

UNiA

2010
2000

Rapport d'activité du syndicat Unia 2016 – 2020

Ce rapport d'activité du syndicat Unia a été réalisé pour le quatrième congrès ordinaire, organisé du 4 au 5 juin 2021 à Bienne.
Il couvre la période allant du 1^{er} juillet 2016 au 31 décembre 2020.

Editeur:

Comité directeur du syndicat Unia

Rédaction: Hans Hartmann, Virginie Pilault,

Philipp Zimmermann

Photos: Unia, Norbert Braun, Manu Friederich,

Yoshiko Kusano, Thierry Porchet, Pascal Städeli

Couverture: Freshfocus, Monika Flückiger

p. 37: Freshfocus, Yoshiko Kusano

p. 59: Freshfocus, Marion Nitsch

p. 76 en bas: Freshfocus, Anja Wurm

p. 94 en bas: Fabian Biasio

p. 96 en haut: KEYSTONE/Ennio Leanza

Graphisme : Irena Germano

Tirage: 300 exemplaires

Avril 2021

Editorial

La crise bat son plein ! Urgence climatique, pandémie, augmentation du chômage, conditions de travail précaires : autant de défis à relever en tant que syndicat, en tant que mouvement social et en tant qu'individus. Mais ne nous laissons pas décourager. Car nous ne sommes pas seuls. Ce sont précisément les périodes de crise qui montrent l'importance de l'engagement commun et la force de nos valeurs : la solidarité, la justice et la participation démocratique de toutes et tous dans la société.

Ces quatre dernières années ont été une période de crise, mais aussi une période de changements sociaux. Des signaux forts ont été donnés, notamment par le mouvement des femmes, qui a culminé dans la grève historique des femmes du 14 juin 2019 : la plus grande mobilisation politique en Suisse depuis cent ans. Ensuite, le mouvement pour le climat a placé la nécessaire reconversion éco-sociale de la société en haut de l'agenda. Ce mouvement courageux a appelé en septembre 2019 à la plus grande manifestation nationale jamais organisée à Berne. Enfin, le mouvement syndical combatif a lutté pour un travail juste et digne avec des grèves, des actions, des négociations au sein des entreprises et entre les partenaires sociaux, mais surtout avec l'engagement quotidien de milliers de personnes sur leur lieu de travail.

Ce rapport d'activité retrace les principales activités d'Unia durant les quatre dernières années. Grâce à l'immense engagement de milliers de membres combattifs et de nos collaboratrices et collaborateurs, nous avons obtenu des résultats importants. Nous faisons partie de tous les mouvements mentionnés ci-dessus qui façonnent la Suisse solidaire du futur.

Cependant, ce rapport ne doit pas seulement être lu comme une rétrospective pour les livres d'histoire. Il parle aussi des défis du présent, porte un regard critique sur notre travail, pèse nos forces et nos faiblesses et souhaite apporter une contribution pour qu'Unia, en tant que plus grand syndicat de Suisse, continue à se développer et puisse s'imposer davantage.

Car c'est pour cela qu'Unia est là : nous voulons continuer à relayer haut et fort les préoccupations de nos membres, et nous voulons être une force importante du changement social.

Pour le comité directeur d'Unia



Vania Alleva, présidente

1. Réinventer la solidarité	9
Le contexte social et politique 2016 – 2020	10
Bilan des objectifs stratégiques 2016 – 2020	14
2. Largement présent pour du travail en profondeur	19
Pilotage interprofessionnel du mouvement collectif des membres	20
Des projets de construction syndicale comme pont vers l'avenir	22
Développement stratégique et Unia 2.0	24
3. Conventions collectives et politique syndicale	27
Développements structurels dans l'économie et sur le marché du travail	28
De nombreux petits pas et quelques grandes avancées dans la politique CCT	30
Nous voulons plus : la lutte pour de meilleurs salaires	32
L'application des CCT comme moyen d'action stratégique	34
Secteur industrie	36
Secteur arts et métiers	40
Secteur construction	44
Secteur tertiaire	48
4. Les campagnes politiques	53
Ligne rouge « protection des salaires »	54
Stop aux attaques contre la loi sur le travail	56
Du respect, du temps, de l'argent: la grève des femmes* a été un grand succès	58
Pour une numérisation sociale, contre l'ubérisation du travail	60
Pour une retraite digne : la prévoyance vieillesse au centre des préoccupations d'Unia	62
L'engagement international d'Unia	64

5. Unia, proche des travailleuses et des travailleurs	67
Régions fortes, groupes d'intérêts actifs et militant-e-s engagés	68
Région Genève	72
Région Vaud	74
Région Valais	76
Région Neuchâtel	78
Région Transjurane	80
Région Fribourg	82
Région Tessin et Moesa	84
Région Argovie / Suisse du nord-ouest	86
Région Bienne-Seeland / Soleure	88
Entité Berne/HAE	90
Entité Oberland bernois	92
Région Suisse centrale	94
Région Zurich-Schaffhouse	96
Région Suisse orientale-Grisons	98
Groupe d'intérêts Femmes	100
Groupe d'intérêts Migration	102
Groupe d'intérêts Jeunesse	104
Groupe d'intérêts Retraité-e-s	106
6. Evolution des effectifs des membres	109
Bilan mitigé pour le développement des membres, augmentation de la part des femmes	110
7. Unia pour ses membres	113
Une adhésion qui rapporte	114
Unia passe au numérique	116
recrutement professionnel de membres chez Unia	117
Les journaux d'Unia	118
8. Unia, une organisation professionnelle	123
Des employé-e-s motivé-e-s, une conduite transparente	124
Unia s'engage pour l'égalité	126
Modèle de processus Unia et développement de l'organisation de la centrale 2020	128
Unia CCh 2.0	130
Des finances durables : un défi	134
9. Mise en œuvre d'autres mandats du congrès	137
Mise en oeuvre d'autres mandats du congrès	138
10. Annexe	141
Les instances du syndicat Unia	142
Conventions collectives de travail	146
Abréviations	152



Réinventer la solidarité

1



Inégalités, autoritarisme, urgence climatique : pour une transformation écosociale

Le monde vit une crise capitaliste multiple qui a aussi touché la Suisse depuis longtemps. Unia veut faire partie du mouvement solidaire qui s'engage pour la reconversion écosociale de la société.

La crise profonde sur les marchés financiers en 2008 qui a secoué l'économie mondiale n'est pas encore surmontée. Au contraire : durant ces cinq dernières années, elle s'est étendue et accentuée à tel point qu'il existe un risque «d'effondrement multiple du système». Les trois principaux symptômes de la crise au début de la troisième décennie du XXI siècle sont les suivants.

Inégalité sociale : bientôt comme à la veille de la Première Guerre mondiale

Les inégalités de revenu et de richesse se creusent dans le monde depuis environ quatre décennies. Aux Etats-Unis, par exemple, le pourcent supérieur, soit les très hauts revenus, détenait 10% du revenu national en 1980. Les 50% les plus pauvres, donc toutes celles et ceux qui gagnent moins que le salaire médian, détenaient ensemble le double. Jusqu'en 2019, ce rapport s'est pratiquement inversé. Actuellement, le pourcent supérieur gagne nettement plus que l'ensemble des 50% les plus pauvres (19% contre 13%). L'augmentation de l'écart salarial entraîne aussi une répartition de la richesse toujours plus extrême : durant la même période, la part de la richesse nationale détenue par le pourcent supérieur, soit les riches, est passée de 23 % à 35 %. En revanche, la part des 50% les plus pauvres est passée de 2,4 % à 1,5 %. Les 10% supérieurs sont aussi devenus plus riches, alors que la «classe moyenne» s'est relativement appauvrie (les 40% suivants sur l'échelle de la fortune). On constate une situation analogue dans presque tous les pays : la concentration de la richesse a aussi fortement augmenté au Japon et en Chine, de façon beaucoup plus extrême dans des pays comme la Russie, l'Inde, le Brésil et l'Afrique du Sud, ainsi que dans la plupart des pays européens, bien que dans une moindre mesure. Ainsi, les inégalités dans les

«sociétés de propriétaires» de plus en plus capitalistes s'approchent du niveau qui prévalait en Europe à la veille de la Première Guerre mondiale.

Cette tendance est due d'une part à une série de mesures politiques qui ont été mises en œuvre sous la bannière du néolibéralisme : «concurrence fiscale» internationale, abaissement des taux d'imposition les plus élevés, déréglementation des marchés financiers, politique d'austérité et privatisation des infrastructures et services publics, affaiblissement des droits des salarié-e-s et des droits syndicaux. A cela s'ajoutent les développements technologiques comme la numérisation, qui ont accéléré l'émergence de groupes technologiques mondiaux surprenants et la précarisation des rapports de travail.

Crise de la démocratie : déplacement des lignes de la lutte des classes vers la droite

L'augmentation des inégalités sociales ne soulève pas seulement des problèmes moraux (comme la question : cette répartition de la richesse est-elle encore juste ou du moins «méritée»?). Elle a aussi d'importantes implications politiques. La concentration de la propriété privée dans quelques mains marque la frontière entre la liberté et la démocratie et met plus clairement en évidence la grande contradiction interne du libéralisme : il postule des droits qu'il révoque aussitôt par le régime de la propriété. Car seules les personnes disposant de grandes fortunes peuvent influencer de manière déterminante les processus de décision politique ou du moins aménager librement leur propre vie.

Autrement dit, l'accroissement des inégalités sociales entraîne un renforcement de la lutte des classes par le haut. La structure de classe simple, verticale («haut» vs «bas») de l'après-guerre a fait place durant les dernières décennies à un système multi-



élites : les anciens « partis ouvriers » de la gauche rassemblent aujourd’hui les électrices et électeurs qui ont les niveaux d’études les plus élevés. Ils se coalisent et rivalisent pour le pouvoir avec les partis bourgeois, qui continuent à représenter les intérêts des personnes à très gros revenus et des plus fortunés. Les classes défavorisées, soit celles qui ne participent pas au capital financier ou en matière de formation, se sentent abandonnées. Elles deviennent ainsi de plus en plus réceptives aux discours nationalistes et xénophobes des partis d’extrême droite.

Cela engendre une double crise des démocraties libérales : des personnalités toujours plus autoritaires accèdent à des positions de pouvoir par le biais d’élections, qu’elles utilisent notamment pour attiser le ressentiment et la haine et délégitimer les processus démocratiques représentatifs. L’élection de Donald Trump aux Etats-Unis, de Jair Bolsonaro au Brésil et de Narendra Modi en Inde, la montée en puissance de Matteo Salvini et des forces ouvertement fascistes en Italie, de Viktor Orban en Hongrie et du gouvernement conservateur PiS en Pologne, le Brexit et la paralysie du projet européen ont été des signes clairs et en même temps les moteurs de cette évolution autoritaire ces dernières années.

Justice climatique : aussi un combat social

La menace d’une destruction de la planète en raison des émissions de CO₂ incontrôlées, de l’extinction des espèces et de l’empoisonnement croissant de l’écosphère n’est en aucun cas un « nouveau » défi. Au contraire : les dimensions de la crise écologique sont mesurées, décrites et analysées depuis des décennies avec une précision beaucoup plus grande que pour les phénomènes de crise de « l’inégalité sociale » et de « l’autoritarisme ».

Ce qui est nouveau, en revanche, c’est la force avec laquelle l’absence d’une réponse adéquate à cette menace existentielle s’est imposée dans la conscience publique. Le mérite en revient à la « jeunesse pour le climat » qui, avec ses manifestations mondiales en 2019, a catapulté l’abandon urgent de la logique de croissance basée sur le pétrole au sommet de l’agenda politique international. Elle a ainsi réalisé quelque chose que ni des décennies de sensibilisation scientifique, ni les coûts économiques et humains du changement climatique déjà en forte augmentation n’avaient atteint auparavant. Selon le réassureur « Swiss RE », les catastrophes naturelles en 2020 ont occasionné des coûts qui s’élèvent à 76 milliards de dollars. C’est 40 % de plus que l’année précédente et

onze fois plus que les pertes causées par l'homme. La dimension écologique de la crise est étroitement liée à la crise sociale et démocratique, ce qui rend les solutions difficiles. Il faut en tous cas tenir compte des grandes inégalités économiques, aussi bien en ce qui concerne les dommages causés que subis. En y regardant de plus près, on constate le même conflit de classes que nous avons déjà identifié dans les paragraphes précédents : ainsi, les émissions de CO₂ du «pourcent de consommateurs» supérieur de la population mondiale sont neuf fois plus élevées que la moyenne mondiale. Ce «pourcent supérieur» est donc responsable de plus d'émissions que la moitié «inférieure» de la population mondiale qui produit le moins d'émissions. 57% de ces super-émetteurs vivent en Amérique du Nord, 15% en Europe, 13% en Russie et au Proche-Orient, 6% en Chine et seulement 9% dans le reste du monde.

L'impératif de valorisation du capital réparti de manière extrêmement inégale rend impossible une sortie socialement juste du diktat de croissance de plus en plus destructeur dans les limites du système capitaliste.

La Suisse n'est pas une «île des bonnes âmes»

La Suisse officielle aime se présenter comme une «île idyllique» qui brave les vagues de l'histoire mondiale. Mais cette vision a perdu de sa force, et pas seulement depuis l'arrivée du coronavirus en 2020. La Suisse est apparue telle qu'elle est : une «société de propriétaires» assez ordinaire qui, d'une manière générale, doit lutter contre les mêmes phénomènes de crise que le reste du monde.

Grâce à l'extension du système des CCT et à la politique syndicale rigoureuse en matière de salaires minimums, la répartition des revenus en Suisse ne s'est pas détériorée autant que dans de nombreux autres pays. Les 50% au bas de l'échelle des revenus gagnent ensemble encore plus du double que le pourcent supérieur des personnes à très hauts revenus (2016 : 25% contre 11%), et le secteur précaire des bas salaires a moins fortement progressé que, par exemple, dans les pays européens voisins.

Mais en Suisse aussi, l'écart salarial s'est creusé ces dernières années. Tandis que les salaires les plus élevés continuent à augmenter, les salaires moyens et les bas salaires (au-dessous du salaire médian) ont baissé depuis 2016, comme le montre par exemple le rapport sur la distribution salariale 2020 de l'USS. Cela contribue aussi à une répartition très inégale de la richesse : le pourcent le plus aisé des riches et des super-riches détenait en Suisse en 2016 pas moins de 42% de la richesse nationale, avec une tendance à la hausse. C'est presque le double de ce que les 90%

inférieurs, soit la large classe moyenne et les classes défavorisées, peuvent mettre dans la balance. L'écart des fortunes en Suisse se creuse même encore plus qu'aux Etats-Unis.

Cette inégalité sociale extrême peut aussi rendre le système démocratique semi-direct de la Suisse vulnérable aux «critiques de l'élite» nationaliste de droite, comme l'a montré très tôt l'exemple de la montée en puissance de l'UDC de Christoph Blocher depuis la fin des années 1980. Avec sa propagande, l'UDC attire de plus en plus de salarié-e-s disposant d'un faible niveau de formation, tandis que les partis de gauche sont attractifs pour les électrices et électeurs avec un niveau de formation plus élevé. Lors des élections au Conseil national en automne 2019 et avec le Non clair du peuple à «l'initiative de résiliation», la montée de la droite national-conservatrice a été pour la première fois sérieusement freinée. Les mobilisations impressionnantes de la grève des femmes* et de la jeunesse pour le climat y ont contribué, mais aussi les syndicats. En premier lieu Unia, qui a soutenu solidairement ces deux mouvements sociaux, s'est systématiquement opposé à l'UDC et a permis aux ouvriers et ouvrières et aux employé-e-s, mais aussi à une partie des classes défavorisées, soit les bas salaires, les salarié-e-s précaires et les migrant-e-s, de faire entendre leur voix.

Après la pandémie ?

La reconversion écosociale !

Maintenant, au premier semestre 2021, encore en pleine pandémie de Covid-19, il serait prématuré de tirer un bilan. Mais il est d'ores et déjà évident que l'année 2020 marquera un tournant dans l'histoire. La pandémie a un effet très contradictoire à tous les niveaux : elle renforce la division sociale et révèle en même temps l'impuissance du «marché libre». Elle freine les mouvements sociaux et montre en même temps la nécessité de la solidarité sociale. Elle alimente les théories du complot et souligne en même temps l'importance de la résolution des problèmes basée sur les faits.

La Suisse ne s'est pas montrée à la hauteur en particulier pendant la seconde vague de la pandémie. Le fait qu'elle ne soit pas parvenue, en tant que l'un des pays les plus riches du monde, à agir plus résolument pour endiguer la pandémie, à assumer les coûts sociaux de façon plus solidaire et à éviter peut-être ainsi des milliers de morts, est bien plus qu'un «accident industriel». C'est l'expression d'un échec de gouvernance plus profond. Les syndicats et les partis de gauche ont certes obtenu une extension rapide des indemnités de chômage partiel et des crédits d'urgence, évitant ainsi le pire. Mais cela ne suffit pas. La Suisse doit tirer les bons enseignements du

choc du coronavirus, faute de quoi elle ne trouvera pas la bonne réponse à la crise plus profonde du climat, de la démocratie et des inégalités.

Unia s'est préparé ces quatre dernières années à apporter sa contribution à ces réponses. Nous sommes convaincus qu'une transformation solidaire, fondamentale de l'économie et de la société est nécessaire pour surmonter ces crises et obtenir un meilleur avenir pour tout le monde : en revalorisant les soins à autrui et les «métiers essentiels». En renforçant les salaires des employé-e-s et les rentes de vieillesse. En misant sur une production et une mobilité qui

soient respectueuses du climat au lieu de gaspiller les ressources, et en créant ainsi de nouveaux emplois. En modifiant le rapport entre les profits des entreprises et les salaires en faveur des salarié-e-s. En répartissant équitablement les coûts d'un État social et démocratique fort. En utilisant comme leitmotiv la participation et la codécision du personnel dans le monde du travail.

Le système néolibéral touche à sa fin. C'est à nous de le remplacer par quelque chose de mieux. Attaquons-nous maintenant à la reconversion écosociale de la Suisse !

Les grévistes du climat ont raison de dire qu'il est moins une !



Attentes élevées, beaux succès et défis importants

Avec la «stratégie Unia 2017– 2020», le congrès a défini huit «champs d'action» assortis d'une série d'objectifs ambitieux. Le comité directeur et les organes nationaux ont adopté les mesures de mise en œuvre et contrôlent la réalisation des objectifs.

Le dernier congrès Unia d'octobre 2016 à Genève a été marqué par un bilan contrasté: d'une part, une évolution stable de l'effectif des membres, des finances saines et des progrès dans la professionnalisation des processus de travail. D'autre part, une mise en place très lente des réseaux de militant-e-s, et des défis majeurs dans le développement du personnel, la promotion de la relève et la compréhension de la conduite. Les questions structurelles sont aussi devenues plus présentes et il est apparu que l'organisation doit continuer à se développer si elle veut être à la hauteur des défis d'un monde du travail et d'une société qui évoluent rapidement. Comment Unia s'est-il développé depuis lors?

Bilan formel des objectifs par l'assemblée des délégué-e-s

Avec l'approbation de la «stratégie 2020», le dernier congrès Unia a décidé que le comité central établirait régulièrement un rapport sur la réalisation des objectifs à l'attention de l'assemblée des délégué-e-s (AD). L'AD a ensuite évalué en novembre 2018 et en décembre 2019 et 2020 le degré de réalisation des objectifs par rapport aux indicateurs fixés par le congrès. Sur la base de ces évaluations et des données afférentes, on constate que la mise en œuvre de la stratégie 2020, à l'exception importante de l'évolution de l'effectif des membres, a été dans l'ensemble satisfaisante à bonne.



Mise en œuvre satisfaisante des orientations importantes

Dans les champs d'action «membres actifs», «encadrement des membres», «capacité de mobilisation syndicale», «relations de travail collectives» et «organisation professionnelle», nous avons mis en œuvre les objectifs décidés en 2016 à plus des deux tiers.

La réalisation des objectifs dans le champ d'action «membres actifs» s'est continuellement améliorée. Cette évolution positive est notamment due au lancement des projets de construction syndicale dans la branche de l'horlogerie. La réalisation des objectifs dans le domaine de l'encadrement des membres s'est en revanche légèrement détériorée, alors que dans le même temps, la formation continue des MIL et des membres a progressé.

Dans le champ d'action «capacité de mobilisation syndicale», les actions de grève et les mobilisations massives pour défendre la retraite à 60 ans dans la construction ont constitué le point culminant en 2018. Malgré plusieurs conflits d'entreprise réussis, ce domaine a connu globalement une légère évolution négative qui ne s'explique toutefois qu'en partie par la situation extraordinaire due à la crise du coronavirus dès mars 2020.

Dans le domaine des «relations de travail collectives», Unia a gagné du terrain avec la conclusion de CCT de branches suprarégionales et l'extension du champ d'application des CCT en vigueur. Le degré de couverture des CCT en Suisse se situe à un niveau historiquement très élevé, bien qu'il reste encore du potentiel.

La réalisation des objectifs dans le champ d'action «organisation professionnelle» est restée stable. L'introduction du «modèle de processus» commun de toutes les activités d'Unia, qui a été décidé dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie et élaboré jusqu'en 2018, facilitera les discussions futures sur les étapes de développement nécessaires de l'organisation professionnelle.

Évolution inquiétante de l'effectif des membres

Le champ stratégique numéro 1 «croissance de l'effectif des membres» reste préoccupant pour notre organisation. Ici, nous ne sommes pas sur la bonne voie, notamment en ce qui concerne la réalisation des objectifs de croissance fixés par le congrès.

Durant la période de congrès, le CD a adopté avec les secrétaires régionales et régionaux et le département «Marketing et Services aux membres» des mesures visant à mettre un terme à cette évolution négative et à instaurer une dynamique positive : soutien aux régions dans la formation (au recrutement) des

secrétaires syndicales et syndicaux, définition de plans d'action régionaux, utilisation systématique des mobilisations pour le recrutement des membres, objectifs de membres régionaux contraignants sur la base de conventions d'objectifs standardisées et orientation plus ciblée des mesures de marketing via les médias électroniques. Néanmoins, la tendance négative s'est poursuivie, bien que dans une moindre mesure.

