres et services. D'autre part, ils et elles doivent se montrer solidaires avec les travailleuses et travailleurs de ces branches et soutenir leur lutte pour de meilleures conditions. Un syndicat solidaire, uni et organisé est le seul moyen d'exiger et de maintenir les droits des travailleuses et travailleurs. Faute d'organisation syndicale des travailleuses et travailleurs, il ne peut y avoir de partenariat social.



Le document du congrès

Tu trouvera le document du congrès complet à télécharger ici :

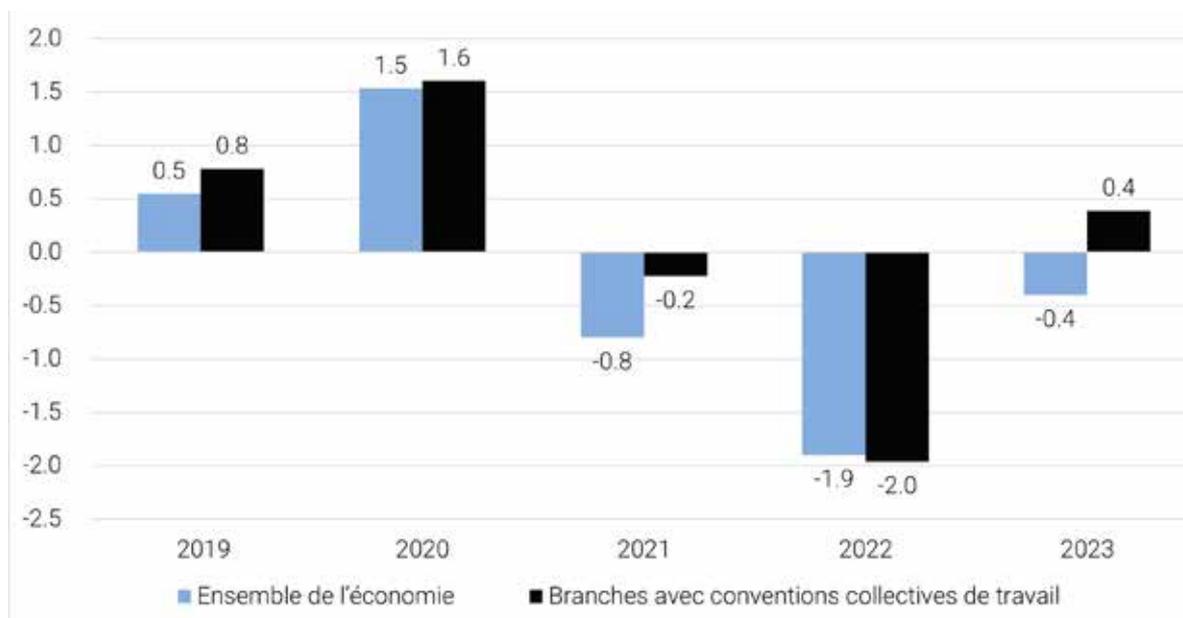


Politique syndicale

Négociations salariales satisfaisantes – sauf dans la construction

L'économie suisse se porte étonnamment bien. Plus de 100 000 emplois ont été créés entre le début de l'année et l'automne 2023. Cependant, malgré une pénurie généralisée de main-d'œuvre qualifiée, les salaires n'ont pas suivi l'augmentation du coût de la vie après la pandémie. L'automne salarial 2023 a certes permis de réaliser de timides progrès, mais il en faudra plus lors des prochaines négociations salariales pour surmonter la crise du pouvoir d'achat. Et pour y parvenir, l'engagement syndical sera déterminant. Les statistiques montrent en effet que sur les dernières années, l'évolution globale des salaires réels dans les branches couvertes par des conventions collectives de travail a été nettement meilleure que dans l'ensemble de l'économie.

Croissance des salaires réels en comparaison à l'année précédente



Secteur de la santé

Dans la plupart des cantons, le renchérissement a pu être compensé dans le secteur de la santé. Dans bien des hôpitaux, la bonne volonté a été moins perceptible que les années précédentes, le budget ne permettant généralement pas une augmentation des salaires réels. La bonne nouvelle est qu'une hausse annuelle automatique des salaires de 1,5% à 2% en moyenne a été convenue avec la plupart des hôpitaux de Suisse romande pour les collaborateurs et collaboratrices qui n'ont pas encore atteint le maximum de leur classe salariale.