De nouvelles mesures sont nécessaires pour inverser la tendance. Ainsi, après la Suisse romande, les actions de stand en Suisse alémanique seront aussi étroitement liées à la centrale. Et la mise en œuvre du projet «Gestion du cycle de vie» vise à améliorer le contact régulier et personnalisé avec nos nouveaux membres et à éviter que certains membres ne reçoivent trop longtemps que des informations générales sur Unia qui ne les concernent pas directement.

Enfin, on ne pourra jamais assez souligner à quel point le recrutement de nouveaux membres par des collègues qui sont déjà membres d'Unia est important, que ce soit sur le lieu de travail ou dans l'environnement privé. Les statistiques le montrent : nos membres les plus fidèles sont celles et ceux qui ont adhéré par l'intermédiaire d'autres membres.

Influence politique renforcée

Les indicateurs définis par le congrès 2016 rendent difficile une évaluation formelle du degré de réalisation des objectifs dans le champ d'action «influence politique». En tous les cas, Unia a été très actif sur le terrain politique. Ainsi, les revendications que nous avons aussi portées sur les lieux de travail dans le cadre d'une pétition intersectorielle (protection de la santé au travail, pas de licenciements et extension des indemnités de chômage partiel) ont joué un rôle central dans la gestion de la crise du coronavirus au niveau institutionnel. Et nous avons souligné la valorisation du travail dans les «métiers essentiels», que nous avons exigées à fin octobre 2020 avec des actions décentralisées et une mobilisation sur la Place fédérale.

Unia s'engage activement et sans relâche pour les droits et les salaires des employé-e-s, aussi au niveau législatif, et ce depuis bien avant le coronavirus. Nous avons repoussé diverses attaques parlementaires contre les réglementations du temps de travail dans la loi sur le travail et imposé un salaire minimum cantonal dans plusieurs cantons de Suisse latine, le dernier en date étant Genève en automne 2020 avec 23 francs de l'heure, un «record mondial». Trois campagnes clés d'Unia ont apporté une contribution importante à notre combat politique pour les mêmes droits et donc des droits plus forts pour les

salarié-e-s dans la période sous revue : premièrement, pour l'égalité salariale des femmes avec les mobilisations pour la manifestation pour l'égalité salariale de septembre 2018 à Berne, et bien sûr pour la grève historique des femmes* du 14 juin 2019, ainsi qu'au niveau de l'entreprise avec des accords de mise en œuvre de la loi sur l'égalité salariale. Deuxièmement, notre campagne pour la défense des droits des salarié-e-s et des mesures d'accompagnement dans le débat sur un accord-cadre avec l'UE («Ligne rouge de la protection des salaires», «Protéger les salaires, pas les frontières»). Et enfin, la lutte contre «l'initiative de résiliation» de l'UDC en automne 2020, qui voulait détruire les droits durement acquis de nos collègues immigré-e-s, supprimer la libre circulation des personnes et les mesures d'accompagnement et ainsi diviser les salarié-e-s.

Notre lutte contre les tentatives permanentes du camp bourgeois d'affaiblir la prévoyance vieillesse reste d'une importance capitale. Après les difficiles débats au sein des syndicats sur le projet «Prévoyance vieillesse 2020», le gouvernement et le Parlement ont rapidement élaboré de nouveaux projets de démantèlement pour l'ensemble de la prévoyance vieillesse. Nous nous y sommes opposés avec une initiative AVS qui demande l'introduction d'une 13^e rente AVS, ainsi qu'avec un «compromis des partenaires sociaux» pour une prévoyance professionnelle qui veut introduire des éléments d'un système par répartition dans le deuxième pilier.

Pour accroître l'efficacité de nos revendications et positions, notre capacité à collaborer avec d'autres syndicats, mouvements sociaux ou organisations était aussi très importante durant la période sous revue. Cela s'est confirmé dans l'interaction avec le mouvement des femmes en vue de la grève des femmes*. Le travail d'alliances dans la politique migratoire, où Unia a une responsabilité particulière en tant qu'organisation qui compte le plus grand nombre de membres sans passeport suisse, est toujours d'une importance centrale. Et enfin, nous avons renforcé ces dernières années nos contacts avec la jeunesse pour le climat, une condition importante sur la voie d'une large alliance sociale pour une reconversion écosociale.

Réforme de la caisse de chômage orientée vers l'avenir

En 2018 et 2019 déjà, l'assemblée des délégué-e-s a constaté que les objectifs de la caisse de chômage (CCh) ont été globalement bien réalisés par rapport aux indicateurs fixés. Cependant, le CD national a dû lancer un vaste programme de réforme pour corriger d'importantes lacunes dans le domaine de la gestion globale de la CCh («gouvernance») et mieux

se positionner par rapport aux autres caisses de chômage privées et publiques.

Cette transformation s'achèvera mi-2021, mais a déjà donné des résultats réjouissants. La CCh est notamment parvenue en 2020 à s'adapter rapidement à la brusque augmentation de la charge de travail due à la crise du coronavirus. Elle a apporté, en particulier, une contribution importante à la gestion des indemnités de chômage partiel. Les paiements ont explosé, passant de 3 millions en 2019 à 482 millions. En même temps, la CCh Unia a dû traiter un plus grand nombre de demandes individuelles d'indemnités de chômage, déterminer rapidement les droits aux prestations de l'assurance et effectuer les paiements.

Malgré cet important travail supplémentaire engendré par la crise, la satisfaction des assuré-e-s a légèrement augmenté. En ce qui concerne la qualité des prestations de service et la rapidité de mise en œuvre, la Cch Unia est à nouveau l'une des meilleures parmi les grandes caisses.

Orientation malgré l'incertitude en période de Covid-19

L'émergence de la pandémie de Covid-19 début 2020 a aussi été un choc pour Unia. En très peu de temps, l'organisation a dû trouver des réponses à des questions politiques entièrement nouvelles et aider nos membres et l'ensemble des salarié-e-s à gérer des situations d'urgence jusque-là inconnues. Et plus d'un an après le début de la crise en Suisse, la pandémie suscite toujours la crainte, l'incertitude et la détresse. A la peur engendrée naturellement par cette situation, nous opposons notre solidarité et l'espoir d'un avenir meilleur. Le congrès Unia 2021 et notre stratégie, qui y sera discutée et décidée par les délégué-e-s pour ces prochaines années, nous fera avancer dans cette voie.





Largement présent pour du travail en profondeur

2



Pilotage interprofessionnel du mouvement collectif des membres

Le congrès 2016 à Genève a formulé une série d'objectifs ambitieux concernant le mouvement collectif des membres. Il n'y a rien d'étonnant à cela : il s'agit de l'activité de base du syndicat. C'est avant tout sur les résultats dans ce domaine que nous serons jugés.

Il est souvent plus facile de fixer des objectifs élevés que de les atteindre, car cela nécessite des ressources considérables. Et elles sont limitées. Un trop grand nombre d'objectifs peut même être néfaste. Cela vaut particulièrement pour un grand syndicat interprofessionnel comme Unia. Avec ses treize régions très différentes et quatre secteurs qui veulent améliorer environ 300 CCT dans des dizaines de branches et si possible en conclure de nouvelles, Unia est très bien positionné. La mise en œuvre des objectifs stratégiques du congrès pour le mouvement collectif des membres est donc liée à d'intenses débats pour déterminer quelles ressources utiliser, où et dans quels buts.

Compréhension stratégique plutôt que débat sur les ressources

Pour qu'Unia puisse fixer des priorités de campagne et planifier le travail de construction syndicale à long terme, au-delà des intérêts particuliers des secteurs et des différences régionales, il faut une compréhension de base commune du travail du mouvement collectif des membres et la volonté de rassembler les points de vue et les intérêts respectifs autour d'une vision stratégique commune. Sans ce travail de compréhension mutuelle souvent difficile au sein des organes dirigeants, la stratégie du mouvement collectif des membres pourrait se perdre dans des débats improductifs sur les ressources.

C'est pourquoi, depuis le dernier congrès, nous menons une discussion systématique sur le travail du mouvement collectif des membres d'Unia. Sur la base de la différenciation entre travail syndical «en largeur» et «en profondeur», déjà développée dans la dernière stratégie de congrès, une «coordination du mouvement collectif des membres» des secteurs, nouvellement créée, a élaboré une compréhension commune du travail sur cinq niveaux de prestations («Service de base», «Présence», «Présence large+»,

«Présence large++» et «Focus»). Cette structure de base a été consolidée avec les secrétaires régionales et régionaux dans le cadre de différents ateliers. Dans une étape ultérieure, une évaluation conjointe a permis de déterminer quelles régions sont actives à quel niveau de prestations, dans quelles branches (resp. entreprises), et où il est nécessaire et possible d'intensifier le travail.

Définition des priorités et planification en commun

Enfin, la coordination du mouvement collectif des membres a élaboré des instruments de planification simples qui permettent une discussion systématique au CD-SR sur les campagnes prioritaires intersectorielles et interrégionales avec des objectifs contraints. La vue d'ensemble des campagnes prioritaires et la définition des activités clés communes et des quotas pour l'année à venir permettent une planification des ressources, sur la base de la stratégie, dans le mouvement collectif des membres.

Cette systématisation, planification et focalisation du travail du mouvement collectif des membres sont importantes, car nous pouvons ainsi éviter de nous disperser et de nous surmener. D'un autre côté, le travail systématique est central, car il nous permet de disposer des ressources nécessaires pour réagir aux imprévus, comme par exemple à une augmentation des licenciements collectifs entraînés par la crise du Covid-19. Il faut espérer que ce travail de compréhension commune du mouvement collectif des membres contribue à objectiver les questions de ressources et conduise à des campagnes plus efficaces et à plus d'avancées dans les CCT.



Qu'est-ce que le mouvement collectif des membres ?

Par mouvement collectif des membres, on entend le processus clé de l'activité syndicale qui vise à défendre et améliorer les conditions de travail dans les branches et les entreprises. La mise en place de structures de militant-e-s dans les entreprises et les branches, ainsi que l'organisation de campagnes CCT et de conflits collectifs de travail, en font notamment partie.

Des projets de construction syndicale comme pont vers l'avenir

Au congrès 2016, Unia a décidé d'investir des moyens supplémentaires dans la construction syndicale. Nous voulons nous ancrer plus solidement sur les lieux de travail, en particulier là où nous étions jusqu'ici faiblement représentés.

Le congrès Unia a décidé de verser 20 millions de francs dans un fonds spécial. Après un débat très animé sur le contenu, sur l'organisation et la clé de financement du travail de construction syndicale, le comité central a décidé en décembre 2017 des différents projets de construction syndicale. Depuis lors, le département Construction syndicale nouvellement créé assure le développement conceptuel, la mise en œuvre pratique ainsi que la formation des secrétaires syndicales et syndicaux.

Au total, 39 postes de secrétaires syndicales et syndicaux sont prévus pour les régions. Comme les postes ont été créés progressivement, seuls deux tiers des fonds étaient utilisés à fin 2020. La pandémie de coronavirus a souvent compliqué l'accès aux entreprises et aux employé-e-s de mi-mars à début juin 2020, surtout dans les soins. Toutefois, les contacts ont été maintenus, de sorte qu'il a souvent été possible durant l'année de se baser sur le travail accompli précédemment.

Projets dans différentes branches

Dans les soins de longue durée, l'accent est mis sur les grandes entreprises privées avec de nombreux établissements. Là, il s'agit de créer des groupes d'entreprise Unia opérationnels et d'atteindre un degré d'organisation élevé. De plus, une coordination très active a été mise en place entre les régions et un lien a donc été établi entre construction syndicale ciblée et travail de branche en largeur.

Dans la branche Transport et logistique, l'équipe de construction syndicale s'est d'abord efforcée d'établir des contacts dans les entreprises. Les conditions de travail souvent précaires étaient mises en avant. Lors de la première vague de la pandémie, une enquête sur la protection de la santé a été utilisée pour une vingtaine d'interventions dans les entreprises qui ont permis d'améliorer les mesures d'hygiène. Dans l'entreprise XPO à Genève, un plan social a été obtenu à la suite d'une grève en été 2020.



Unia lutte avec les chauffeurs et chauffeuses ainsi que les autres employé-e-s de la logistique.



Unia n'a pas attendu la pandémie pour s'engager pour de bonnes conditions de travail dans les soins de longue durée.

Dans l'industrie MEM, l'accès aux entreprises et aux employé-e-s est souvent plus facile, mais en même temps un grand savoir-faire est nécessaire pour les questions opérationnelles. A l'intérieur de cette catégorie, les entreprises horlogères constituent une priorité, avec le lancement d'un projet suprarégional fin 2019, qui a dû être en partie suspendu mi-2020 en raison de la crise de la branche.

Dans l'horticulture, le second-œuvre romand et la branche des installations électriques, le département Construction syndicale soutient des projets de branche de grande ampleur. L'accent est mis sur le lien entre le mouvement CCT et le recrutement de membres.

Un début très prometteur

Après une longue phase de développement de projet et de recrutement, la majeure partie des postes ont été pourvus depuis mi-2019. Jusqu'à fin 2019, plus de 230 nouveaux militant-e-s et actifs ont été recrutés. L'atteinte des objectifs dans le recrutement de membres a progressé en moyenne de 39 à 71 % entre 2018 et 2019. Cette valeur s'est plus ou moins maintenue en 2020.

Défis dans la mise en œuvre

La mise en œuvre simultanée de six projets, qui ont tous un caractère propre et où le travail n'est pas comparable, a entraîné une trop grande dispersion, rendant difficile un bon accompagnement et un pilotage efficace. Sans un pilotage très étroit et une focalisation sur le mandat ainsi qu'une gestion (coopéra-

tive) du personnel, les secrétaires syndicales et syndicaux sont souvent intégrés dans les tâches quotidiennes courantes d'une région, et le travail de construction syndicale dans de nouvelles entreprises, ainsi que la mise en place de nouvelles structures de milice syndicales passent au second plan. De plus, on observe une tendance à utiliser les ressources du fonds pour financer les structures existantes, resp. remplacer les postes réguliers de secrétaires syndicales et syndicaux. Pour la poursuite du travail de construction syndicale, il faut une plus grande focalisation sur l'avenir et accroître l'engagement envers le mandat de projet.

Le contexte des entreprises fermées, en particulier, représente un grand défi pratique. Les secrétaires syndicales et syndicaux aussi bien que les dirigeant-e-s n'ont souvent que peu ou pas d'expérience propre et de compétences méthodologiques dans ce domaine. Dans ces contextes, le travail de construction syndicale touche donc aussi au développement du personnel et au renforcement des compétences de base. Il devrait donc idéalement être intégré dans le développement de l'organisation au niveau régional. Cela vaut en particulier pour la construction syndicale dans les branches du tertiaire.

Au lieu d'une fragmentation en de nombreux petits projets, nous devons à l'avenir davantage nous orienter vers les synergies avec le travail existant, que nous pouvons utiliser pour améliorer l'efficacité du travail de construction syndicale et sa contribution à la mise en œuvre de la stratégie de notre organisation.

Développement stratégique et Unia 2.0

Le congrès 2016 a adopté une stratégie d'organisation ambitieuse pour les années 2017 à 2020, et défini des indicateurs de performance pour évaluer sa mise en œuvre.



La qualité des données et l'application pratique des indicateurs permettent une bonne évaluation de nombreux objectifs et de la plupart des huit domaines d'action stratégiques. Cependant, il est apparu que certains indicateurs ne sont pas applicables.

Les domaines d'action stratégiques d'Unia

- 1. Croissance de l'effectif des membres**
- 2. Membres actifs**
- 3. Encadrement des membres**
- 4. Capacité de mobilisation syndicale**
- 5. Relations collectives de travail**
- 6. Influence politique**
- 7. Caisse de chômage**
- 8. Organisation professionnelle**

Mise en œuvre satisfaisante des domaines d'action importants

Dans les domaines d'action stratégiques «membres actifs», «encadrement des membres», «capacité de mobilisation syndicale», «relations collectives de travail» et «organisation professionnelle», nous avons mis en œuvre plus de 69% des objectifs définis en 2016. Cela signifie en particulier que :

- nous disposons d'une logique de campagne clairement définie et coordonnée au niveau national pour nos branches clés, et que nous avons développé l'offre de formation pour les militant-e-s;
- nous garantissons une bonne qualité des prestations à nos membres;
- nous menons chaque année une importante campagne de branche interprofessionnelle en tant qu'organisation globale;
- nous avons conclu trois nouvelles CCT supraregionales et étendu le champ d'application de cinq CCT existantes;
- nous utilisons nos ressources pour le travail de l'organisation de façon plus efficace et ciblée.

Mesures pour le recrutement des membres

Le domaine d'action stratégique n° 1 «croissance des membres» reste préoccupant pour notre organisation. Ici, nous progressons peu.

C'est pourquoi le comité directeur, en collaboration avec les secrétaires régionales et régionaux, a décidé de mesures visant à enclencher une dynamique positive. Les régions sont soutenues au moyen d'un guide de recrutement uniforme. Les recruteuses et recruteurs expérimentés aident à la formation des secrétaires syndicales et syndicaux, en mettant l'accent sur la formation directement sur le terrain dans le service externe. De plus, des objectifs d'adhésion contraignants ont été définis avec toutes les régions et les mesures de marketing d'Unia ont été mieux ciblées via les médias électroniques. Cela implique aussi le renforcement de la fidélisation des membres par un contact plus systématique et plus intensif.

Caisse de chômage

La CCh Unia a été réorganisée durant la dernière période de congrès. Le pilotage central a été renforcé, la qualité du service améliorée et nous avons pu maintenir notre part de marché. Pendant la crise du coronavirus, la CCh a démontré sa force de manière impressionnante : elle a traité plus de 10 000 demandes de chômage partiel sur une courte période et a géré en même temps un nombre croissant de demandes d'indemnités journalières.

Influence politique

Les indicateurs définis par le congrès 2016 ne permettent pas d'évaluer de façon suffisante le degré d'atteinte des objectifs dans ce domaine pour la période observée. Unia a dans tous les cas été très actif, qu'il s'agisse de la lutte pour l'égalité, de la grève des femmes, de l'engagement pour une bonne prévoyance vieillesse ou encore de notre opposition claire à l'attaque contre la protection des salaires dans l'accord-cadre avec l'UE. A côté d'importants succès dans les urnes (par ex. contre l'initiative de résiliation de l'UDC), nos revendications en lien avec la gestion de la crise du coronavirus en Suisse (protection de la santé sur le lieu de travail, mise en œuvre et extension des indemnités de chômage partiel) ont aussi joué un rôle important.

Elaboration de la stratégie d'organisation 2024 et Unia 2.0

La stratégie d'organisation 2024 qui sera débattue au congrès 2021 a été élaborée par un groupe de rédaction composé de militant-e-s et de secrétaires régionales et régionaux. Le contenu de la nouvelle stratégie est basé dans de nombreux domaines sur la stratégie d'organisation 2020. Elle met un nouvel accent stratégique sur les efforts de construction syndicale dans le domaine des soins de longue durée.

Unia 2.0 : le congrès décide d'une discussion sur la réforme

Dans la période sous revue, les organes dirigeants ont évalué, dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie, la répartition des tâches entre les unités organisationnelles et la gestion de l'utilisation des ressources axée sur la stratégie. Ils ont aussi constaté des problèmes structurels, par exemple au niveau de l'interface entre les secteurs et les régions. Sur la base de ce constat, le comité directeur et le comité central, avec la participation des militant-e-s, ont commencé les travaux préparatoires à un débat sur la réforme intitulé «Unia 2.0». L'objectif est de positionner Unia, de manière à lui permettre de relever avec succès les défis des prochaines décennies. Il appartient désormais au congrès de décider si, et le cas échéant avec quels éléments clés, ce débat sur la réforme sera mené dès 2021.

Rente mit 60

Jour de paie



stop dumping



Développements structurels dans l'économie et sur le marché du travail

La crise du coronavirus en 2020 a succédé à une phase de croissance de l'économie suisse de 2016 à 2019. Ces dernières années, il a fallu lutter âprement pour obtenir des augmentations de salaire. Des améliorations ont été obtenues par les syndicats pour les salaires minimums.

Entre 2016 et 2019, l'économie suisse a enregistré une croissance ordinaire, et même une très forte croissance de 2,8% en 2018. L'industrie d'exportation et le tourisme ont pu se redresser temporairement après le choc du franc de 2015, jusqu'à la crise du coronavirus en 2020.

Des employeurs radins

Malgré une bonne situation économique, l'évolution des salaires a été insatisfaisante. Les salaires nominaux n'ont que légèrement progressé entre 2016 et 2018 (de 0,4 à 0,7%). Les salaires réels ont même baissé en 2017 et 2018 de 0,1% et 0,4%. Cela signifie que le pouvoir d'achat des salarié-e-s a baissé. Ce n'est qu'en 2019 que les salaires ont à nouveau augmenté (les salaires nominaux ont progressé de 0,9%, les salaires réels de 0,5%). En plus du ren-

chérissement statistiquement établi, les hausses annuelles des primes d'assurance-maladie ont également pesé sur les salarié-e-s. Entre 2016 et 2020, les primes mensuelles ont augmenté de 54 francs en moyenne.

Avancées dans le domaine des salaires minimums

La campagne d'Unia visant à éliminer les bas salaires a pris un nouvel élan. En 2017, Neuchâtel et le Jura ont été les premiers cantons à introduire un salaire minimum légal de 20 francs. Au Tessin et à Genève, des salaires minimums cantonaux ont été adoptés en votation populaire. Des initiatives populaires correspondantes ont été lancées dans le canton de Bâle-Ville et dans les villes de Zurich, Winterthour et Klosteren.

Les salaires minimums sont un moyen éprouvé contre le dumping salarial.