Action à la maison de retraite de Neuchâtel

Photo: Syna

Coiffure: remarquables améliorations

En 2023, une nouvelle convention collective de travail (CCT) a été négociée pour la branche de la coiffure, avec entrée en vigueur au 1er janvier 2024. Cette nouvelle CCT apporte des salaires minimaux nettement plus élevés, qui augmenteront encore chaque année pendant quatre ans. Ainsi, le salaire minimal pour une personne avec 3 ans d'expérience professionnelle passera de 3 900 francs à 4 460 francs d'ici 2027, ce qui correspond à une augmentation de 14,4 pour cent. Selon la classe salariale, certains salaires augmenteront jusqu'à 20% au cours des quatre prochaines années.



Par ailleurs, 2,5 jours de vacances supplémentaires ont été négociés pour tout le personnel de la branche et le congé de paternité a été prolongé à 13 jours ouvrables sans perte de salaire. Ces avancées sont particulièrement importantes dans un secteur qui reste caractérisé de bas salaires.

Nettoyage: bons résultats

Dans le nettoyage aussi, nous avons obtenu de meilleurs salaires minimaux. En Suisse alémanique, ils ont été augmentés de 3%, tandis qu'en Suisse romande, les hausses varient entre 1% et 1,3%. Toujours pour la Suisse romande, il a en outre été convenu que les salaires minimaux seraient automatiquement adaptés chaque année au renchérissement (IPC) et que les salaires réels seraient augmentés de 1% chaque année pendant quatre ans.

Commerce de détail: résultats raisonnables

Dans le commerce de détail, Syna a obtenu des résultats salariaux satisfaisants. Le détaillant Coop s'est accordé avec les partenaires sociaux sur une compensation du renchérissement de 2,2% et des salaires minimaux plus élevés. L'augmentation ainsi obtenue est la plus élevée depuis des

années. Chez Lidl Suisse, la masse salariale a été augmentée de 2,4%, et tout le personnel reçoit un bon d'achat. De plus, Lidl Suisse augmente ses salaires minimaux, qui sont désormais les plus hauts de toute la branche.

Artisanat: résultats mitigés

Malgré une conjoncture favorable dans le bâtiment, le bilan salarial 2023 y est mitigé.

Dans le secteur principal de la construction, les employeurs ont fait échouer les négociations salariales, qui n'avaient déjà pas abouti en 2022, malgré d'intenses discussions. Syna s'indigne de cet échec répété d'un accord salarial.

Dans le second œuvre, en revanche, des résultats très satisfaisants ont parfois été obtenus. La branche de la construction en bois, où la grille salariale a été augmentée de 3 pour cent, constitue un exemple particulièrement positif. Des augmentations des salaires réels ont également été obtenues dans les autres branches du second œuvre.

Industrie

La nouvelle CCT de l'industrie MEM a apporté une augmentation des salaires de 1,7%. Il n'a malheureusement pas été possible d'obtenir une augmentation des salaires réels (salaires ajustés à l'inflation), que les travailleurs de cette branche auraient pourtant plus que mérité.



Journée industrie 2023 à Lucerne

Photo: Syna

Une compensation du renchérissement a en revanche été obtenue dans l'industrie horlogère et dans la tuilerie. Dans de nombreuses branches de l'industrie, les négociations salariales n'ont pas encore eu lieu. Les résultats obtenus jusqu'à présent compensent généralement le renchérissement, mais il n'y a eu que peu d'augmentations des salaires réels.

Politique sociale

L'année 2023 aura été très active pour les commissions Égalité et 60+, qui ont fixé pour Syna les bases d'un engagement syndical solide sur le long terme.

Égalité

Dans toute la Suisse, Syna a manifesté le 8 mars en faveur des droits des femmes. L'accès à la formation reste désespérément genré et les conséquences des inégalités de choix sont pénalisantes tout au long de la vie. Quant à la formation continue, ce sont les femmes qui doivent surmonter le plus d'obstacles pour y accéder. Lors de cette journée des droits de la femme, Syna a souligné l'importance de dénoncer toutes les formes de discrimination, de la formation initiale à la retraite. Les différences de salaire, l'impossible conciliation entre vie professionnelle et vie privée, le harcèlement sexuel et les rentes vieillesse insuffisantes pour vivre dignement sont autant de combats que Syna continuera de mener.