Unia lutte pour des indemnités RHT plus élevées durant la pandémie de coronavirus.

Chômage et sous-emploi

D'après le SECO, le taux de chômage est passé de 3,3 % (2016) à 2,3 % (2019), selon la définition internationale (y.c. personnes en fin de droit) de 4,9 % (2016) à 4,4 % (2019). En raison de la crise du coronavirus, le taux de chômage a à nouveau augmenté à 4 % en 2020 et les licenciements collectifs se multiplient depuis lors.

Le problème du chômage des salarié-e-s âgés s'est aggravé. Ils restent très longtemps sans emploi, doivent accepter une perte de salaire importante lors d'un nouvel engagement, ou arrivent en fin de droit et doivent recourir à l'aide sociale. Le taux de sous-emploi reste également élevé. En 2019, il était de 7,3 %. Les femmes travaillant à temps partiel contre leur gré étaient les premières concernées.

La crise du coronavirus accroît l'insécurité

Les fermetures des commerces, des restaurants et de prestataires de services ordonnées par les autorités en mars 2020 ont conduit à un fort ralentissement de l'activité économique dans différentes branches. Au cours de l'année 2020, l'économie s'est quelque peu redressée. Il demeure difficile de faire des pronostics conjoncturels fiables en raison de la pandémie de coronavirus.

Il est réjouissant de constater que le Conseil fédéral, notamment sous la pression des syndicats, a rapidement pris des mesures visant à maintenir la situation sociale de la population. Le chômage partiel signifie

une douloureuse perte de revenu pour les salarié-e-s concernés, car le salaire n'est indemnisé qu'à 80%. Dans de très rares cas, la perte de salaire est compensée à 100% par l'employeur. Grâce aux syndicats, dès décembre 2020, l'indemnisation du chômage partiel est passée de 80% à 100% pour les bas salaires, mais à ce jour pour un temps limité. On n'a pas encore exaucé totalement la revendication d'Unia pour une indemnisation à 100% de tous les salaires jusqu'à 5000 francs nets.

La numérisation pose de nouveaux défis

La numérisation a progressé moins vite qu'escompté. Cela pourrait changer avec la crise du coronavirus. Elle est présente dans la vie de tous les jours avec les caisses en libre-service dans le commerce de détail ou dans le suivi par GPS des employé-e-s qui effectuent des déplacements professionnels en voiture. Les entreprises de plateforme qui misent sur l'indépendance fictive comme modèle d'affaire suscitent des inquiétudes. Unia s'engage fortement pour que la numérisation n'entraîne pas une déreglementation des rapports de travail.

De nombreux petits pas et quelques grandes avancées dans la politique CCT

Le paysage des CCT en Suisse est stable et le nombre d'assujetti-e-s augmente. Il y a eu des améliorations dans la conciliation du travail et de la vie privée, dans la protection contre le licenciement et la retraite anticipée.

De bonnes conventions collectives de travail (CCT) sont au cœur de la politique syndicale. Il existe en Suisse 581 CCT (v. diagramme). Unia a renouvelé entre 11 et 39 importantes CCT chaque année depuis 2016. Il est parvenu à conclure quatre nouvelles CCT cantonales, resp. régionales (activités d'architecture, industrie automobile, construction de poêles, horticulture). Globalement, le nombre de salarié-e-s soumis à une CCT a passé de 1,4 à environ 2,1 millions entre 2003 et 2018. L'augmentation entre 2016 et 2018 est aussi due au fait qu'un plus grand nombre d'employé-e-s sont soumis aux CCT existantes (par ex. pour la location de services). 1,1 million de salarié-e-s sont soumis à une CCT de force obligatoire (CCT DFO). Au total, près de la moitié des salarié-e-s sont soumis à une CCT. La couverture CCT a tendance à être plus élevée là où elle est nécessaire : dans les branches à bas salaires et les branches où les conditions de travail sont physiquement pénibles. Elle est relativement bonne dans les arts et métiers, la construction et l'industrie, mais reste lacunaire dans le tertiaire (commerce de détail, établissements médico-sociaux, logistique) et parmi les employé-e-s.

Évolution des salaires

Les accords salariaux CCT que nous avons obtenus ces dernières années étaient mitigés. En 2016 et 2017, les salaires effectifs CCT ont augmenté en moyenne d'un demi pour cent et d'environ un pour cent dans les années 2018 à 2020. L'évolution des salaires réels dépend aussi du renchérissement. Les salaires réels ont augmenté de plus d'un pour cent en 2016 et 2020 en raison du renchérissement négatif. Cependant, dans les années 2017-2019, ils ont stagné. L'évolution des salaires a été meilleure dans les domaines CCT que dans l'ensemble de l'économie. Cela montre que les syndicats et les conventions collectives de travail ont une grande influence sur la fixation des salaires.

Évolution des salaires en Suisse 2016 – 2020

	Renchérissement	Ensemble de l'économie		CCT	
		Sal. nom.	Sal. réels	Sal. eff.	Sal. min.
2016	- 0,4 %	0,7 %	1,1 %	0,4 %	0,7 %
2017	0,5 %	0,4 %	- 0,1 %	0,5 %	0,8 %
2018	0,9 %	0,5 %	- 0,4 %	0,9 %	0,5 %
2019	0,4 %	0,9 %	0,5 %	1,1 %	0,8 %
2020	- 0,7 %			0,9 %	0,7 %

Renchérissement et primes d'assurance maladie

La pleine compensation du renchérissement est un objectif central de toutes les négociations salariales collectives. Toutefois, l'augmentation des primes de l'assurance maladie n'est que partiellement prise en compte dans le calcul de la compensation du renchérissement. Pour maintenir le pouvoir d'achat, il faudrait aussi compenser la hausse des primes d'assurance maladie. Des dispositions correspondantes sont prévues dans certaines CCT. Dans l'industrie horlogère et dans les entreprises Nestlé, il y a une contribution de l'employeur aux primes d'assurance maladie des employé-e-s. Dans les entreprises Nestlé, le montant versé représente environ la moitié de la prime suisse moyenne.

Obligation des entreprises d'effectuer des analyses de l'égalité salariale

La loi sur l'égalité révisée est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2020. Elle oblige les entreprises occupant plus de 100 salarié-e-s à analyser leurs salaires sous l'angle de la discrimination. Cela peut être mis en œuvre en collaboration avec la commission du personnel et/ou le syndicat, et permet ainsi un véritable contrôle

des salaires. Malheureusement, les choses avancent lentement, car de nombreuses entreprises préfèrent effectuer les analyses avec une entreprise de révision externe plutôt qu'avec les syndicats. Unia a toutefois convenu d'une telle procédure avec notamment fenaco ou Lindt & Sprüngli.

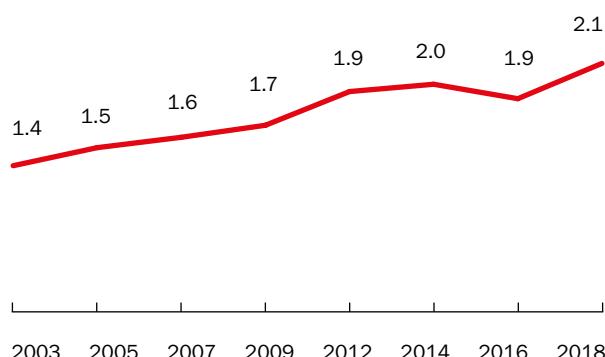
Des améliorations notables

La possibilité de partir à la retraite avant l'âge légal est une priorité, en particulier dans les branches où le travail est physiquement pénible. Le modèle de préretraite pour les peintres et plâtriers de Suisse alémanique est entré en vigueur en 2017. Dans la me-

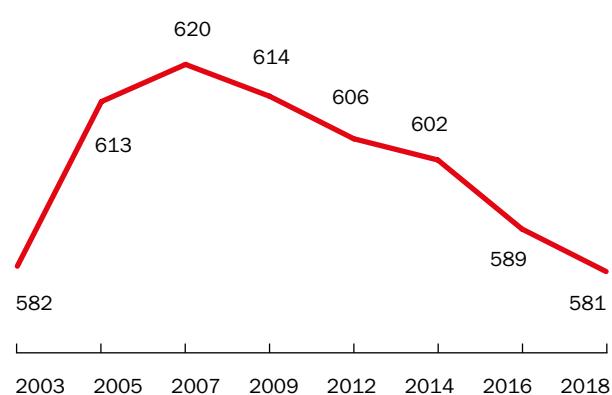
nuisserie, les délégué-e-s aux négociations ont décidé d'un modèle de pré-retraite, et ce système est également à l'étude dans la branche de l'électricité. Tandis que les délégué-e-s d'Unia ont approuvé la solution négociée, les délégué-e-s de l'association des maîtres menuisiers ont refusé de donner leur approbation. Cette branche se trouve dans une situation de vide conventionnel depuis le 1^{er} janvier 2021. Dans certaines CCT, la protection contre le licenciement a été améliorée pour les salarié-e-s âgés, entre autres dans la CCT MEM. Dans la CCT de l'industrie textile, les salarié-e-s de plus de 58 ans sont explicitement protégés en cas de restructuration.

Nombre d'assujetti-e-s à une CCT

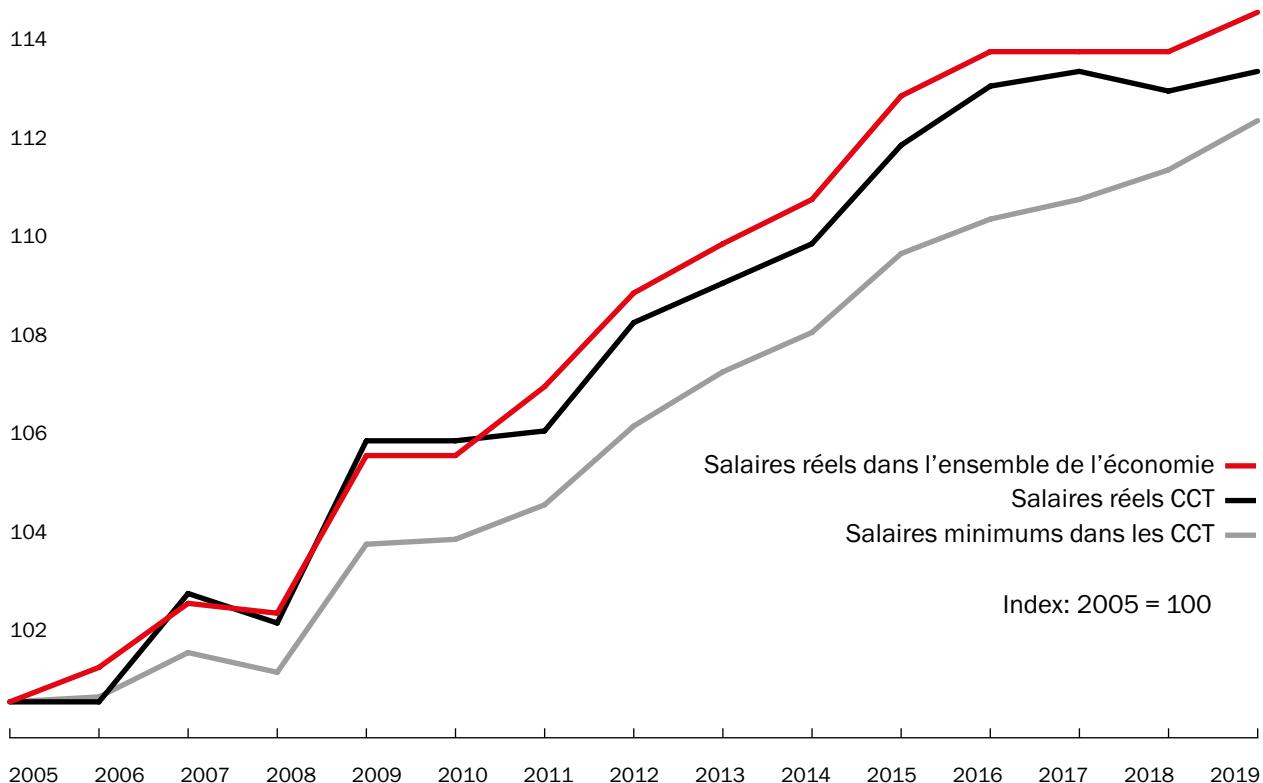
(en Mio.)



Nombre de CCT



Évolution des salaires dans le domaine CCT et dans l'ensemble de l'économie



Nous voulons plus : la lutte pour de meilleurs salaires

L'engagement pour des salaires plus élevés est une compétence de base d'Unia. Le relèvement des bas salaires et la lutte contre la discrimination salariale envers les femmes étaient des priorités ces dernières années. Et des progrès ont été réalisés en matière de salaires minimums cantonaux.

Les employeurs ont mis le frein sur les salaires en bien des endroits ces dernières années : concernant les accords collectifs, les hausses salariales ont parfois été nulles ou modestes. Mais les négociations salariales ont aussi débouché sur des points positifs. Unia a obtenu d'importantes améliorations, en particulier dans le domaine des plus bas salaires (par ex. de meilleurs salaires minimums dans la CCT de la coiffure et la CCT Coop ainsi que dans le CTT économie domestique, et la compensation automatique du renchérissement sur les salaires minimums dans la CCT MEM).

Thématiser publiquement l'écart salarial

Malgré quelques succès dans la lutte contre les bas salaires, l'écart entre les hauts et les bas salaires se creuse. C'est ce que montre l'étude annuelle sur les écarts salariaux d'Unia. Avec cette étude qui a suscité l'attention des médias, nous avons aussi souligné la disproportion frappante entre les versements records de dividendes aux actionnaires et la stagnation des salaires des employé-e-s. Nous sensibilisons donc l'opinion publique à la question de la répartition et rappelons que les salarié-e-s génèrent les bénéfices des entreprises et doivent donc en recevoir leur juste part.

« Women want more »

L'égalité et la lutte contre la discrimination salariale des femmes étaient une priorité de l'engagement d'Unia ces dernières années. Le fait que les femmes gagnent toujours environ 20% de moins que les hommes est l'un des plus grands scandales de notre temps.

Pour faire pression, Unia a appelé avec de nombreuses autres organisations à la grande manifestation « #ENOUGH18 » pour l'égalité salariale et contre la discrimination du 22 septembre 2018 à Berne. Plus de 20 000 personnes ont participé. Rétros-

pectivement, cette manifestation massive a marqué le coup d'envoi de la grève des femmes* du 14 juin 2019, axée sur la question des salaires sous la devise « Du respect, du temps, de l'argent ». Unia a ensuite lancé en 2019 la campagne « Women want more » et a exigé des mesures politiques contre la discrimination salariale, mais aussi des augmentations de salaire pour les femmes dans les entreprises et les branches. A partir de 2020, dans le contexte de la crise du coronavirus, Unia a mis l'accent sur la question des salaires dans les « branches essentielles » comme les soins, le commerce de détail ou la logistique où le pourcentage de femmes est supérieur à la moyenne.

Salaires minimums cantonaux

Les salaires minimums sont un moyen important pour lutter contre la sous-enchère salariale et politiser la question salariale. Ces dernières années, Unia s'est engagé en première ligne pour l'introduction de salaires minimums cantonaux. Il existe désormais un salaire minimum légal dans les cantons de Neuchâtel, du Jura, de Genève et du Tessin. Neuchâtel a été le premier canton à introduire, en été 2017, un salaire minimum de 20 francs de l'heure. Six ans après la votation populaire de 2011, le Tribunal fédéral a donné son feu vert et rejeté les plaintes des associations patronales. Cela a eu un effet de signal pour les autres cantons : le canton du Jura a suivi en novembre 2017, en instaurant aussi un salaire minimum de 20 francs, à la suite d'une initiative populaire soutenue par Unia. Au Tessin aussi, la population a approuvé une initiative cantonale pour un salaire minimum de 19 francs, applicable dès le 1^{er} janvier 2021. Il sera progressivement augmenté chaque année. Et le 27 septembre 2020, le canton de Genève a adopté un salaire minimum obligatoire de 23 francs de l'heure. L'initiative a été lancée par les syndicats. Le salaire minimum genevois est entré en vigueur le 1^{er} novembre 2020.



Assez de cette lenteur d'escargot: l'égalité salariale, maintenant!

Les femmes veulent plus de respect, de temps et d'argent!



L'application des CCT comme moyen d'action stratégique

Unia veut s'assurer de la bonne application des nombreuses CCT pour lesquelles il s'engage. Pour cela, le syndicat a rapidement implémenté une décision du congrès 2016 et a créé un département spécifique baptisé « Application CCT ».

Unia s'est appliqué ces quatre dernières années à développer et améliorer le contrôle des conditions de travail dans le cadre du développement de son projet interprofessionnel d'application des CCT. Compte tenu du grand nombre de CCT, Unia a pu acquérir au fil des années une solide expérience en la matière. Notre syndicat gère en effet sur mandat plusieurs secrétariats de commissions paritaires, tant au niveau national que régional.

A la demande du congrès, le département « Application CCT » a été créé en 2019 dans le but d'améliorer l'application des conventions collectives. Ceci en systématisant les bonnes pratiques d'une part, et en offrant un soutien aux régions dans l'exercice de leurs compétences d'autre part.

Le département Application CCT d'Unia est opérationnel

Le département est pleinement opérationnel depuis le deuxième semestre 2020. Il fonctionne de manière interprofessionnelle pour l'intégration des activités d'application des CCT dans les quatre secteurs d'Unia.

Le département assume des mandats d'exécution des commissions paritaires au niveau national. Actuellement, le département est chargé de l'application au niveau national de dix conventions collectives de travail auxquelles sont soumis 13 000 entreprises (avec leur personnel) et 461 500 employé-e-s.

Au total, une quarantaine de collègues travaillent dans le département composé de l'équipe « mise à disposition des données de CCT » qui, gère la base de données service-cct.ch, et de l'équipe « soutien à l'application » qui coordonne et offre un soutien aux collègues de la centrale et des régions qui travaillent dans le domaine de l'application des CCT.

Formations mises en place

Les activités de contrôle du respect de nos CCT ainsi que leur renforcement, autant en nombre qu'en qualité, nous ont permis de bien mesurer les enjeux qui nous attendent et de développer des outils qui facilitent le travail des commissions paritaires. Le nouveau département « Application CCT » a ainsi mis en place une palette de formations à l'intention de nos secrétaires syndicaux qui interviennent sur les chantiers pour soutenir le travail des commissions paritaires. Une formation *ad hoc* comme celle, par exemple, mise en place dans la technique du bâtiment a permis d'étendre le nombre de contrôles sur le terrain et de renforcer l'application des CCT.

Un rôle important dans la mise en œuvre des mesures d'accompagnement

Par ailleurs, un énorme travail a également été fourni pour développer des outils informatiques performants comme SIAC ou Baticontrôle. Il s'agissait d'accélérer le traitement des dossiers et d'améliorer la qualité des contrôles des travailleurs détachés (contrôles financés par la Confédération). Cet objectif a été atteint en numérisant les processus de contrôle et en les cartographiant dans un outil pouvant être utilisé conjointement par les commissions paritaires et les associations de contrôle. Avec ces différents outils, il s'agit aussi d'améliorer la lisibilité du travail effectué pour résister aux attaques contre les mesures d'accompagnement et la libre circulation des personnes.

A l'heure qu'il est, plus de 41 000 contrôles d'entreprises sont effectués chaque année dans l'ensemble des secteurs en Suisse, dont près de 17 000 auprès de prestataires étrangers (entreprises ou indépendants) qui détachent des salarié-e-s dans notre pays.



Le travail syndical, c'est aussi sensibiliser et informer.

Les CCT ne valent que si l'on contrôle leur application concrète.



Extension et renforcement des CCT de l'industrie

Les étapes dans la politique CCT et du secteur industrie, les difficultés dans le recrutement des membres et les défis politiques ont marqué les années passées dans le secteur, du moins jusqu'à la pandémie de coronavirus.

L'industrie suisse a connu dans l'ensemble de bonnes années jusqu'à la crise du coronavirus. Tandis que la forte création de valeur a favorisé la conclusion de meilleures CCT, les changements structurels intervenus dans l'industrie ont pesé sur l'évolution des effectifs des membres: l'industrie suisse compte toujours plus de «cols blancs», comme les chercheuses et chercheurs et les développeuses et développeurs, et toujours moins de «cols bleus», qui travaillent dans la production.

L'évolution des membres est préoccupante

Unia étant principalement ancré parmi les salarié-e-s de la production, il perd chaque année des membres qui ne peuvent pas être simplement remplacés par des cols blancs. Les personnes hautement qualifiées sont toujours réticentes à adhérer à Unia, bien qu'elles soient depuis longtemps dans le même bateau que les cols bleus, et subissent aussi la forte pression du capital financier. Depuis son nouveau lancement, notre ancien magazine des membres de l'industrie chimico-pharmaceutique, qui paraît sous le titre «Input Industrie» doit aussi s'adresser aux cols blancs. Il est désormais destiné à tous les membres d'Unia du secteur.

Pour intensifier le recrutement des membres, le secteur industrie a lancé un nouveau projet avec le département «construction syndicale» en 2016: «Construction syndicale coordonnée dans les entreprises stratégiques de l'industrie MEM et dans d'autres entreprises clés».

Politique salariale et séminaires sur les salaires

Au cours de ces dernières années, Unia est parvenu à introduire et à augmenter les salaires minimums dans les CCT de certaines entreprises ou de branches entières. La répartition de la création de valeur est le principal débat entre employeurs et employé-e-s.

Unia a placé la question des salaires au centre des CCT de l'industrie, renforçant ainsi son importance. Grâce au succès des négociations CCT, il a été possible de faire participer les salarié-e-s à l'augmentation de la création de valeur, bien que les groupes de l'industrie se fixent des objectifs de rendement toujours plus élevés.

Afin de mieux préparer les représentations du personnel aux négociations salariales dans les entreprises, Unia a organisé pour la première fois en 2019 des séminaires sur les salaires dans toute la Suisse. Au total, 200 représentant-e-s du personnel ont participé à ces séminaires.

Temps de travail et égalité

Dans les années sous revue, différentes interventions parlementaires visant à déréglementer le temps de travail ont été déposées. En 2017, avec la pétition «Bien au travail, bien dans la vie. Touche pas à mon temps libre!», Unia a récolté plus de 6000 signatures en un mois dans les branches de l'industrie. C'est aussi grâce à cet engagement que nous avons pu repousser les projets de flexibilisation qui auraient permis d'augmenter le temps de travail jusqu'à 67 heures par semaine.

Le secteur industrie a soutenu la grande manifestation pour l'égalité entre femmes et hommes en septembre 2018, tout comme la journée d'actions et de grève des femmes du 14 juin 2019. Comme lors de la grève des femmes de 1991, la mobilisation des ouvrières de l'horlogerie a été une fois encore impressionnante. Dans l'industrie horlogère, l'écart salarial inexplicable entre femmes et hommes est particulièrement important. Cependant, il est aussi urgent d'agir dans les autres branches de l'industrie. Afin de mettre enfin un terme à ce scandale, Unia demande des analyses paritaires de l'égalité salariale dans le cadre de la mise en œuvre de la loi révisée sur l'égalité.



Comme ici chez General Electric, les employé-e-s se défendent avec Unia contre les délocalisations.

La Vallée de Joux a été le cœur de la grève des femmes de 1991. Les horlogères y ont été combatives en 2019 aussi !



Industrie MEM : une CCT encore améliorée

Un temps fort a été sans aucun doute la conclusion de la nouvelle CCT de l'industrie MEM en 2018, l'une des CCT les plus importantes de Suisse avec quelque 100 000 salarié-e-s assujettis. Cinq ans après l'introduction des salaires minimums en 2013, nous avons pu imposer leur augmentation au Tessin et dans l'Arc jurassien, ainsi que des contrôles à l'échelle nationale et la compensation automatique du renchérissement sur les salaires minimums. Ce dernier point a déjà porté ses fruits en 2019 avec une augmentation automatique de 1,2%.

La Passerelle MEM 4.0, désormais ancrée dans la CCT, est également prometteuse. Elle s'appuie sur un concept d'Unia et complète la formation professionnelle par l'apprentissage tout au long de la vie. La Passerelle MEM 4.0 doit permettre aux salarié-e-s de se qualifier pour l'industrie numérique. Elle constitue une mesure innovante pour lutter contre les pertes d'emplois et la pénurie de personnel qualifié. Les partenaires sociaux ont maintenant lancé les premiers projets pilotes.

La difficulté des salarié-e-s âgés à trouver un emploi après un licenciement reste un problème. Dans l'industrie MEM, il a été possible de renforcer la protection contre le licenciement dans la CCT pour les salarié-e-s de plus de 55 ans.

**Dans la nouvelle CCT
MEM, les salaires les plus
bas ont été augmentés
en 2018 et l'ajustement
automatique à l'inflation
a été introduit pour
les salaires minimums.
Beaucoup d'employé-e-s
en ont profité immédia-
tement.**

Industrie horlogère : focus sur l'égalité salariale

La nouvelle CCT des industries horlogère et micro-technique suisses est entrée en vigueur en 2017. Elle est plus moderne et plus sociale que l'ancienne CCT, et elle offre aux salarié-e-s une protection accrue. Les salaires minimums, qui stagnaient depuis 2014 dans la plupart des régions, ont été augmentés de 3% en moyenne en 2018.

En 2019, les membres d'Unia de l'industrie horlogère ont déjà adopté des revendications pour les chaînes négociations CCT. La priorité est donnée au relèvement des salaires féminins : c'est le résultat direct de la grève des femmes. Cette question est particulièrement urgente dans l'industrie horlogère : les nombreuses femmes actives dans cette branche gagnent en moyenne près de 30% de moins que les hommes. Les prochaines négociations CCT devraient débuter en automne 2020. Elles ont été reportées en raison de la pandémie et de son impact économique sur la branche, et la CCT existante a été prolongée.

Industrie alimentaire : améliorations en matière de CCT et de politique salariale

Nous avons aussi amélioré les salaires et les conditions de travail dans différents accords CCT de l'industrie alimentaire. Les salarié-e-s avec famille, en particulier, bénéficient d'un congé maternité et paternité plus long (CCT Wander, Nestlé Waters, Chocosuisse, fenaco). De nouveaux salaires minimums ou des salaires minimums plus élevés ont été introduits, par exemple pour le personnel de Wander et des Salines de Bex.

Chimie et pharma : changements structurels rapides

L'industrie chimico-pharmaceutique ne cesse d'augmenter sa productivité, ses marges bénéficiaires et sa part aux exportations suisses. Mais cette dynamique ne profite pas à tous. Le changement structurel vers des activités à plus haute valeur ajoutée est un sujet qui préoccupe dans les entreprises.

Les employé-e-s de Novartis ont été particulièrement affectés. En automne 2018, le groupe a annoncé la suppression d'environ 2150 postes en Suisse. Il s'agit de la plus importante réduction d'effectifs de l'histoire de Novartis. Les représentants du personnel ont pu renégocier le plan social, et ainsi réduire massivement les suppressions de postes prévues.

Défis du futur:

Ces quatre prochaines années, nous devrons faire face à de nombreux défis, en plus des bouleversements causés par le coronavirus:

Innovations

Il faut plus de recherche et de développement, et plus de transfert des connaissances entre les universités, les hautes écoles spécialisées et les entreprises. Ce transfert doit aussi être garanti pour les PME. Les programmes d'encouragement de la Confédération, la formation initiale et continue et la participation des employé-e-s doivent être renforcés et encouragés: ce sont souvent les moteurs d'innovations concrètes.

Numérisation

La Suisse a besoin d'une charte complète sur la numérisation. Unia a présenté à cet effet des revendications concrètes au niveau de l'entreprise et face aux politiques. Dans l'industrie, la numérisation offre la possibilité de réduire la consommation de ressources et, en combinaison avec un travail hautement spécialisé, de déclencher une réindustrialisation en Suisse.

Formation professionnelle et continue

Nous voulons étendre le concept de la Passerelle MEM 4.0 à d'autres branches. Les salarié-e-s âgés, en particulier, ont besoin d'un emploi sûr, d'un congé de formation et de formations continues régulières.

Politique de la Banque nationale

La Suisse a besoin d'une Banque nationale qui tienne aussi compte des intérêts des salarié-e-s et de l'industrie et lutte contre la surévaluation du franc. Sinon, des milliers d'emplois industriels continueront à être délocalisés à l'étranger.

Ecologie

Il convient de promouvoir de façon ciblée les technologies clés d'une industrie verte, par exemple l'énergie hydraulique et éolienne ou la technologie de batterie, selon le concept du «fonds de production axé sur la reconversion éco-sociale» déjà lancé en 2009 par le secteur industrie d'Unia.

Mondialisation

Pour les entreprises industrielles suisses, il convient de privilégier «la qualité au lieu du prix.» Une production intelligente, de qualité élevée et à forte valeur ajoutée plutôt que la concurrence avec des pays à bas salaires. L'objectif d'une politique industrielle doit être de maintenir toute la chaîne de création de valeur en Suisse, de la recherche à la production. L'importance d'une telle politique industrielle a encore été confirmée par la crise du coronavirus en 2020.

Des CCT fortes grâce à l'engagement des militant-e-s !

Ces quatre dernières années ont été marquées par de nombreuses négociations conventionnelles. Avec des remises en cause des acquis, mais aussi de bons résultats dans certaines branches où nous sommes parvenus à progresser.

Le secteur des arts et métiers d'Unia organise les salarié-e-s soumis à quelque cinquante CCT de branches déclarées de force obligatoire en Suisse, soit près de 60% d'entre elles. Ces CCT sont étendues au niveau cantonal ou fédéral. Elles couvrent autant les conditions de travail que la retraite anticipée, la formation professionnelle ou encore l'exécution des CCT. Avec leur extension, Unia permet aux salarié-e-s – qu'ils soient résidents ou détachés – de bénéficier de conditions de travail dignes et surtout de combattre toute forme de sous-enchère salariale. Ces CCT permettent aussi de garantir l'attractivité des métiers de l'artisanat où le manque de main-d'œuvre qualifiée commence déjà à se faire sentir.

Les renouvellements des CCT de la plâtrerie-peinture, du second œuvre romand et de l'électricité ont été portés par des comités de lutte et des conférences professionnelles où des militants actifs se sont engagés pour aboutir à de très beaux résultats.

Un solide réseau de militant-e-s et de beaux résultats

Les conventions du secteur des arts et métiers sont portées par un réseau de militant-e-s dans les régions. Ces personnes de confiance participent à la mise en place des campagnes et à l'élaboration des cahiers de revendications chaque année au moment des négociations salariales, ou tous les trois ou quatre ans lors des renouvellements conventionnels. Dans ce domaine, les renouvellements des CCT de la plâtrerie-peinture, du second œuvre romand (SOR) ou encore de l'électricité ont été portés par des comités de lutte et des conférences professionnelles où des militants actifs se sont engagés pour aboutir à de très beaux résultats. Par exemple, l'introduction de la retraite anticipée en 2018 chez les plâtriers-peintres, la reconnaissance des diplômes étrangers ou la compensation des heures supplémentaires en temps ou en argent plébiscitée par les salarié-e-s dans le SOR et dans l'électricité en 2019.

Dans cette dernière branche, les salarié-e-s ont aussi bénéficié en 2020 d'une hausse conséquente des salaires réels de 100 francs pour toutes et tous alors qu'une revalorisation de la grille salariale de plusieurs centaines de francs interviendra en 2021. Sur le terrain, nous avons mené des campagnes de proximité lors de ces renouvellements, des mobilisations dans les entreprises, ou encore des rassemblements, avec pour point d'orgue la manifestation des électricien-ne-s venus de toute la Suisse à Zurich pour défendre leurs revendications pendant les négociations de leur nouvelle CCT.

Plusieurs autres CCT ont été renouvelées. Celles de la technique du bâtiment (+ 200 francs sur les salaires minimums), de l'enveloppe des édifices (meilleure protection contre le licenciement pour les travailleuses et travailleurs âgés, + 100 francs sur les salaires minimums des apprenti-e-s), de la construction métallique (+ 3,5% sur les salaires minimums),



Poing levé pour les droits des salarié-e-s!

de l'isolation (renforcement des mécanismes de contrôle, salaires minimums pour les apprenti-e-s) ainsi que plusieurs contrats collectifs cantonaux, à chaque fois avec des améliorations plus ou moins conséquentes en fonction de notre capacité de mobilisation et de notre présence dans les entreprises. D'autres ont simplement été prolongées. Mais notre secteur n'a perdu aucune CCT. Nous parvenons ainsi à préserver un taux de couverture conventionnelle élevé dans les professions des arts et métiers. Une ombre au tableau : le vide conventionnel depuis le 1^{er} janvier 2021 dans la menuiserie alémanique et tessinoise, les patrons ayant refusé le paquet négocié par les deux délégations, en particulier la nouvelle CCT de retraite anticipée de la branche.

Des projets pour une plus forte capacité de mobilisation

Le secteur des arts et métiers a aussi développé plusieurs projets régionaux liés au lancement de projets de construction syndicale voulu par le dernier congrès. Ces projets régionaux ont été mis en place pour renforcer notre travail conventionnel et recruter des membres. À ces projets relatifs aux branches prioritaires – pour ces quatre dernières années l'électricité et le second œuvre romand – ont été associés des projets dans des entreprises focales, dont l'approche nécessite un traitement particulier. L'objectif était le développement des effectifs de membres, mais aussi le développement des réseaux de militant-e-s dans les entreprises et les branches. Ce travail devra être renforcé, car il est encore limité à une petite partie du territoire suisse.

Le principal bémol de notre bilan est celui des adhésions. Il se solde par une baisse des membres, en particulier ces deux dernières années. Alors que les effectifs de nos métiers ne cessent de progresser, la courbe des adhésions est globalement descendante dans toutes les régions. Pour renverser la tendance, le secteur entend développer des activités de campagnes afin de cibler, notamment, les jeunes travailleuses et travailleurs. Le but est de compenser les pertes induites par les départs à la retraite des « baby boomers » d'une part, et assurer la pérennité de nos comités de militant-e-s d'autre part.

Numérisation et transition énergétique

Notre secteur sera l'un des principaux bénéficiaires des emplois liés à la transition énergétique et de la révolution numérique qui arrivent. En Suisse, la majorité des émissions de CO₂ provient en effet de notre parc immobilier vieillissant. Les travailleurs et travailleuses de l'artisanat sont et seront encore ces prochaines années en première ligne pour installer les technologies nécessaires à leur rénovation (isolation thermique, chauffage, énergie solaire). Grâce aux subsides alloués par le Conseil fédéral dans le cadre de sa stratégie énergétique 2050, le volume d'emploi nécessaire sera encore appelé à s'accroître. La numérisation en cours des bâtiments (smart-home, domotique) offre également de solides perspectives en matière d'emploi à notre secteur. Nous devons anticiper ces changements et ses conséquences, et envisager les opportunités pour nos membres. Il s'agira notamment de mener les luttes qui s'imposeront pour que les profits reviennent également à ceux qui les ont générés : les travailleuses et travailleurs ! C'est ce vaste programme qui nous attend pour ces prochaines années.



Les électricien-ne-s luttent et gagnent!

On pose les outils pour de meilleurs salaires dans le second œuvre romand.



Le plus grand mouvement de grève dans la construction depuis des décennies

La garantie de la retraite à 60 ans et le renouvellement de la Convention nationale ont été les grands thèmes dans la construction. Un important mouvement de grève nous a permis d'assurer la retraite flexible (FAR) et de renouveler la CN sans compromis.

Le boom de la construction s'est poursuivi en Suisse ces dernières années. Fin 2019, l'indice de la construction a atteint un nouveau sommet. Les chiffres d'affaires des entreprises ont augmenté d'environ 15% au total au cours des dix dernières années. Dans le même temps, le nombre d'employés fixes a stagné dans le secteur principal de la construction. Fin 2019, 77 725 personnes étaient encore employées dans la construction contre 78 758 dix ans auparavant. La productivité dans la construction augmente donc massivement; on construit toujours plus avec toujours moins d'employé-e-s fixes. En même temps, la précarité progresse: le nombre de travailleurs temporaires et d'employés d'entreprises sous-traitantes et de très petites entreprises continue d'augmenter sur les chantiers.

La plus grande mobilisation des maçons depuis 2002 a conduit au succès

Depuis l'été 2017, les partenaires sociaux savaient que les mesures d'assainissement de la Fondation FAR, décidées fin 2015 après un grand débat, ne seraient pas suffisantes. Malgré la demande des syndicats, la Société suisse des entrepreneurs (SSE) a refusé de prendre les mesures nécessaires. La pression sur la retraite à 60 ans a augmenté.

La SSE exigeait soit un relèvement de l'âge de la retraite à 62 ans, soit une réduction massive des rentes. Elle envisageait également une véritable détérioration de la Convention nationale (CN), qui expirait fin 2018, en demandant la semaine de 50 heures et la flexibilisation des heures supplémentaires ainsi que des réductions de salaire pour les salariés âgés et un affaiblissement de la protection contre le licenciement.

Début 2018, les maçons ont décidé de mener une vaste campagne. Dans un vote de grève, 93% ont ap-

prouvé des mesures de lutte si les entrepreneurs refusaient de proposer des solutions. En juin 2018, plus de 18 000 maçons sont descendus dans la rue à Zurich pour leur convention et pour la retraite à 60 ans. Comme les entrepreneurs n'étaient toujours pas disposés à rechercher une solution, près de 16 000 employés ont interrompu le travail pendant une journée. Ce fut le plus grand mouvement de grève depuis des décennies.

Le combat a porté ses fruits. Après 20 rondes de négociations, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur un résultat : la retraite à 60 ans était assurée et les contributions ont été augmentées. La CN a été renouvelée avec quelques adaptations. Les maçons ont obtenu une amélioration de la protection contre le licenciement, de l'exécution de la CN et une extension du champ d'application pour les travaux de désamiantage. Et après des années de stagnation, les salaires ont enfin été augmentés de manière substantielle : 80 francs en 2019 et en 2020.

Lutte contre la pression des délais et le stress

De moins en moins d'ouvriers construisent toujours plus. Depuis longtemps déjà, les maçons se plaignent de l'augmentation massive de la pression des délais et du stress sur les chantiers. Entre juin et octobre 2019, Unia a mené une enquête sur ce sujet, à laquelle plus de 12 000 maçons ont participé. Les résultats étaient sans équivoque : plus des trois quarts des personnes interrogées ont affirmé que la pression des délais avait augmenté. Conséquences : un impact négatif sur la santé, un plus grand nombre d'accidents et une baisse de la qualité du travail. En collaboration avec les maçons, Unia élaborera actuellement les revendications pour les prochaines négociations sur la CN.



Du rouge à perte de vue quand Unia est dans la rue pour la retraite à 60 ans dans la construction!



La branche du paysagisme veut en finir avec les bas salaires.

Les maçons défendent leur retraite à 60 ans.



Améliorations dans l'exécution

En mars 2019, après une phase préparatoire de deux ans, le système d'information Alliance construction (SIAC) a été lancé. Les données contenues dans SIAC indiquent quelles entreprises sont soumises à quelle CCT, si elles ont été contrôlées et le résultat des contrôles. Cela permet d'améliorer sensiblement la transparence. Les maîtres d'ouvrage et les mandants ont la possibilité de consulter ces informations et donc d'attribuer les mandats aux entreprises correctes. Les entreprises peuvent aussi se procurer une carte de SIAC. Elle permet de contrôler sur les chantiers si un employé travaille effectivement pour l'entreprise mandatée. Et les informations sur les contrôles précédents sur place sont à la disposition des organes de contrôle.

Organisation des contremaîtres

Depuis quelques années, Unia poursuit son travail de construction syndicale auprès des contremaîtres. Le but est d'améliorer l'ancrage syndical de ces personnes clés pour renforcer le syndicat sur les chantiers d'une manière générale.

De premiers succès ont été enregistrés aussi bien dans les régions qu'au niveau national: la CCT des contremaîtres, la convention des cadres de la construction, a été remaniée techniquement et réimprimée en 2019 sous la direction d'Unia. Nous avons pu transférer dans la convention des cadres de la construction les acquis que nous avions obtenus en 2018 dans la CN et augmenter les salaires minimums. Cependant, la SSE a refusé de formuler une recommandation générale sur les salaires. Cela montre aussi la nécessité d'organiser davantage les contremaîtres. Unia publie régulièrement un magazine des contremaîtres en allemand et en français.

Beaucoup de mouvement dans la branche verte

A côté du secteur principal de la construction, le paysagisme est une branche importante du secteur. Cependant, le degré d'organisation est encore faible et seules quelques régions disposaient d'une CCT de force obligatoire. Le congrès Unia 2016 a donc décidé d'intensifier le travail dans l'horticulture. Le grand engagement des horticultrices et horticulteurs actifs et les campagnes d'Unia orientées vers la participation au cours des dix dernières années ont porté leurs fruits: petit à petit, les conditions de travail ont été améliorées dans la branche.

Dans le canton de Schaffhouse, nous avons empêché devant le Tribunal fédéral que les employeurs n'obtiennent une déclaration de force obligatoire de la CCT cantonale sans Unia. L'arrêt rendu est le suivant: en tant que plus grand syndicat dans l'horticul-

ture, nous devons impérativement être partie prenante d'une CCT de force obligatoire. Cet arrêt ouvre la voie aux négociations dans d'autres régions de Suisse. En 2020, nous avons aussi remporté un succès important en Suisse romande: nous avons négocié une CCT pour les cantons de Fribourg, Neuchâtel, du Jura et pour le Jura bernois (Bienne incl.).

Degré d'organisation plus élevé et amélioration de la CCT dans le nettoyage

Au cours des quatre dernières années, nous avons encore augmenté les effectifs de membres dans le secteur du nettoyage. La convention collective de travail déclarée de force obligatoire a permis d'augmenter sensiblement les salaires durant les quinze dernières années. En 2017, nous avons conclu avec succès les négociations pour le renouvellement de la CCT de branche en Suisse alémanique. Elle a apporté des augmentations de salaire, des améliorations dans la formation continue et une meilleure indemnisation des jours fériés. Le nettoyage de véhicules est désormais aussi soumis à la CCT.

En Suisse romande, nous avons aussi conclu les négociations sur une nouvelle CCT 2017 avec des augmentations de salaire. Cependant, le nettoyage reste dans l'ensemble une branche à bas salaires. L'objectif d'Unia doit être de continuer à améliorer les salaires.

Renouvellement d'autres conventions

Le secteur de la construction gère d'autres CCT de force obligatoire dans le montage d'échafaudages, dans la construction de voies ferrées et dans l'industrie des produits en béton et des tuileries-briqueteries. En 2019, les partenaires sociaux de la branche de l'échafaudage se sont mis d'accord sur une nouvelle CCT avec des améliorations significatives. La convention d'entreprise avec le géant du ciment Holcim a aussi été renouvelée avec succès.

Léger recul du nombre de membres

Entre janvier 2016 et décembre 2019, Unia a enregistré une augmentation du nombre de membres dans les branches du nettoyage (+25%) et du montage d'échafaudages (+15,9%), alors que dans toutes les autres branches, les chiffres étaient en recul. Le nombre de membres du secteur a diminué dans l'ensemble de 6,9%. Le nombre de membres a aussi diminué dans le secteur principal de la construction, ce qui est particulièrement inquiétant. Cela peut s'expliquer en partie par le changement démographique ainsi que par le retour de migrant-e-s dans leur pays d'origine. Toutefois, lors de la prochaine période de congrès, nous devons inverser cette tendance en intensifiant le recrutement des membres.

Renouvellements importants de CCT, égalité salariale et gestion de la crise du coronavirus

Unia a défendu et amélioré plusieurs CCT et en a conclu de nouvelles. Notre travail a été marqué par les mobilisations politiques : de la lutte contre l'allongement des heures d'ouverture des magasins à la campagne pour les « métiers essentiels » en passant par la grève des femmes.