Le 1er juin, Syna a lancé avec sa faïtière Travail Suisse la campagne Respect 8.3 dans toute la Suisse, avec des stands syndicaux où l'on a engagé le débat et enregistré des dénonciations d'entreprises qui ne respectent pas l'égalité des salaires. Rappelons qu'avec l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'égalité en 2023, toutes les entreprises de plus de 100 salarié-e-s avaient jusqu'au 30 juin pour procéder à un examen interne de l'égalité salariale, le faire contrôler par un organe externe et en communiquer le résultat à leur personnel. Or, le constat est sans équivoque: en Suisse, la majorité des employé-e-s ignorent comment leur entreprise applique l'égalité des salaires. La différence injustifiée entre les salaires des hommes et ceux des femmes reste bien trop grande – environ 8% – et la politique n'en a que faire. La campagne Respect 8.3 a permis de thématiser non seulement l'inégalité salariale, mais aussi l'inaction des entreprises et de nos élu-e-s.

Le 14 juin, les drapeaux Syna se sont parés de violet et ont rejoint les manifestations dans la plupart des villes du pays. Syna était présent dans les

entreprises, dans les rues, dans les médias et sur la Place fédérale pour défendre nos valeurs syndicales: Égalité, Solidarité, Inclusion. Tant qu'il y aura des discriminations, Syna poursuivra son engagement aux côtés de ses membres, pour les défendre et exiger le changement social.

Mouvement 60+

Syna a la chance d'avoir des membres de 60 ans et plus particulièrement engagés et actifs qui nous représentent auprès de nos associations partenaires, dont la FRS/SRV et VASOS/FARES. Ils et elles ont ainsi participé avec enthousiasme à des groupes de travail consacrés entre autres à la politique sociale et à l'habitat et mobilité.

Les personnes âgées doivent être au cœur des réflexions politiques qui les concernent, et il faut davantage de concertation entre les différents acteurs dans la réalisation de projets.

Lors des assemblées 60+, le 23 août en Suisse romande et le 30 août en Suisse alémanique, les membres Syna ont défendu la solidarité intergénérationnelle, appelant à lutter pour des rentes dignes pour toutes et tous, à remédier à l'isolement et à agir ensemble contre le dérèglement climatique. On y a également élu une commission syndicale pour le mouvement 60+.

En automne 2023, notre nouvelle commission a participé au congrès de la CSA/SSR, le plus haut organe politique pour les retraité-e-s. La réflexion y a porté sur la stratégie fédérale «Vieillir à domicile de manière autonome» et sur ce qu'elle signifie pour l'accompagnement et la prise en charge des séniors. Nous en retiendrons entre autres que le bonheur est la clé de la longévité. Avec ses séniors engagés, Syna poursuit son combat quotidien pour le droit au bonheur et la dignité et de toutes et tous.

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.



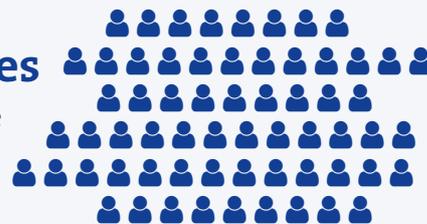
Syna est actif dans **plus de 40 branches** des 3 secteurs tertiaire, artisanat et industrie.



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.



Syna emploie **236 salarié-e-s**, soit 134 pour le syndicat, 96 pour la caisse de chômage et 6 pour la fondation FAR/RA. Notre équipe est composée de 131 femmes et 105 hommes, dont 166 travaillent à temps plein et 70 à temps partiel.



Départements

Caisse de chômage (AC)

Au printemps 2023, les deux types de prestations de l'AC, à savoir le chômage partiel et les in-tempéries, ont été transférés dans le nouveau système ASAL2.0. En collaboration avec d'autres caisses et l'équipe de projet du Seco, nous sommes parvenus à surmonter les obstacles initiaux et mettre à profit les connaissances acquises. Des modifications structurelles ont par ailleurs été apportées au projet, avec des conséquences positives pour les caisses. Celles-ci sont désormais mieux représentées au sein de l'équipe centrale du projet et participent aux décisions.