La nouvelle CCT des shops de stations-service est entrée en vigueur le 1^{er} février 2018. La première CCT nationale de branche dans le commerce de détail constitue un important pas en avant, d'autant plus que les conditions de travail dans les shops de stations-service sont souvent précaires. Cependant, cette avancée majeure a été assombrie par le SECO, qui a exclu les salaires minimums tessinois de la DFO. C'est un cas scandaleux et sans précédent.

CCT renouvelées avec succès

Toutes les grandes CCT du secteur tertiaire devaient être renouvelées pendant la période de congrès :

- La **Convention collective nationale de travail (CCNT) pour l'hôtellerie-restauration**, la plus grande CCT de branche de force obligatoire avec plus de 200 000 salarié-e-s assujettis, est remise en question depuis des années par la principale association patronale du secteur, GastroSuisse, qui a parfois bloqué les négociations. Après d'âpres discussions, les syndicats ont pu obtenir une prolongation de deux ans de la DFO qui expirait à fin 2020, et ainsi maintenir la CCNT.
- Nous avons réalisé des progrès extraordinaires dans la **CCT Coiffure** : pour la première fois, les salarié-e-s sans certificat d'apprentissage sont soumis à la CCT et perçoivent des salaires minimums. La CCT prévoit aussi de meilleurs salaires, qui tiennent compte de l'expérience professionnelle.
- Dans la **CCT d'entreprise Coop**, nous avons amélioré les salaires minimums ainsi que le congé maternité et paternité et nous avons pour la première fois ancré la protection de la santé et la sécurité au travail dans la CCT.

- Dans la **CCT Sécurité**, nous avons augmenté les salaires d'entrée et limité le temps de travail grâce à un supplément en cas de répétition de longues semaines de travail.
- Le **CTT pour l'économie domestique** a été prolongé de trois ans et les salaires minimums ont été relevés de 1,6%.
- Dans la **CCT d'entreprise Elvetino**, les salaires sont augmentés d'au moins 50 francs par an de 2018 à 2022. L'indemnité journalière en cas de maladie s'élève désormais à 100 % pendant les 30 premiers jours d'absence.

Dans toutes les CCT nationales, nous avons pu renforcer les contrôles contre le dumping salarial et pour une application correcte des conditions de travail en vigueur.

Succès obtenus avec les CCT régionales

Au Tessin, Unia a soutenu les matelots du lac Majeur lors d'une grève de trois semaines en été 2017, qui a suscité la sympathie de la population. Ils ont ainsi obtenu une nouvelle CCT. De plus, un taux de syndicalisation élevé a permis d'améliorer la CCT au centre Outlet Foxtown de Mendrisio : les employé-e-s âgés de 50 ans et plus avec quinze années de service et les femmes durant la première année après une naissance bénéficient désormais d'une protection accrue contre le licenciement. De plus, un service par équipe de jour doit désormais comporter au moins quatre heures et le droit à la déconnexion a été inclus pour la première fois dans une CCT du secteur tertiaire.



Campagnes interbranches pour les métiers des services

Lors de la grève des femmes du 14 juin 2019, des dizaines de milliers de femmes et d'hommes des branches des services ont participé à des actions dans leurs entreprises et à des manifestations partout en Suisse. La longue campagne que nous avons menée pour l'égalité salariale a largement contribué à ce succès. Le cas de deux membres d'Unia, Fabienne P. et Natalina D'O, mérite d'être mentionné à titre d'exemple. Après huit ans de dur combat, elles ont trouvé un accord en 2018 avec l'enseigne de mode Bon Génie à Lausanne. L'employeur a reconnu la discrimination salariale et a versé rétroactivement une somme à six chiffres à chacune des deux femmes.

Dans presque toutes les régions, nous avons dû repousser les interventions déposées par la droite pour la prolongation des heures d'ouverture des magasins ou le travail du dimanche, après qu'une libéralisation au niveau fédéral a été stoppée en 2016 (motion Lombardi), cela aussi grâce à notre engagement. Avec un lobbying intensif, des alliances fortes, des campagnes de votation soutenues par les militant-e-s et, lorsque cela était nécessaire, des recours juridiques, nous avons stoppé les projets d'extension dans les cantons de Bâle, Berne, Fribourg, Genève, Lucerne, Neuchâtel, St-Gall, du Tessin, de Thurgovie, du canton de Vaud et du Valais.

Les conséquences négatives de la numérisation sont toujours plus évidentes dans le commerce de détail stationnaire. L'automatisation des processus de travail et le transfert vers le commerce en ligne ont entraîné la suppression d'emplois. Grâce à l'étude d'Unia sur les caisses en libre-service et à une campagne y relative, nous avons obtenu certaines améliorations pour les vendeuses et vendeurs concernés. Dans le domaine Transport et logistique, Unia a lutté avec des mobilisations, des procédures judiciaires et une pression publique contre «l'ubérisation», c'est-à-dire l'exploitation des faux indépendant-e-s via les technologies de plateforme. A côté d'Uber et Uber Eats, nous avons mené le combat chez Notime, Amigos et Smood, pour ne citer que quelques exemples, et nous avons obtenu des résultats positifs.

Nous nous sommes engagés pour la protection de la santé des pendant la crise du coronavirus (élaboration de plans de protection, listes de contrôle, interventions auprès des employeurs, informations transmises aux autorités, etc.) et nous avons mené une campagne pour la revalorisation des «métiers essentiels» (commerce de détail alimentaire, logistique et transport, soins et accompagnement, etc.)

Nous avons lutté contre les licenciements collectifs et pour des plans sociaux chez Generali (assurances), OVS (commerce de détail), Weight Watchers et XPO (logistique). Pour le cas de Generali, nous avons pu sauver le site implanté dans le canton de Vaud. Dans les autres cas, nous avons dû nous concentrer sur des revendications de plan social, que nous avons pu imposer dans une large mesure chez XPO à Genève au terme d'une grève de douze jours.

Evolution de l'effectif des membres

En 2017, le secteur tertiaire a poursuivi la croissance constante des effectifs de membres des années précédentes. Il s'en est suivi une baisse en 2018 et 2019. Récemment, la tendance pour les branches du tertiaire était à nouveau à la hausse. Nous avons enregistré une évolution particulièrement positive du nombre de membres dans les soins de longue durée stationnaires et dans la logistique et le transport. Ce sont deux branches en pleine croissance où nous avons soutenu des projets de développement dans les entreprises au niveau régional et central. L'évolution est aussi positive dans l'économie domestique / l'accompagnement, dans la coiffure et, l'année dernière, dans la restauration-hôtellerie.

«Prix Engagement» du secteur tertiaire

A l'occasion de son assemblée annuelle des délégué-e-s, le secteur tertiaire décerne depuis 2018 le «Prix Engagement» pour un engagement syndical particulier. Jusqu'ici, le premier prix est allé aux militant-e-s Unia suivants :

Deux employé-e-s d'une agence de sécurité au Tessin (2018). Ils ont fourni à la justice des informations qui ont permis de révéler des abus dans le cadre de la surveillance de centres d'asile et se sont retrouvés la cible d'une campagne médiatique massive.

Silvia Dragoi, Alexandra Limo, P.F. et N.D'O. (2019). Ces quatre militantes se sont engagées pendant de nombreuses années pour la dignité et le respect sur le lieu de travail et contre la discrimination salariale.

Susanna Keller et un collectif à Nyon (2020). Susanna est militante de longue date chez Coop. Lors de la grève des femmes, elle a organisé une pause de grève dans son entreprise avec des collègues de travail. Le collectif a contribué dans une large mesure au succès du référendum contre la prolongation des heures d'ouverture des magasins à Nyon.

Mouvements dans les entreprises du secteur tertiaire (sans les actions lors de la grève des femmes)

2017	<p>EMS Notre Dame et Plantamour à Genève (grève) Blinden- und Behindertenzentrum Bern (centre de compétence dédié aux adultes malvoyants et polyhandicapés à Berne) Chauffeurs de taxi de Pégase Léman et StarLimoLuxe (entreprises partenaires d'Uber) à Genève (grève) Matelots du lac Majeur (grève de trois semaines) Spitex Willisau Checkport à l'aéroport de Kloten Tony Transport à Genève Generali à Nyon Caviezal, facility services à Gambarogno (Tessin, grève) Restaurant du Soliat au Val-de-Travers Centre Médical Baptista à La Chaux-de-Fonds Protestation des conductrices et conducteurs de taxi contre les projets de collaboration des CFF et de La Poste avec Uber</p>
2018	<p>OVS dans toute la Suisse Personnel logistique de la société ISS au CERN à Genève (grève, deuxième mouvement en 2019) Epsilon, distribution matinale, filiale de La Poste à Genève Spitex Kempt Chauffeurs de taxi à Lausanne Diagne Limousine à Genève (entreprise partenaire d'Uber) Entreprise vaudoise « 2 Ways » (grève dans l'entreprise partenaire d'Uber) ESA, fournisseur de pneus, canton de Vaud</p>
2019	<p>Hôtel Sheraton à Zurich (grève) Domino's Pizza à Neuchâtel Fondation Tilia pour les soins de longue durée à Berne TMI / Migros dans toute la Suisse DHL à Genève NewSat Communications à Sion</p>
2020	<p>Weight Watchers dans toute la Suisse DPD à Genève XPO à Niederbipp et Genève (grève de douze jours à Genève) Vaudoise Arena à Lausanne Orsay dans toute la Suisse</p>

Nouvelles CCT	CCT / CTT améliorés	Attaques contre les CCT repoussées
CCT des shops de stations-service CCT ECAP (formation pour adultes)	CCT Coop CCT Coiffure CCT Sécurité CTT pour l'économie domestique CCT Elvetino (restauration ferroviaire) CCT Foxtown (commerce de détail, Tessin) CCT Ecole-club Migros (Genève)	CCNT Hôtellerie-restauration CCT Location de services CCT Commerce de détail Neuchâtel CCT Navigation Lago Maggiore CCT Aéroport Lugano



EINZIGARTIG - ENDLICH LOH

Les campagnes politiques

4





La protection des salaires, c'est la ligne rouge ! Pour les salarié-e-s, les mesures d'accompagnement ne sont pas négociables.

Non à l'initiative de résiliation de l'UDC : c'est ce que voulait Unia, et c'est ce qu'a voté le peuple.



Ligne rouge « protection des salaires »

La protection des salaires est sous le double feu de la droite. Le conseiller fédéral PLR Ignazio Cassis voulait sacrifier les mesures d'accompagnement au profit de l'accord-cadre avec l'UE. Et l'UDC a attaqué frontalement les droits des salarié-e-s. Unia mène une lutte défensive.

Le dumping salarial est toujours très répandu en Suisse. Le dernier rapport du SECO sur les mesures d'accompagnement le montre : environ un quart des employeurs contrôlés versent des salaires trop bas. Grâce aux mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, les entreprises fautives sont contrôlées et sanctionnées. Contrairement à la plupart des autres pays européens, nous avons ainsi pu empêcher l'extension du domaine des bas salaires en Suisse.

Oui à de bonnes relations avec l'UE, oui à la libre circulation des personnes, oui à la protection des salaires.

Attaques de la droite et de la droite dure

Les attaques contre la protection des salaires sont donc toujours plus violentes. Les cercles néolibéraux remettent en question les mesures d'accompagnement dans les négociations sur un accord-cadre avec l'Union européenne. Et avec son initiative de résiliation, l'UDC visait non seulement la libre circulation des personnes, mais aussi les mesures de protection des salaires. Unia s'y oppose fermement : Oui à de bonnes relations avec l'UE, oui à la libre circulation des personnes en tant que droit fondamental des salarié-e-s, oui à la protection des salaires.

La ligne rouge dans l'accord-cadre avec l'UE

En été 2018, le ministre PLR des affaires étrangères Ignazio Cassis et ses négociateurs voulaient céder sur les mesures d'accompagnement : le projet d'accord-

cadre avec l'UE accordait plus d'importance à la « libre prestation de services » qu'aux droits des salarié-e-s, affaiblissait les instruments de protection des salaires et soumettait les mesures suisses de protection des salaires à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), dont les décisions vont traditionnellement à l'encontre des intérêts des salarié-e-s. Unia a immédiatement fixé la ligne rouge à ne pas franchir : un accord-cadre qui affaiblit la protection des salaires n'entre pas en ligne de compte. Une position ferme était essentielle, tout comme la collaboration avec l'USS et l'étroite coordination avec Travail.Suisse. La Confédération européenne des syndicats a aussi soutenu notre combat de façon solidaire. Les syndicats étaient d'abord les seuls à critiquer clairement l'accord-cadre, puis rapidement tous les grands partis et associations se sont distanciés du projet.

Importante victoire dans les urnes contre l'initiative de résiliation

L'initiative de résiliation de l'UDC, qui a été soumise au vote le 27 septembre 2020, était une nouvelle attaque frontale contre les salarié-e-s, portée cette fois par les conservateurs nationalistes xénophobes. Le parti de Christoph Blocher veut enterrer la libre circulation des personnes avec les mesures d'accompagnement, et donc vider de leur substance les droits des salarié-e-s, et baisser leurs salaires. Unia s'y est opposé avec une campagne axée sur les droits des salarié-e-s et la protection des salaires, et a contribué à son net rejet. Nous avons notamment réalisé un tout-ménage en collaboration avec l'USS pour expliquer les arguments des syndicats avec des témoignages de différentes branches. De plus, dans le cadre de la campagne Unia, les salarié-e-s ont envoyé 40 000 cartes postales à leurs connaissances pour mobiliser la population contre cette dangereuse initiative.

Stop aux attaques contre la loi sur le travail

La loi sur le travail garantit les droits des salarié-e-s et protège contre le stress et le burn out. Les partis bourgeois veulent affaiblir cette protection et déréglementer le temps de travail. Unia s'y oppose résolument.

Un temps de travail réglementé est le meilleur moyen pour combattre le surmenage au travail. Supprimer cette protection rend les gens malades. Mais les partis bourgeois ne se soucient pas de la santé des salarié-e-s et veulent continuer à déréglementer le temps de travail. Unia lutte contre ces attaques depuis de nombreuses années.

Premier succès d'une large alliance

La résistance des syndicats contre l'allongement du temps de travail a déjà produit ses effets : en 2019, le Parlement a rejeté une initiative parlementaire de l'ancienne conseillère d'Etat Karin Keller-Sutter. L'initiative demandait la libération dans une large mesure de l'obligation de saisir le temps de travail. Une autre attaque, en revanche, n'est pas encore écartée : la semaine de 67 heures et le travail obligatoire de nuit et du dimanche menacent toutes celles et ceux qui ont le malheur d'exercer une fonction de « supérieur-e » ou de « spécialiste ». C'est ce que veut l'initiative parlementaire, aujourd'hui suspendue, de l'ancien conseiller aux Etats PDC Konrad Graber. Si elle était acceptée, la loi suisse sur le travail deviendrait inefficace et les termes imprécis employés dans l'initiative ouvrirait la porte aux abus.

Les politiques seraient bien inspirés de tenir enfin compte de la résistance des syndicats, des médecins du travail, des églises et des cantons et d'enterrer ce projet. Sinon, nous le combattrons par tous les moyens.

Maintenir la protection

Les projets de déréglementation de la droite bourgeoise sont totalement démesurés. La loi suisse sur le travail permet une grande variété de modèles de temps de travail déjà très flexibles. Ce n'est pas pour rien que les salarié-e-s en Suisse ont les temps de travail les plus longs d'Europe. Des niveaux de stress encore plus élevés ne sont pas acceptables. Compte tenu des défis posés par la numérisation, les normes minimales existantes en matière de protection de la santé des salarié-e-s doivent être maintenues.

Unia s'oppose résolument aux tentatives des partis bourgeois de déréglementer le temps de travail. Dans le secteur tertiaire et dans l'industrie, nous avons collecté des milliers de signatures contre ces attaques. Parce que la réglementation des heures de travail est le rempart le plus efficace contre le surmenage et le burn-out !



Les travailleuses et travailleurs de l'industrie refusent une loi sur le travail vidée de sa substance.

Non à plus de stress, non à la flexibilisation à sens unique.



Du respect, du temps, de l'argent: la grève des femmes* a été un grand succès

La grève des femmes* du 14 juin 2019 a été la plus grande manifestation politique depuis cent ans. Unia a participé de manière significative à cette mobilisation historique en faveur de l'égalité.

Le temps était venu : en janvier 2018, le congrès des femmes de l'USS a appelé à la grève des femmes* pour le 14 juin 2019. Les comités de femmes régionaux ont repris l'idée et l'ont concrétisée lors de grandes réunions interrégionales, d'abord en juillet à Lausanne, puis à Zurich et dans d'autres villes. La manifestation nationale pour l'égalité salariale et contre la discrimination, organisée par les syndicats le 22 septembre 2018 à Berne et qui avait réuni quelque 20 000 participant-e-s, a donné un élan important à la mobilisation. De larges alliances de grève se sont alors formées dans presque tous les cantons, auxquelles ont aussi participé les représentantes d'Unia.

Contribution importante des syndicats

Lors de son congrès de fin novembre 2018, l'USS a décidé de mobiliser activement pour la grève des femmes* et de mettre à disposition les ressources correspondantes. Unia a montré l'exemple en se concentrant les mois suivants sur la mobilisation pour le 14 juin dans le but de gagner le plus grand nombre possible de femmes pour des activités dans les entreprises et pour participer aux manifestations publiques. Cela devait contribuer à accroître la pression pour des revendications politiques en matière d'égalité (égalité salariale, prévoyance vieillesse, loi sur le travail, lutte contre le sexisme, conciliation entre vie professionnelle et vie privée, etc.), mais aussi permettre des améliorations concrètes dans les entreprises (par ex. réglementations contre la précarisation, salaires plus élevés, meilleures perspectives de carrière et d'avancement).

La Suisse a bougé !

Avec plus d'un demi-million de participant-e-s, la grève des femmes* de 2019 a été la plus grande mobilisation politique de Suisse depuis cent ans. Des manifestations locales d'une ampleur sans précédent

avec des milliers et des dizaines de milliers de participant-e-s à Biel, Neuchâtel, Bellinzone, Zurich, Bâle, Genève, Berne, Lucerne, Lausanne et dans bien d'autres villes et petites localités ont fait bouger la Suisse !

Unia a contribué à ce mouvement en motivant des dizaines de milliers de salariées à se joindre aux manifestations. Les revendications d'Unia, résumées dans le slogan «Du respect, du temps, de l'argent», ont marqué les discussions politiques de façon déterminante.

Un siècle de mobilisation avec de nombreuses grèves locales

La «journée de grève des femmes» était bien plus qu'une grande action de protestation politique. Grâce à Unia, des grèves d'entreprise et même locales ont eu lieu. Comme par exemple à la Vallée de Joux, où a débuté la grève des femmes de 1991. Ici, plus de 500 femmes d'entreprises horlogères ont demandé plus de respect et plus de temps pendant une pause de midi prolongée.

Dans la vieille ville de Berne, près de 500 vendeuses ont interrompu leur travail à 11 h 00. Elles ont manifesté dans la Marktgasse pour la reconnaissance de leur travail, pour de meilleurs salaires ainsi que pour des heures d'ouverture des magasins qui permettent de concilier le travail et la vie privée. Les employées du nettoyage à Lucerne ont mené une grève particulièrement réussie : elles se sont imposées sur toute la ligne face à leur employeur et ont obtenu la fin du travail gratuit et du temps de déplacement non remunéré.

D'autres grèves, débrayages et pauses de midi prolongées ont eu lieu dans des villes comme Winterthour, Le Locle ou Magliaso. Le 14 juin 2019, les femmes étaient partout : elles ont réclamé de la reconnaissance, de la considération et de meilleurs salaires !



Fini le bla-bla !

Le succès du 14 juin 2019 montre que l'amélioration des conditions de vie et de travail se fait attendre et qu'elle est absolument nécessaire: l'égalité entre femmes et hommes est l'une des questions sociales les plus urgentes en Suisse. Les femmes en ont assez de la lenteur des progrès en matière d'égalité et demandent des mesures concrètes. Par ailleurs, un an après la grève des femmes* historique de 2019, Unia a publié un album de témoignages et de photos en trois langues. Les membres d'Unia peuvent obtenir le livre gratuitement auprès des secrétariats Unia.

Pour une numérisation sociale, contre l'ubérisation du travail

Unia s'engage pour une numérisation sociale, aménagée de manière démocratique, qui profite à toutes et à tous. Ces quatre dernières années, une priorité élevée a été accordée à la lutte contre « l'ubérisation ».

Le congrès 2016 à Genève a demandé qu'une stratégie de numérisation soit élaborée. Début 2017, nous avons organisé une journée d'Olten sur le thème de la «numérisation au travail» qui a réuni de nombreux participant-e-s. Les discussions qui ont eu lieu à cette occasion ont été intégrées dans l'élaboration de la stratégie. L'AD d'Unia a adopté la stratégie en décembre 2017. Elle définit les domaines dans lesquels le syndicat souhaite développer des réponses pour aménager la numérisation: CCT, salaires, temps de travail, formation initiale et continue, protection de la santé, lutte contre le dumping et «l'ubérisation», protection des données et conciliation du travail et de la vie privée.

Depuis lors, les organes dirigeants travaillent à la mise en œuvre de la stratégie avec le soutien d'un groupe de travail intersectoriel.

Conventions collectives de travail importantes

La numérisation du monde du travail concerne les branches de manière différente et nécessite donc des

réponses adaptées. A cet effet, Unia a réalisé un travail de fond et de clarification orienté vers l'avenir, notamment avec une étude très remarquée sur les caisses en libre-service dans le commerce de détail. Cela nous a permis de montrer comment les vendeuses et vendeurs sont exposés à un stress supplémentaire.

Les CCT sont de plus en plus importantes pour gérer de telles sollicitations. Dans la CCT des shops de stations-service, Unia a obtenu une réglementation de la protection des données, et dans la CCT «Fox-town», un droit à la déconnexion. Le programme de formation continue Passerelle MEM 4.0, qui vise à promouvoir la (re)qualification des salarié-e-s, a été ancré dans la CCT MEM à l'initiative d'Unia. Dans la construction et dans les arts et métiers, nous nous engageons pour que les consignes de sécurité soient intégrées comme normes dans le BIM (Building Information Modeling). Les thèmes de la protection des données et des restrictions en matière de surveillance sur le lieu de travail, notamment avec des caméras ou des appareils GPS, ont aussi été abordés.



Les taxis contre le dumping d'Uber



Unia intervient aussi auprès des entreprises qui coopèrent avec Uber, comme ici chez McDonalds.

Lutte contre « l'ubérisation »

Les entreprises dites « de plateforme » qui cherchent à se soustraire à leurs obligations d'employeur posent un problème particulier. Les exemples les plus connus sont le service de taxis Uber et le service de livraison de repas Uber Eats. Tous deux refusent de considérer leurs chauffeurs et chauffeuses et coursiers et coursières comme des employé-e-s, de leur verser un salaire, de leur rembourser des frais et une indemnité de vacances, et de les annoncer aux assurances sociales.

Unia s'est opposé dès le début au modèle illégal d'Uber : avec des expertises juridiques, un travail médiatique, des actions de protestation et avec les premières grèves à l'échelle nationale pour les entreprises de plateforme, comme à Genève, lorsque les conductrices et conducteurs Uber ont interrompu leur travail. Entre-temps, différents tribunaux et autorités ont défini Uber comme un employeur normal. Unia se bat pour qu'Uber verse à ses employé-e-s ce qui leur revient, aussi rétroactivement.

Combattre les aberrations politiques

En 2017, le Parlement a chargé le Conseil fédéral d'examiner la possibilité d'introduire un troisième statut dans le droit des assurances sociales (à côté de celui de « d'indépendant-e » et de « salarié-e »). Unia a veillé avec l'USS à ce que notre attitude critique face à de telles tentatives soit intégrée dans le rapport du Conseil fédéral. Les éventuelles adaptations des lois doivent dans tous les cas entraîner une amélioration de la protection des salarié-e-s et non pas une détérioration.

Si « l'ubérisation » de l'économie devait s'imposer, cela signifierait : des salarié-e-s dépourvus de droits, pas de conventions collectives de travail, pratiquement aucune possibilité d'organisation syndicale et de graves conséquences pour la sécurité sociale. C'est pourquoi il est important de rejeter le modèle d'Uber et de mettre le travail dans les entreprises de plateforme sur un pied d'égalité avec les autres rapports de travail. Nous avons déjà atteint cet objectif avec la société de plateforme Coopple. Elle a été soumise à la CCT Location de services et a déjà été contrôlée. Le Tribunal cantonal genevois a aussi décidé que la CCT Location de services devait s'appliquer à Uber Eats.

Vieillir dans la dignité: la prévoyance, une priorité pour Unia

Depuis 2016, plusieurs votations, référendums et débats parlementaires sur l'avenir de la prévoyance vieillesse ont permis à Unia de réaffirmer sa position sur cet enjeu majeur qui concerne l'ensemble des salarié-e-s.

Les retraites touchent à d'importantes questions de justice sociale et redistributive : quiconque a travaillé toute sa vie mérite une rente lui permettant de vivre sa retraite dans la dignité. Cependant, en raison de la baisse continue des rendements dans le deuxième pilier, et en l'absence de revalorisation des rentes AVS, les rentes diminuent. Pour y remédier, un renforcement de l'AVS en tant que pilier le plus équitable et le plus économique du système des retraites et une stabilisation du deuxième pilier sont nécessaires.

Notre but: renforcer l'AVS

Il faut également réduire les inégalités entre les rentes des hommes et des femmes, conséquence des inégalités salariales et du travail non rémunéré. Ces revendications ont été rappelées dans les rues de Berne le 10 septembre 2016 lors d'une grande manifestation nationale intitulée «Pour une AVS forte, non à la baisse des rentes» qui a regroupé plus de 20 000 personnes venues de toute la Suisse. Même si l'initiative «AVSplus» lancée par l'Union syndicale suisse – et soutenue activement par Unia – a été refusée quinze jours plus tard à 59,5%, cette démonstration de force a permis d'influencer les débats parlementaires concernant le paquet de réforme du premier et du deuxième pilier «Prévoyance vieillesse 2020».

La mobilisation des syndicats et des partis de gauche a permis d'éviter le «massacre des rentes» promis par une droite parlementaire majoritaire et arrogante. Les débats ont abouti à une proposition de réforme très débattue au sein des syndicats. Les un-e-s la jugeaient équilibrée avec une augmentation des rentes pour les plus bas revenus – dont une écrasante majorité de femmes –, les autres critiquaient notamment le relèvement d'un an de l'âge de la retraite des femmes. A une courte majorité, Unia a décidé de soutenir la réforme qui a échoué finalement de peu dans les urnes le 24 septembre 2017 par 52,7% de non.

Retraites et fiscalité des entreprises

Les débats pour assurer le financement des retraites ont rebondi encore après le refus par le peuple de la réforme de la fiscalité des entreprises (RIE III) combattue par Unia. Un nouveau compromis a vu le jour au Conseil des Etats. Intitulé «Réforme de la fiscalité des entreprises et du financement de l'AVS» (RFFA), il liait des rabais fiscaux pour les entreprises à un financement additionnel de l'AVS de deux milliards. Une majorité du comité central d'Unia a trouvé inacceptables les nouvelles niches fiscales prévues pour les entreprises. Il s'est prononcé contre le compromis mais a décidé de ne pas faire campagne, pendant que l'USS laissait la liberté de vote. Le peuple a accepté la réforme en mai 2019.

AVS x 13 : une nouvelle offensive syndicale

Les discussions se sont ensuite tournées vers le deuxième pilier. En 2019, Unia a participé activement à forger le «compromis des partenaires sociaux». Il prévoyait des compensations à la baisse du taux de conversion, et il a été bien accueilli par le Conseil fédéral. Le thème des retraites a continué à occuper le mouvement syndical avec la réforme de l'AVS 2021. Pour Unia, il est clair qu'aucune réforme ne doit se faire sur le dos des femmes, et que le niveau des rentes doit être sauvégarde et augmenté pour les plus bas revenus. C'est pourquoi le syndicat a lancé une nouvelle initiative intitulée «AVS x 13 – mieux vivre à la retraite» au printemps 2020 avec l'USS. Elle demande une 13^e rente AVS sur le modèle du 13^e salaire. Avec elle, Unia poursuit son objectif de renforcement du premier pilier et de lutte contre la baisse des rentes.



Rente-pont pour les chômeuses et chômeurs

Grâce à l'engagement des syndicats, la Suisse bénéficie depuis cette année d'une nouvelle assurance sociale. Les chômeuses et chômeurs âgés de plus de 60 ans bénéficieront désormais d'une rente-pont en attendant la retraite ou de retrouver un emploi. Ce

compromis a été le résultat de différentes tables rondes entre partenaires sociaux qui traitaient la problématique du chômage chez les salarié-e-s âgés. Le Parlement a finalement adopté la loi fédérale sur les prestations transitoires pour les chômeurs âgés en juin 2020.

L'engagement international d'Unia

Défense de la protection salariale et libre circulation des personnes, campagnes contre l'esclavage sur les chantiers de la Coupe du monde et pour l'interdiction mondiale de l'amiante, travail dans des organisations internationales : Unia est engagé au niveau international.

Le travail international d'Unia porte aussi ses fruits en Suisse. Comme par exemple ces quatre dernières années au niveau de la protection des conditions de travail dans le contexte de la libre circulation des personnes avec l'Union européenne. En collaboration avec l'USS, nous avons utilisé nos relations avec les syndicats européens pour défendre la protection des salaires dans le débat sur l'accord-cadre institutionnel. La Confédération européenne des syndicats (CES) et les syndicats des différents pays de l'UE ont clairement soutenu nos revendications.

Contre l'esclavage sur les chantiers de la Coupe du monde

Le congrès Unia 2016 a décidé de lancer une campagne de solidarité pour de meilleures conditions de travail dans la construction des stades pour la CM de football 2022 au Qatar. Unia a ensuite soutenu activement les efforts de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB). Avec succès : les droits de participation des travailleurs ont été améliorés et les syndicats peuvent désormais contrôler régulièrement les conditions de travail et de logement sur les chantiers de la CM. Unia a participé à plusieurs inspections. La pression syndicale a aussi permis d'obtenir de meilleurs salaires, l'abolition du système du kafala, proche de l'esclavage, et le droit des travailleurs de s'organiser. Il s'agit maintenant de contrôler l'application de ces améliorations dans la pratique.

Interdiction de l'amiante et responsabilité des grands groupes

Unia s'engage pour une interdiction mondiale de l'amiante et pour une meilleure protection des salarié-e-s qui sont en contact avec ce matériau dans le cadre de leur travail. Cette substance cancérogène est encore autorisée dans de nombreux pays, bien que son utilisation cause la mort de plus de 100 000 personnes par an.

En tant que membre du comité d'initiative, Unia s'est engagé en faveur de l'initiative pour des multinationales responsables, qui a été refusée le 29 novembre 2020 à la majorité des cantons, bien qu'approuvée par la majorité de la population. L'initiative a placé au centre du débat la question de la responsabilité des multinationales dont le siège est en Suisse, en cas de violation des droits humains ou d'atteinte à l'environnement.

100 ans de l'OIT

Dans le cadre de la conférence du jubilé des 100 ans de l'Organisation internationale du Travail (OIT) en 2019, les syndicats ont obtenu que la Suisse lance une procédure de médiation entre les partenaires sociaux afin d'améliorer la protection des salarié-e-s syndicalement actifs contre les licenciements abusifs. Ainsi, la Suisse remplirait enfin les obligations imposées par la Convention de l'OIT qu'elle a ratifiée. Les représentant-e-s d'Unia se sont aussi engagés activement pour l'adoption d'une nouvelle convention contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

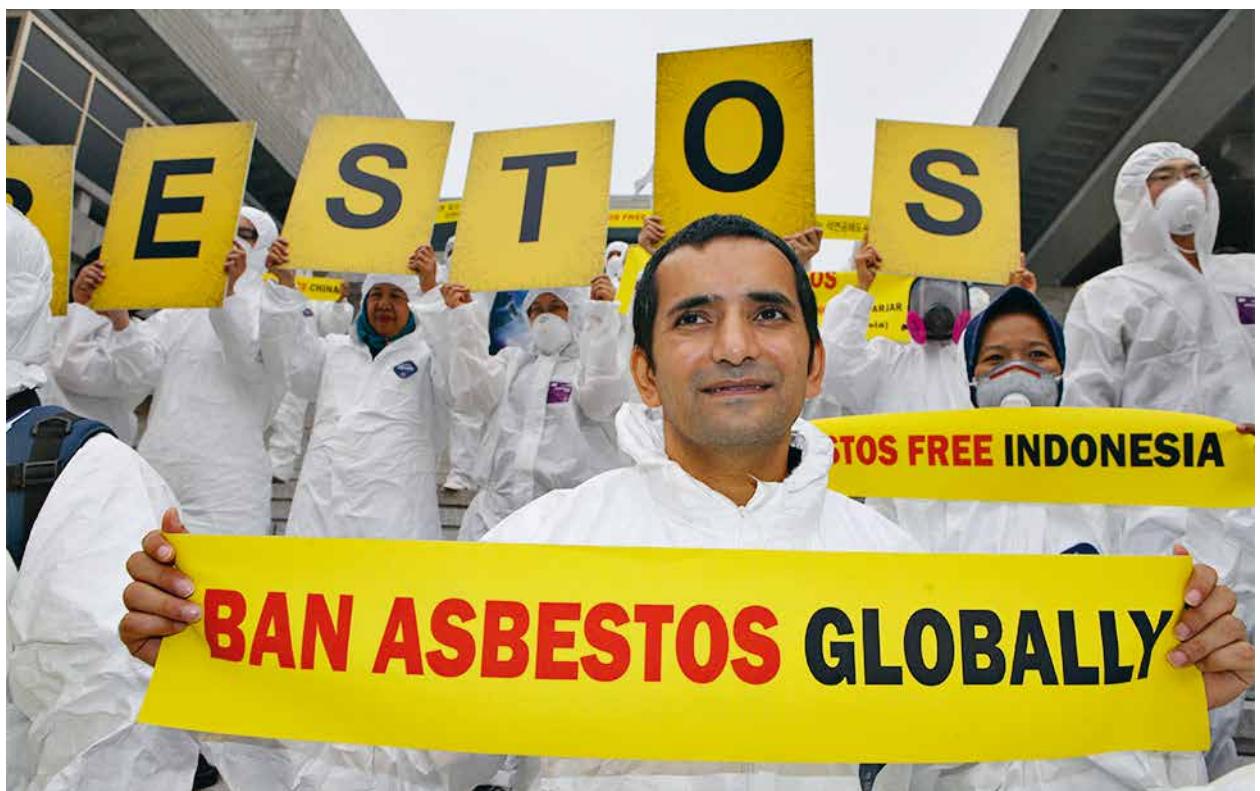
Des points faibles subsistent

Malgré ces succès, la collaboration syndicale internationale reste un point faible. Il n'existe toujours pratiquement pas de réseaux de contacts supranationaux dans les entreprises et il y a trop peu de points de contact entre les campagnes syndicales internationales et le travail dans un cadre national.



Grâce aux syndicats, les conditions de travail sur les chantiers de la FIFA au Qatar se sont grandement améliorées.

L'amiante tue des travailleuses et travailleurs depuis des décennies. Il faut enfin l'interdire partout dans le monde.





Unia, proche des travailleuses et des travailleurs

5



Régions fortes, groupes d'intérêts actifs et militant-e-s engagés

Ce n'est que grâce aux nombreux membres engagés qu'Unia peut lutter avec succès pour les droits des salarié-e-s et pour de meilleures conditions de travail. Pour cela, la présence du syndicat dans toutes les régions de Suisse est essentielle.

Engagement dans les groupes de branche et d'intérêts

Tous les membres du syndicat font partie d'une région Unia en fonction de leur lieu de travail et d'une branche Unia selon leur activité. Ils sont invités à des événements par leur région et peuvent s'engager dans des activités spécifiques à la branche, tout comme dans des campagnes politiques (syndicales) transversales. Les membres ont aussi la possibilité de participer à des groupes d'intérêts (GI) pour les femmes, les migrant-e-s, les jeunes ou les retraité-e-s. Ces GI apportent leurs préoccupations spécifiques dans le travail syndical. Il existe au niveau national des commissions des GI actives et soutenues par les membres. Ils peuvent donc contribuer aux activités d'Unia au niveau interne et externe.

Formation des militant-e-s

Pour développer les capacités de nos militant-e-s et améliorer leurs activités syndicales au sein des entreprises, Unia a développé une offre interne de formation, au niveau régional et central. De cette manière, ces cours permettent de créer un lien étroit à la culture de l'organisation. Entre 2016 et 2019, le nombre de participant-e-s aux cours s'est élevé en moyenne à plus de 5100 par année.

A cette offre, il faut ajouter celle de Movendo, dont les formations ont été suivies par 480 militant-e-s en moyenne par année. Ceci souligne l'intérêt que nos militant-e-s portent à la formation, et l'engagement de notre organisation en ce sens.

L'activité d'Unia en matière de formation de nos militant-e-s s'est axée sur trois objectifs principaux :

- Le développement d'un programme de formation dans chaque région
- La mise sur pied d'une filière de formation de base commune à l'ensemble de notre organisation (décision du congrès 2016)
- L'organisation de séminaires d'approfondissement au niveau national

En plus des formations prodiguées par les directions nationales des secteurs et les GI, la centrale a poursuivi la mise sur pied des formations d'approfondissement au niveau national. En particulier, les thématiques proposées lors des Journées de discussion d'Olten ont retenu l'intérêt des militant-e-s, avec une moyenne de 98 participant-e-s par année.

Thèmes et participant-e-s des Journées d'Olten

	MIL	SeSy	Femmes	Total
11.02.2017 « Numérisation et travail »	55	57	28	112
17.02.2018 « Travail de care : à quand une vraie reconnaissance ? »	51	34	39	85
23.02.2019 « Des droits forts pour les travailleuses et travailleurs contre le nationalisme »	57	39	33	96



100 ans de la grève générale: un événement à célébrer et à honorer en continuant la lutte!

Une journée Unia Forte des militant-e-s a eu lieu le 28 octobre 2017. Le thème principal était la formation des militant-e-s. Onze groupes de travail, réunissant 110 militant-e-s et 47 secrétaires syndicaux, ont réfléchi aux besoins de formation de nos personnes de confiance et établi le cadre pertinent de la mise en œuvre du programme de formation. Ce travail collectif a été la pierre angulaire pour le lancement de la filière de formation citée plus haut.

La journée «kickoff» conçue dans le cadre d'Unia Forte pour le processus de réforme «Unia 2.0» a d'abord dû être reportée de mars à novembre 2020 en raison de la pandémie de Covid-19, et a finalement été annulée.

Les militant-e-s sont nos membres actifs. Ils s'engagent pour défendre les intérêts des employé-e-s. Ils font le lien entre les entreprises et Unia. Ils travaillent en réseau et se prononcent sur diverses questions. Unia soutient leur formation syndicale.

La filière de formation de base pour les militant-e-s

La filière a été conçue par une équipe de projet incluant des spécialistes de la centrale et des secrétaires syndicaux des régions. Elle consiste en un cursus de dix soirées de formation dans les régions et de deux journées de séminaires interrégionaux. Elle a été lancée dans le courant de 2018. Il convient de relever que cette filière n'est pas encore réalisée dans toutes les régions.

Uniti siamo forti

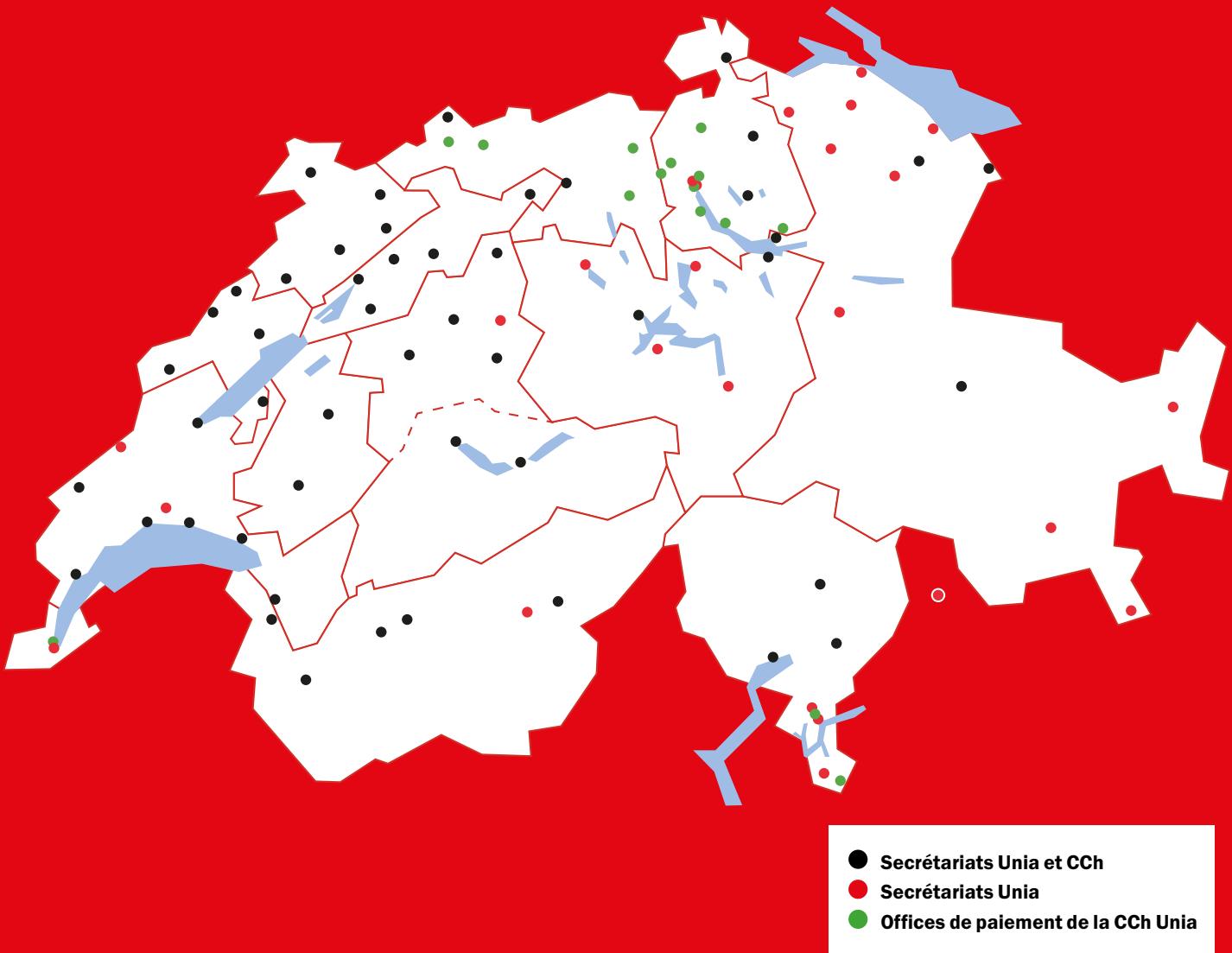
Sans membres engagés et donc sans régions fortes, rien ne fonctionne chez Unia. Notre travail pour la défense des droits des salarié-e-s est effectué en grande partie sur les lieux de travail, dans les entretiens de conseil avec nos secrétaires syndicales et syndicaux et, si nécessaire, devant les tribunaux de prud'hommes. En même temps, l'organisation attend des différentes régions qu'elles démontrent régulièrement leur capacité de mobilisation et qu'elles mettent en œuvre de manière efficace et visible les priorités nationales pour nos branches clés.