L'an dernier encore, nos clients ont trop souvent eu des problèmes à joindre la caisse. Pour améliorer nos services, nous avons créé sur notre site web un formulaire de contact qui sera traité de manière structurée et par voie directe.

Comme prévu, l'équipe Compliance a, sous la direction du service juridique, commencé ses activités vers la fin de l'année 2023, tout comme les deux équipes AVOR et traitement des dossiers ALE en Suisse alémanique.

FAR/RA

En 2023, l'Office de paiement FAR/RA de Syna a reçu 699 demandes de rente transitoire ou de prestations de remplacement dans des cas de rigueur de la part de la Fondation FAR/RA. Par ailleurs, 570 nouvelles personnes ont bénéficié d'une retraite anticipée dans le secteur principal de la construction. Au total, l'Office de paiement FAR Syna a enregistré en 2023 quelque 2915 retraités actifs qui se trouvaient en préretraite. La nette augmentation du nombre de retraités actifs par rapport à l'année précédente montre que le modèle de retraite anticipée constitue une offre importante pour que les travailleurs du bâtiment puissent partir à la retraite en bonne santé.

Centre de compétences exécution CCT

En 2023, le bureau de la commission paritaire régionale (C PR) plâtrerie et peinture de Soleure a été confié à Syna. Il sera opérationnel début 2024.

Les travaux pour le projet du nouvel outil d'exécuti-

on CCT dans le secteur principal de la construction se sont poursuivis en 2023. Cet outil, qui simplifie l'exécution de la CCT et permet des contrôles avec une prise en compte des risques, sera introduit dans toute la Suisse au début de l'année 2024. En tant que bureau pilote, nous avons eu la chance de participer au projet dès le début.

Le centre de compétences exécution décentralisé, créé il y a deux ans, fonctionne fort bien. Des milliers de contrôles de livres de paie, de contrôles de chantiers et de contrôles d'assujettissement ont été effectués par son équipe de huit personnes. Tous les bureaux ont été confirmés par les commissions professionnelles paritaires correspondantes et loués pour leur professionnalisme.

Centre de compétences juridique

Les nouveaux processus concernant le traitement des cas juridiques ont été introduits et sont appliqués. En 2023, seuls quelques cas juridiques isolés ont été transmis à des avocats externes. En particulier par le centre de compétences juridique de Suisse romande, qui a parfois été confronté à une accumulation de cas juridiques. Dans plusieurs régions, il a été procédé à une nouvelle présentation des processus. On a également pris note des besoins des sections et lancé un projet de brefs exposés pour y répondre. L'objectif est d'organiser dès la mi-2024, des exposés d'une heure au maximum sur des thèmes juridiques.

Comme en 2022, les secrétariats régionaux se disent satisfaits du travail et des services offerts par le centre de compétences juridique..

Résumé du rapport financier

Au 31.12.2023

(Tous les montants sont exprimés en milliers de francs)

Bilan

	2023	2022
Capital de roulement	16'449	16'551
Capital investi	59'749	58'930
Actifs	76'198	75'481
Fonds étrangers	44'166	44'780
Avoir social / fortune du fonds	32'032	30'701
Passifs	76'198	75'481

Compte de résultat

	2023	2022
Produit des contributions syndicales/contributions de solidarité	16'327	16'228
Prestations aux membres (actions, encadrement)	-6'907	-7'793
Résultat	9'420	8'435
Produit des indemnités de gestion	16'675	17'441
Dépenses: contributions aux organisations	-780	-751
Résultat	15'895	16'690
Autres produits	312	293
Coûts de gestion	-26'798	-27'852
Variations des provisions	420	131
Résultat	-26'066	-27'428
Résultat d'exploitation	-751	-2'303
Produits financiers / Résultats immeubles	2'428	764
Amortissement / impôts / résultat extraordinaire	-347	-295
Résultat annuel	1'330	-1'834

Syna – le syndicat

Secrétariat central
Römerstrasse 7
4600 Olten

info@syna.ch
syna.ch