Régions

Etat de réalisation

Région Argovie / Suisse du nord-ouest	Filière complète en cours
Berne / HAE	Modules individuels
Oberland bernois	-
Bienne-Seeland / Soleure	Modules individuels
Fribourg	Filière complète en cours
Genève	Modules individuels
Neuchâtel	-
Suisse orientale-Grisons	Modules individuels
Tessin et Moesa	Modules individuels
Transjurane	Filière complète en cours
Valais	Filière complète en cours
Vaud	Modules individuels
Suisse centrale	Modules individuels
Zurich-Schaffhouse	Modules individuels

La présence locale d'Unia



Le syndicat Unia est présent dans toute la Suisse avec plus de 70 secrétariats. De plus, il gère la plus grande caisse de chômage de Suisse avec 64 sites sur l'ensemble du territoire. Les treize régions, dont l'une est divisée en deux entités, et les 25 sections sont les principales unités organisationnelles d'Unia. Les membres peuvent participer directement et s'engager dans les régions et les sections.



Une lutte de plusieurs semaines contre la délocalisation chez ABB Sécheron.

Grève des femmes : les nettoyeuses luttent pour de meilleurs salaires.



Genève

Coprésidence: Danielle Parmentier et Christian Berlemont



14 032

Membres

au 31.12.2020

1

Secrétariat Unia

Genève, chemin Surinam

1

Guichet CCh

Genève, rue Necker

40

Employé-e-s

Femmes: 22

D'une manière générale, le profil des membres est lié aux caractéristiques d'un canton-ville cosmopolite, avec une économie à prédominance tertiaire, axée sur les services, et un fort taux de main-d'œuvre issue de la migration. Durant les cinq dernières années, le profil du membre est devenu nettement plus précaire: développement exponentiel du travail temporaire et du nouveau statut de faux indépendant, augmentation du pourcentage d'affiliations de migrants qui travaillent au HCR et surtout dans l'économie domestique.

Le chômage est aussi une réalité qui touche particulièrement notre canton. Le nombre de membres au chômage est considérable et ne cesse d'augmenter (voir l'évolution des réductions de cotisations). Au niveau du recrutement, l'adhésion individuelle liée à la prise en charge d'un dossier individuel est devenue le premier motif d'adhésion, avec tout ce que cela implique au niveau du traitement du cas et de la durée de l'affiliation. Autre caractéristique de la région: un tiers des membres d'Unia Genève réside en France.

Actions et succès

- **Deux grèves en octobre et novembre 2017 aux EMS Notre-Dame et Plantamour, pour lutter contre un projet d'externalisation des services hôteliers. Succès en mars.**
- **Fin 2017 : grande mobilisation contre la délocalisation d'ABB Sécheron et obtention d'un bon plan social pour les employé-e-s.**
- **Le 16 octobre 2018, 3000 maçons ont occupé durant trois heures le Pont du Mont-Blanc, avant de partir en cortège dans la ville. Cette grève s'inscrivait dans la mobilisation nationale des maçons.**
- **Un grave cas de dumping salarial sur un chantier des Transports publics genevois s'est soldé en 2019 par le retrait du mandat à la société Zaffaroni sous la pression d'Unia et de la commission paritaire. La société d'électricité sous-payait ses employé-e-s.**
- **Durant la grève nationale des femmes du 14 juin 2019, à Genève plus de 20 000 femmes ont pris la ville, sous le slogan « fortes, fières et en colère ».**
- **Importante victoire syndicale le 27 septembre 2020: un salaire minimum cantonal de 23 francs / heure a été accepté par le peuple avec 58 % des voix. Il est entré en vigueur le 1^{er} novembre 2020.**



Les maçons vaudois en grève défilent à Lausanne.

Non aux horaires à rallonge dans la vente !



Vaud

Présidence : Mike Nista



19 908

Membres

au 31.12.2020

10

Secrétariats Unia

Aigle, Crissier,
Lausanne,
Le Sentier,
Morges, Nyon,
Payerne, Vallorbe,
Vevey, Yverdon

8

Guichets CCh

Aigle
Lausanne
Le Sentier
Morges, Nyon
Payerne, Vevey
Yverdon

69

Employé-e-s

Femmes: 36

La région Vaud est une région frontalière, avec un vaste territoire et un haut lieu du syndicalisme suisse à la Vallée de Joux. Il y a eu de nombreuses restructurations importantes ces dernières années dans la branche des machines, ce qui a permis une bonne implantation syndicale, mais celle-ci est en diminution. Un grand nombre d'entreprises du domaine médical, santé et biotechnologies ont émergé ces dernières années sur l'arc lémanique vaudois. Il est souvent difficile de s'implanter dans ces multinationales, mais nous obtenons des résultats concluants dans plusieurs de ces entreprises.

Le secteur tertiaire prend une ampleur importante dans la région: nous gagnons du terrain dans de nouveaux milieux inexplorés au niveau syndical, comme les assurances ou le domaine des régimes alimentaires.

L'expansion immobilière fait naître de nombreux chantiers. Le secteur du gros œuvre est bien organisé et capable de se mobiliser, avec aussi un bon potentiel dans l'artisanat.

Unia bénéficie d'un bon ancrage politique et de crédibilité dans la région. Le nombre de membres est stable malgré les difficultés vécues.

Actions et succès

- **En 2017, divers litiges collectifs et actions ont eu lieu, notamment dans l'artisanat. La branche de l'électricité s'est considérablement renforcée.**
- **Plusieurs actions ont été organisées en 2017 devant des centres commerciaux Migros dans le cadre de la campagne contre les extensions des horaires d'ouvertures des magasins, avec des négociations pour les CCT de Lausanne et de Nyon.**
- **Dans le gros œuvre, nous avons effectué du travail de terrain et élaboré une charte des marchés publics, mais aussi mis en place un système permettant de définir les conditions d'intempéries.**
- **En 2018, de grandes mobilisations ont eu lieu dans l'ensemble des secteurs, notamment concernant les horaires de travail dans le tertiaire et les taxis lausannois, dans l'industrie, et une mobilisation à la Vallée de Joux.**
- **Dans le gros œuvre, deux jours de grève ont mené à un résultat final positif pour les salarié-e-s.**
- **Le 14 juin 2019, la mobilisation a été importante lors de la grève des femmes, notamment à la Vallée de Joux. Près de 40 000 personnes ont participé à la manifestation à Lausanne.**



Contre les ouvertures le dimanche, et d'autant moins à Noël !

La grève des femmes* enflamme les rues de Sion.





11 616

Membres

6

Secrétariats Unia

5

Guichets CCh

28

Employé-e-s

au 31.12.2020

Brigue
Martigny
Monthey
Sierre
Sion
Viège

Brigue
Martigny
Monthey
Sierre
Sion

Femmes : 12

De 2016 à 2020, la situation économique du Valais a bien résisté malgré les risques de baisse de l'activité dans le secteur de la construction, avec la nouvelle loi limitant les résidences secondaires. Deux nouvelles CCT ont vu le jour durant cette période : pour les poêliers-fumistes et les ramoneurs.

Unia Valais se transforme et devient plus jeune et plus féminin. Le tertiaire est le secteur avec la plus grande croissance, suivi par l'artisanat qui a connu un développement réjouissant. Les finances saines

de notre région ont permis d'investir de manière conséquente pour qu'Unia soit toujours plus présent dans les entreprises et sur les chantiers.

Ces dernières années, la région Valais s'est dotée d'une structure professionnelle pour ce qui concerne la formation des militant-e-s et des secrétaires syndicaux. Des militant-e-s bien formés, c'est un gage de réussite d'Unia dans les années à venir. Unia Valais a également réformé ses structures et a mis l'accent sur les secteurs plutôt que sur les sections.

Actions et succès

- **Lutte contre la sous-enchère salariale : en novembre 2016, Unia a récupéré 400 000 francs de compensation pour 64 salarié-e-s détachés de Syngenta à Monthey.**
- **En décembre 2017, Unia : s'est mobilisé de différentes manières contre l'ouverture du centre Manor à Monthey le dimanche 24 décembre.**
- **Plus de 400 maçons ont participé à la grève historique le 30 octobre 2018 pour sauvegarder le système de retraite anticipée et améliorer la convention collective.**
- **14 juin 2019: actions devant le Parlement cantonal et à la HES-SO à Sierre, et manifestation à Brigue dans le cadre de la grève des femmes.**
- **En octobre 2019, plus de 100 salarié-e-s de la construction et de l'artisanat du bâtiment ont pris part aux premières assises de la construction d'Unia Valais.**
- **En novembre 2019, les salarié-e-s du second œuvre se sont mobilisé-e-s pour obtenir des augmentations de salaire.**



Force et détermination à la journée de protestation des maçons à La Chaux-de-Fonds

Les femmes neuchâteloises exigent aussi plus de respect, de temps et d'argent.



Neuchâtel

Présidence : Christian Weber



8923

Membres

4

Secrétariats Unia

4

Guichets CCh

29

Employé-e-s

au 31.12.2020

Fleurier

La Chaux-de-Fonds

Le Locle

Neuchâtel

Fleurier

La Chaux-de-Fonds

Le Locle

Neuchâtel

Femmes : 19

La région est de loin le mouvement social le plus fort du canton et joue un rôle toujours très important dans les diverses mobilisations. La capacité de mobilisation reste intacte, même si les efforts pour amener les membres à se mobiliser nécessitent de plus en plus d'énergie.

Le mouvement des femmes et des hommes solidaires pour une grève féministe a été très actif et a permis à nombre de femmes et d'hommes, de jeunes et moins jeunes – souvent pour la première fois de

leur vie – de vivre une expérience collective très positive et marquante. Unia a fortement contribué à ce succès incroyable, qui restera ancré dans toutes les mémoires.

Après des années de forts et constants investissements dans le travail syndical tertiaire, le secteur est devenu un secteur clé de la région, grâce à des présences systématiques sur le terrain et la mise en place notamment d'un comité vente composé de militant-e-s très actifs.

Actions et succès

- **Grève des travailleurs polonais de Alpenpeak durant plus de deux semaines en 2016. Ils sont payés dix euros de l'heure et logés dans des conditions inacceptables. Les grévistes ont finalement fait respecter la CCT.**
- **Depuis 2016, des cours de droit du travail ont été mis sur pied, donnés quatre à six fois par an par le service juridique aux membres du syndicat et aux assuré-e-s de la caisse de chômage.**
- **Eté 2017, victoire ! Le Tribunal fédéral confirme la légalité du salaire minimum neuchâtelois accepté par le peuple en 2011, rejetant le recours de plusieurs associations patronales prétendant son illicéité.**
- **La grève des maçons en automne 2018 en défense de la retraite anticipée a été un succès total pour le canton, avec 80 % des chantiers en grève.**
- **Unia 4.0 dans l'industrie : consciente de l'inéluctable révolution numérique, la région a consacré en 2017 sa traditionnelle journée de formation régionale à ce thème, avec une très forte participation et des intervenant-e-s de pointe.**
- **Après l'énorme mobilisation de la Grève des femmes en 2019, la région s'est aussi rapprochée du mouvement pour le climat, dans le sens d'une convergence des luttes plus nécessaire que jamais.**



En 2017, Unia Transjurane lance une initiative cantonale pour concrétiser l'égalité salariale.

Sit-in pour l'égalité à la grève des femmes





5753

Membres

au 31.12.2020

5

Secrétariats Unia

Delémont
Moutier
Porrentruy
Saint-Imier
Tavannes

5

Guichets CCh

Delémont
Moutier
Porrentruy
Saint-Imier
Tavannes

22

Employé-e-s

Femmes : 15

Le tissu économique régional est essentiellement industriel, principalement dans la branche de l'horlogerie et de la microtechnique, avec une prédominance de la sous-traitance et peu d'entreprises signataires de CCT (12%). Ceci fait que la région est fortement dépendante de la conjoncture et le revenu moyen par habitant est inférieur à la moyenne suisse. La taille des entreprises présentes est aussi très spécifique avec 88% de microentreprises (0-10 postes de travail), 10% de petites entreprises

(10-50 postes de travail), 1,9 % de moyennes entreprises (50-250 postes de travail) et 0,1 % de grandes entreprises dans le Jura (plus de 250 postes de travail).

Dans ce contexte, notre travail syndical et plus particulièrement de mobilisation collective est un défi perpétuel qui nous pousse à adapter notre manière de travailler pour continuer à mobiliser les travailleuses et les travailleurs afin d'améliorer leurs conditions de travail.

Actions et succès

- **Le 14 juin 2017, lancement de l'initiative cantonale pour l'instauration de mesures permettant la concrétisation effective du principe d'égalité salariale. Le 8 mars 2018, dépôt des 3400 signatures récoltées.**
- **La convention collective de travail des professionnels de l'automobile du Jura et du Jura Bernois a été signée à la fin de l'année 2018. Depuis le 1^{er} septembre 2019 elle a obtenu l'extension et s'applique dorénavant à tous les garages de la région.**
- **En 2018 et 2019 : augmentation significative des salaires minimums dans l'horlogerie, annexe de la région du Jura et du Jura-Bernois à la Convention collective de travail.**
- **Le 14 juin 2019, manifestation du collectif de la grève des femmes, qui a réuni à Delémont près de 4000 participant-e-s.**
- **Février 2020 : le salaire minimum cantonal de 20 francs de l'heure entre en force.**
- **1^{er} juillet 2020 : le contrat-type de travail du personnel de vente a été reconduit, avec des salaires minimums augmentés, pour être en adéquation avec le salaire minimum jurassien.**



Les maçons dans la rue pour de meilleures conditions de travail.

Journée d'action dans les branches essentielles.



Fribourg

Présidence : Carlos Dos Santos



4984

Membres

au 31.12.2020

2

Secrétariats Unia

Bulle

Fribourg

2

Guichets CCh

Bulle

Fribourg

22

Employé-e-s

Femmes : 13

Le canton compte environ 153 000 emplois, dont approximativement 125 000 dans le secteur privé. L'activité de ces entreprises se fait, selon notre estimation, pour un tiers à l'extérieur du canton.

Dans ces domaines, surtout dans la plâtrerie-peinture, notre région souffre d'une utilisation indécente de la sous-traitance, ce qui a des conséquences sur le respect des conventions collectives de travail et sur le travail au noir.

Un autre secteur important pour le canton est l'industrie alimentaire. Ce secteur s'est particulièrement développé ces quatre dernières années, notamment avec l'arrivée de Nespresso et son déve-

loppelement à Romont, mais également par l'augmentation des emplois dans l'industrie laitière.

Sur le plan industriel, certaines entreprises ont supprimé presque l'entier de leur outil de production en gardant uniquement leur secteur de recherche et développement. Cependant, on constate que l'emploi se maintient grâce à un bon nombre de petites entreprises qui se développent en augmentant leur personnel, notamment dans l'industrie des machines et équipements. Cette dernière année, la région a vu son nombre de membres progresser de manière significative.

Actions et succès

- **Les patrons du second œuvre romand ont dénoncé la CCT en novembre 2016. Les salarié-e-s du SOR fribourgeois ont débrayé en se réunissant à Bulle. Cette lutte a contraint les employeurs à retirer leur lettre de dénonciation, et a permis d'obtenir un texte conventionnel qui a renforcé le droit des salarié-e-s.**
- **550 maçons ont fait grève le 30 octobre 2018, avec un cortège en ville de Fribourg. Ils se sont déplacés ensuite au siège de la FFE (Fédération Fribourgeoise des Entrepreneurs) pour défendre les indemnités de repas de midi. De nombreux chantiers ont été arrêtés dans tout le canton.**
- **Pour la troisième fois, les employeurs de la vente ont tenté en 2018 d'étendre les horaires des commerces fribourgeois le samedi. Les salarié-e-s se sont mobilisés dans la récolte des signatures pour le référendum s'y opposant. Le 30 juin 2019, la révision a été rejetée par près de 55 % des voix. Ainsi les vendeurs et vendeuses peuvent-ils toujours terminer à 16 h 00 le samedi.**
- **La grève des femmes du 14 juin 2019 a permis aux femmes d'Unia Fribourg de s'engager fortement, en particulier nos collègues qui travaillent dans l'industrie et la vente. Cet engagement a permis de réunir près de 15 000 personnes lors de la manifestation à Fribourg.**



Grève du personnel navigant tessinois pour ses salaires

Au Tessin, la grève des femmes* se fait dans les ruelles!



Tessin et Moesa

Présidence : Giampiero Rigozzi



19 073

Membres

6

Secrétariats Unia

5

Guichets CCh

45

Employé-e-s

au 31.12.2020

Bellinzona

Bellinzona

Femmes: 21

Biasca

Biasca

Locarno

Ciasso

Lugano

Locarno

Manno

Massagno

Mendrisio

La région Tessin et Moesa comprend le canton du Tessin et les vallées grisonnes du Moesano. Elle se compose de deux sections, Sottoceneri et Sopraceneri, qui comptent chacune presque exactement la moitié des membres de la région. La question salariale a été au cœur des préoccupations et de l'activité tant syndicale que politique d'Unia au Tessin. Notre syndicat a travaillé d'arrache-pied sur le sujet, dénonçant de nombreux cas de sous-enchère, empruntant même la voie pénale pour mettre au jour les agissements systématiquement illégaux d'un trop grand nombre de patrons dans tous les secteurs

professionnels. Sur le front salarial, des progrès notables ont été réalisés dans les conventions collectives de travail (à l'exemple de la CCT de l'électricité et de la CCT des architectes et ingénieurs). Avec l'émergence de la pandémie, Unia a contribué très tôt et de manière significative à l'introduction des mesures de confinement appropriées qui, depuis lors, se sont imposées dans toute la Suisse. Par ailleurs, Unia a joué au Tessin un rôle essentiel dans la préparation de la grève des femmes et a participé largement à la coordination de cette grève.

Actions et succès

- **Grève de la société de navigation du lac Majeur : vingt jours de grève en 2017 contre le licenciement collectif des employé-e-s et une journée supplémentaire en été 2018 ont permis de sauver les emplois et de conclure une CCT à fin 2018.**
- **Grève de 3500 maçons : ils ont défilé dans les rues de Bellinzona le 15 octobre 2018 pour défendre la CN, entraînant la fermeture de 90% des chantiers du canton.**
- **Mobilisations d'entreprises : les employé-e-s de l'entreprise Caviezel de nettoyage et d'inspection des canalisations ont fait la grève en septembre 2017 contre le travail gratuit, et ceux de l'entreprise de pavage WALO ont cessé le travail en juillet 2020 pour s'opposer aux mesures imposées par le patron afin de rattraper le travail non effectué pendant le confinement.**
- **Campagne de longue haleine contre la loi sur les heures d'ouverture des magasins d'abord, puis contre la CCT cantonale de la vente (non signée par Unia) correspondante.**
- **Le 14 juin 2019, à l'occasion de la grève des femmes, des milliers de femmes et d'hommes solidaires déferlèrent dans les rues et sur les places des plus grandes villes tessinoises.**



On attend encore la votation sur des salaires minimums à Bâle.

Vendeuses en lutte contre des heures d'ouverture des magasins prolongées à Bâle.



Argovie / Suisse du nord-ouest



Coprésidence: Brigitte Martig et Alex Ineichen

20 070

Membres

au 31.12.2020

2

Secrétariats Unia

Aarau
Bâle

6

Guichets CCh

Aarau
Baden
Bâle
Liestal
Reinach BL
Wohlen

47

Employé-e-s

Femmes: 26

La région Argovie/Suisse du nord-ouest, qui comprend les cantons d'Argovie, Bâle-Campagne, Bâle-Ville et le district de Thierstein-Dorneck (SO), a été créée en 2018 après un processus de fusion de plusieurs années, pour regrouper les forces et accroître le poids des syndicats.

Les délocalisations de la production ont entraîné d'importantes vagues de licenciements dans l'industrie MEM en Argovie et dans l'industrie chimique et pharmaceutique à Bâle, notamment chez General Electric et Novartis.

La région a porté une attention toute particulière à l'amélioration de l'exécution de la CCT. Unia a pu reprendre différents bureaux de commissions paritaires et renforcer son influence avec la création d'un nouvel organe de contrôle dans le canton de Bâle-Campagne. Dans le secteur principal de la construction, nous nous engageons pour une CCT régionale en complément à la CN. Dans le commerce de détail, nous avons empêché une prolongation des heures d'ouverture des magasins à Bâle-Ville. Nous nous sommes engagés aux côtés des chauffeurs et chauffeuses contre le modèle de dumping du service de taxis Uber.

Actions et succès

- L'ancienne région Unia Suisse du nord-ouest a fondé en 2017 le contrôle du marché du travail pour le secteur du bâtiment (AMKB), qui effectue aussi bien des contrôles du détachement et du travail au noir que des contrôles CCT.
- Dans le canton de Bâle-Ville, Unia a récolté en seulement cinq jours les signatures nécessaires au référendum contre la prolongation des heures d'ouverture des magasins le samedi, et a remporté la votation avec 60 % de Non.
- Avec une large alliance, Unia a récolté les signatures pour un salaire minimum dans le canton de Bâle-Ville et a déposé l'initiative en février 2019 avec plus de 4300 signatures.
- Unia Argovie/Suisse du nord-ouest a mis sur pied un groupe de la construction fort et capable de mobiliser, qui lutte en ce moment pour obtenir une CCT régionale.
- La région a lancé une campagne nationale contre Uber, dont le modèle commercial a déjà fait l'objet de premières interdictions.



Une meilleure paie plutôt que des applaudissements ! Unia veut une revalorisation des branches essentielles.

Grève des femmes* à Biel/Bienne en 2019.



Bienne-Seeland / Soleure

Coprésidence : Maria Teresa Cordasco et Daniel Hirt



11 561

Membres

5

Secrétariats Unia

5

Guichets CCh

23

Employé-e-s

au 31.12.2020

Biel/Bienne
Granges
Lyss
Olten
Soleure

Biel/Bienne
Granges
Lyss
Olten
Soleure

Femmes: 7

La région Bienne-Seeland/canton de Soleure travaille selon notre principe « proche des membres ». Avec cinq secrétariats à Olten, Soleure, Granges, Bienne et Lyss, nous offrons à tous les membres un point de contact à proximité de chez eux. Chaque année, les quelque 1000 membres participent aux assemblées générales à Olten, Gerlafingen, Soleure, Granges et Bienne. Cela permet un échange annuel intensif avec les membres et nous procure un fort sentiment d'appartenance.

Des comités locaux et plusieurs groupes professionnels et d'intérêts sont présents à Olten, Soleure, Granges et Bienne. Tous les comités ou groupes se réunissent régulièrement. Une participation à pratiquement toutes les conférences nationales de branche ou de groupes d'intérêts est garantie.

L'école syndicale régionale pour militant-e-s « Joran » organise chaque année plusieurs formations sur différents thèmes avec des intervenant-e-s nationaux ou internationaux. L'objectif est un syndicat fortement ancré, permettant au plus grand nombre de militant-e-s de participer.

Actions et succès

- La région a participé à toutes les mobilisations pour le renouvellement des conventions collectives de travail. Il convient de mentionner la forte participation à la grève pour la défense de la retraite anticipée à 60 ans (FAR) dans le secteur principal de la construction, à laquelle ont participé plus de 400 maçons de la région.
- La participation à la grève des femmes du 14 juin 2019 a été un événement important. Un record de participation a été atteint dans les manifestations régionales avec plus de 3000 participantes et participants à Bienne et 2000 à Soleure.



Coursiers et coursières en lutte pour leurs droits et contre des conditions de travail précaires.

Walk-out devant le Konzert Theater de Berne durant la grève des femmes* de 2019



Entité Berne / Haute-Argeoie-Emmental



Coprésidence : Marlen Pauli et Sabine Szabo

14 657

Membres

5

Secrétariats Unia

4

Guichets CCh

38

Employé-e-s

au 31.12.2020

Berne
Berthoud
Huttwil
Langenthal
Langnau

Berne
Berthoud
Langenthal
Langnau

Femmes: 19

L'entité Berne/Haute-Argeoie-Emmental (BE/HAE) a intensifié la collaboration entre les sections lors de la dernière période de congrès et a lancé le projet pour l'encadrement individuel des membres (EIM) en octobre 2017. Le mouvement collectif des membres a aussi été harmonisé et a démarré le 1^{er} janvier 2019 avec des domaines de tâches et des priorités clairement attribués. Après un long travail préparatoire, l'entité BE/HAE a lancé le projet EIM interrégional en collaboration avec les régions Suisse centrale et Suisse-orientale-Grisons (EIM ü3). La té-

léphonie, le traitement des contributions professionnelles et le recouvrement sont désormais traités dans les centres de compétence par région.

L'entité BE/HAE attache aussi une grande importance au travail de base et aux structures de base. Il existe une grande variété d'activités syndicales dans les différents groupes d'intérêts et de branche.

En vue des deux congrès d'Unia en 2021 et 2023 et des grands défis syndicaux, un vaste processus de réflexion et de discussion sur un travail syndical de qualité a été engagé en 2020.

Actions et succès

- En 2016, les projets de construction syndicale dans les soins et l'horticulture ont été lancés.
- Les coursières et coursiers à vélo de Notime sont parvenus en 2017, par le biais de l'organizing et d'une action de protestation, à améliorer de façon significative les conditions de travail catastrophiques.
- En 2018, près un intense travail de construction syndicale, les horticultrices et horticulteurs ont mené des actions créatives, notamment une action avec un grand cheval de Troie sur la Place fédérale et une action de ferrage au centre-ville de Berne.
- Dans le cadre du renouvellement de la CN 2018, de nombreuses actions ont eu lieu, comme la manifestation du 19 mai au centre-ville de Berne et l'interruption du vaste chantier de la gare centrale de Berne le 1^{er} novembre.
- Avec l'initiative cantonale « pour une concurrence loyale », nous avons montré que nous sommes aussi capables de lancer une initiative dans le canton de Berne.
- Lors de la grève des femmes* du 14 juin, plus de 60 000 personnes ont participé au cortège à travers la ville de Berne.
- Avec le concours de l'Union syndicale suisse et des partis, Unia a récolté en 2020 quelque 20 000 signatures en seulement trois mois pour le référendum contre le travail du dimanche dans le commerce de détail.



Toujours plus haut!

Référendum victorieux contre encore plus de travail le dimanche à Berne!



Entité Oberland bernois

Présidence : Giuseppe Maio



5221

Membres

au 31.12.2020

2

Secrétariats Unia

Thoune
Interlaken

2

Guichets CCh

Thoune
Interlaken

11

Employé-e-s

Femmes: 6

L'Oberland est une région rurale du canton de Berne. C'est l'une des régions touristiques les plus importantes de Suisse. La région allie un paysage politique plutôt conservateur et une ouverture économique sur le monde. Il en résulte des défis pour le travail syndical, mais aussi des opportunités. A l'avenir, l'accent sera davantage mis sur la branche du tourisme.

Lors de la dernière période de congrès, la région Unia Oberland bernois a connu une importante restructuration au niveau de la direction et du personnel, un processus qui n'a pas été simple. Les membres de la base ont finalement décidé à une large majorité de ne pas réélire l'ancien président de la région. Entre-temps, les choses se sont calmées et une nouvelle présidence a été élue. Au lieu de dépenser leur énergie dans les conflits internes, les professionnels et les militant-e-s peuvent à nouveau se consacrer entièrement au travail syndical.

Actions et succès

- En 2017, l'entité Oberland bernois a participé aux précampagnes pour la défense de la CN de la construction et pour les négociations conventionnelles dans l'industrie MEM. Elle a aussi organisé une campagne d'information sur le modèle de retraite anticipée dans la branche de la peinture et de la plâtrerie.
- En 2018, la défense de la CN figurait en tête de liste des priorités. L'Oberland s'est fortement mobilisé pour la manifestation des maçons.
- Le 14 juin 2019, Thoune a vécu une action magnifique dans le contexte de la grève des femmes*. Debout devant leurs magasins pendant plus d'une demi-heure, les vendeuses ont protesté haut et fort contre la discrimination salariale.
- La récolte de signatures contre l'extension des heures d'ouverture des magasins dans le canton de Berne a été un grand succès en 2020. L'Oberland bernois a pour sa part récolté environ un tiers des signatures nécessaires.



En 2020, le congrès des femmes d'Unia s'est tenu à Lucerne.

Succès d'une grève de nettoyeuses contre le travail gratuit le 14 juin 2019.



Suisse centrale

Présidence: Peter Ziltener



7768

Membres

6

Secrétariats Unia

2

Guichets CCh

25

Employé-e-s

au 31.12.2020

Altdorf

Lucerne

Femmes: 12

Lucerne

Pfäffikon (SZ)

Pfäffikon (SZ)

Stans

Sursee

Zoug

La région Suisse centrale comprend les cantons de Lucerne, Uri, Schwyz, Obwald, Nidwald et Zug. Travailler dans six cantons relativement différents n'est pas toujours facile, surtout en tant que syndicat de gauche dans un bastion du PDC et de l'UDC. Toutefois, Unia est une organisation reconnue dans toute la Suisse centrale.

La région est en mutation. Les structures agricoles traditionnelles s'affaiblissent, tandis que les arts et métiers, le tourisme et le secteur des services en général se développent. Ces changements sont aussi visibles dans les effectifs des membres d'Unia: la part des membres qui travaillent dans le tourisme, la

restauration, l'hôtellerie et dans d'autres branches des services augmente. Cependant, les branches traditionnelles d'Unia comptent toujours le plus grand nombre de membres.

Nous nous sommes sans cesse engagés sur les questions sociales importantes, notamment dans les débats sur les heures d'ouverture des magasins et l'égalité salariale ou en faveur de l'initiative pour des loyers abordables. Unia s'est aussi engagé dans l'Hinterland lucernois pour l'approbation d'un crédit spécial destiné à un lotissement avec des logements abordables, qui a été accepté par 66,9 % des voix.

Actions et succès

- En 2017, dans le film « Vier zum Volk », diffusé sur la chaîne de télévision alémanique SRF, nous avons rendu visible ce qu'Unia fait pour les salarié-e-s.
- Les employé-e-s de Spitex Willisau ont obtenu début 2017, le remplacement d'une directrice qui abusait de son pouvoir. Une autre mobilisation d'entreprise nous a permis d'obtenir un meilleur plan social chez Charles Vögele à Pfäffikon (SZ).
- En 2018, la garantie de la rente FAR à 60 ans pour les maçons ainsi qu'une augmentation de salaire dans la CN étaient nos priorités. La région a participé à la manif de la construction du 23 juin avec plus de 400 maçons. Lors de cette journée, des chantiers importants ont été fermés.
- Une campagne régionale pour le renouvellement de la CCT de l'électricité nous a permis de mobiliser de nombreux collègues pour la manifestation à Zurich, où ils ont exprimé leur mécontentement devant le siège de l'association patronale.
- Le 14 juin 2019, nous avons mené une véritable grève d'entreprise dans le cadre de la grève des femmes*. Ce jour-là, les collègues de la branche du nettoyage ont fait grève pour le même salaire et les mêmes droits dans l'entreprise, avec succès. A Lucerne, plus de 10 000 personnes se sont rassemblées dans la vieille ville pour la grève des femmes*.



(KEYSTONE)

Avec l'affaire Goger, Unia met à jour le plus grand cas de dumping salarial de Suisse.

Les femmes ont des droits et les réclament, comme ici les nettoyeuses de l'hôtel Sheraton.



Zurich-Schaffhouse

Présidence : Neria Heil



27974

Membres

au 31.12.2020

5

Secrétariats Unia

Schaffhouse

Uster

Winterthour

Zurich, Stauffacherstr.

Zurich, Strassburgstr.

11

Guichets CCh

Bülach, Dietikon,

Meilen, Regensdorf,

Rüti, Schaffhouse,

Thalwil, Uster,

Winterthour, Zurich (2 x)

79

Employé-e-s

Femmes : 46

Que ce soit à l'aéroport, dans la manufacture horlogère schaffhousoise IWC ou parmi les nettoyeuses et nettoyeurs des hôtels de luxe zurichoises, Unia est présent partout. Il s'engage pour des conditions de travail équitables et pour des salaires justes.

Nous ne sommes plus seulement le syndicat de l'industrie et du bâtiment. De plus en plus de personnes actives dans le secteur des services rejoignent Unia. Nos membres sont devenus plus jeunes et plus féminins, et ont souvent des conditions de travail précaires. Cela a un impact sur notre travail: l'accès au lieu de travail est encore plus difficile. Les personnes chargées d'organiser le personnel doivent trouver d'autres moyens pour entrer en contact avec les

membres. Nous utilisons pour cela par exemple les réseaux sociaux, comme Instagram et Facebook.

Les membres actifs portent nos campagnes et sont le visage d'Unia. Les militant-e-s ont souvent raconté leurs conditions de travail dans les médias et ce qu'ils souhaitent changer. Les offres d'Unia Forte rencontrent un vif succès, et un changement générationnel est intervenu ces dernières années tant dans les groupes actifs que dans les organes élus. Avec de nouvelles mesures de fidélisation des membres, la région Unia Zurich-Schaffhouse entend mieux tenir au courant ses membres et les convaincre qu'il vaut la peine de rester chez Unia à long terme.

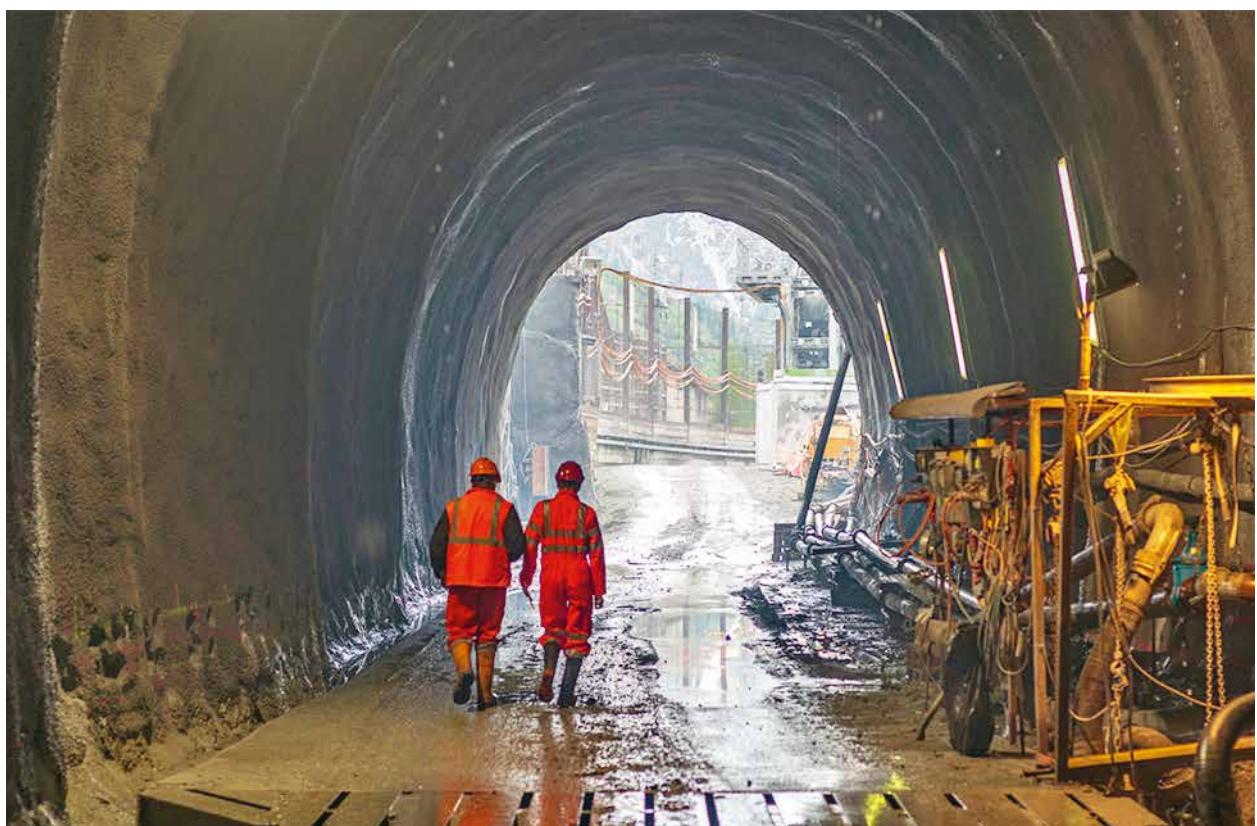
Actions et succès

- **Les employé-e-s de Spitex Kempt sont à leurs limites: manipulation incorrecte des médicaments, pas de temps de repos, mauvaise planification du travail. En collaboration avec Unia, les employé-e-s ont lancé une pétition publique en 2018 qui a permis d'améliorer la situation.**
- **L'entreprise de plâtrerie Goger Swiss AG a escroqué ses employé-e-s jusqu'à hauteur de dix millions de francs. Des enquêtes de la police et du ministère public ont mis un terme à ce scandale dénoncé par Unia en 2018.**
- **En 2018, des centaines de travailleurs de la construction se sont réunis en assemblées sur les chantiers zurichoises. Lors de la manifestation de la construction à Zurich et du jour de grève en novembre, ils ont clairement fait savoir qu'ils lutteraient pour leur convention !**
- **Insultes racistes, pression énorme et manque de matériel de nettoyage: en 2019, les nettoyeuses et nettoyeurs de l'hôtel Sheraton ont cessé de travailler pendant une journée. Avec succès: l'hôtel a résilié le contrat avec l'entreprise de nettoyage et a directement engagé le personnel.**
- **Le 14 juin 2019, 40 femmes ont manifesté à Schaffhouse dans l'entreprise pharmaceutique Cilag et de nombreuses femmes se sont mobilisées.**



Même une météo pourrie n'impressionne pas Unia.

Sur les chantiers et dans les entreprises, Unia lutte contre le dumping salarial et l'exploitation.



Suisse orientale-Grisons

Présidence : Jacob Auer



11 176

Membres

15

Secrétariats Unia

4

Guichets CCh

33

Employé-e-s

au 31.12.2020

Arbon, Campascio, Chiavenna,
Coire, Frauenfeld, Glarus,
Heerbrugg, Herisau,
Kreuzlingen, Rapperswil,
Scuol-Samnaun, St. Moritz,
Saint-Gall, Weinfelden, Wil

Coire
Heerbrugg
Rapperswil
Saint-Gall

Femmes : 17

La région Suisse orientale-Grisons comprend six cantons. Elle est multilingue et frontalière de quatre pays. Assurer la présence sur un vaste territoire dans une région à caractère rural et qui se situe plutôt à droite est notre défi quotidien. Que ce soit dans la restauration-hôtellerie des régions touristiques, dans les soins, dans l'industrie de Suisse orientale ou dans la construction et les arts et métiers, Unia est présent sur place.

La région Suisse orientale-GR est devenue beaucoup plus jeune, plus féminine et plus active ces dernières années. Nous nous sommes organisés syndicalement dans les sections Rhätia-Linth et Säntis-Lac de Constance. Nos membres soutiennent active-

ment nos campagnes dans les comités, les groupes d'intérêts, les groupes locaux et les groupes de branche. Nous avons ainsi mené des campagnes régionales pour de meilleurs salaires, contre la prolongation des heures d'ouverture des magasins et contre le dumping salarial et les conditions d'engagement précaires. En tant que région frontalière, nous nous sommes particulièrement investis dans la lutte pour garantir les mesures d'accompagnement.

Pour améliorer l'encadrement des membres, nous avons lancé en 2019 avec les régions Suisse centrale et Berne-HAE un projet avec des centres de compétence communs.

Actions et succès

- **En 2017, le multimillionnaire Christian Baha a fait travailler des ouvriers polonais sur le chantier du château « Sonnenberg » pour des salaires de misère. Nous avons gagné le combat.**
- **Pendant l'année de renouvellement de la CN 2018, nous avons montré notre potentiel dans la construction lors de nombreuses assemblées, avec un nombre élevé de participant-e-s aux manifestations ainsi qu'avec des fermetures de grands chantiers dans notre région.**
- **Grâce à Unia, nos collègues italiens du tunnel de l'Albula ont reçu en 2019 plus de 400 000 francs d'arriérés de salaire.**
- **Lors de la journée de la grève des femmes*, plus de 8500 participant-e-s ont afflué à Saint-Gall et à Coire.**
- **En 2020, 40 maçons de l'entreprise Marty à Arbon ont fait grève pour réclamer des salaires impayés alors que leur société était mise en faillite.**
- **Unia a découvert en 2020 que le plus grand producteur suisse de petits fruits Beiner & Berther employait 200 aides aux récoltes qui trimaient douze heures par jour pour des salaires extrêmement bas et étaient en-tassés dans des logements indignes.**

Actif dans la lutte pour l'égalité

Bien que la plupart des femmes exercent une activité professionnelle, beaucoup ne peuvent pas en vivre. Les causes sont le travail à temps partiel, la discrimination salariale et le travail non rémunéré. L'organisation syndicale des femmes est essentielle.

Aujourd'hui, 88% de toutes les femmes en Suisse ont une activité salariée. Cependant, elles sont nombreuses à travailler à temps partiel et souvent dans des métiers à bas salaires. Travail sur appel, horaires de travail atypiques, contrats à durée déterminée et mauvaise couverture des assurances sociales caractérisent leurs rapports de travail. De plus, les femmes assument l'essentiel des tâches ménagères, l'éducation des enfants et les soins aux proches. C'est pourquoi elles peinent souvent à joindre les deux bouts pendant la vie active, mais aussi plus tard, après le départ à la retraite, car les lacunes de revenu entraînent des rentes plus faibles.

20 000 participant-e-s à la manifestation pour l'égalité salariale « enough18 »

Les femmes gagnent toujours environ un cinquième de moins que les hommes. Pour les femmes d'Unia, une chose est sûre : ça suffit ! Quelque 20 000 femmes et hommes solidaires ont participé à la manifestation nationale pour l'égalité salariale et contre les discriminations « enough18 », organisée par Unia et l'USS avec les partenaires d'une alliance en septembre 2018. Cependant, peu de temps après, le Parlement a adopté une révision très affaiblie de la loi sur l'égalité. La révision demandée initialement par les femmes syndicalistes va certes dans la bonne direction. Mais elle est insuffisante : seules les entreprises de plus de 100 employé-e-s doivent effectuer des analyses des salaires depuis le 1^{er} juillet 2020, et les entreprises fautives ne sont ni sanctionnées ni tenues de prendre des mesures. De plus, la loi est limitée à douze ans. Unia fera pression pour obtenir des améliorations et se concentre entre-temps sur la mise en œuvre rapide des résultats obtenus.

Plus de 500 000 participant-e-s à la grève des femmes*

La grève des femmes* du 14 juin 2019 a été le principal événement et le point culminant des activités du GI Femmes. Plus d'un demi-million de femmes, de personnes trans et non binaires et d'hommes solidaires y ont participé. Il s'agit de la plus grande manifestation politique de Suisse depuis la grève générale il y a plus de cent ans. Sans les nombreuses femmes syndicalistes engagées d'Unia, cet événement historique n'aurait pas été possible.

Le slogan d'Unia « Du respect, du temps, de l'argent » avec lequel nous avons demandé une amélioration des conditions de vie et de travail des femmes, a eu un large écho. Unia a contribué à sensibiliser le grand public au discours sur l'égalité et à susciter une plus grande prise de conscience des discriminations fondées sur le sexe. C'est là le véritable succès de la grève des femmes*, qui marquera les discussions et luttes à venir. Car un grand nombre de nos revendications concernant l'égalité salariale, des salaires féminins plus élevés, des rentes décentes, le congé parental, la tolérance zéro pour les violences à l'égard des femmes ou une répartition juste du travail rémunéré et non rémunéré restent d'actualité. Quelques premiers petits succès ont déjà été enregistrés : le Parlement a voté un congé paternité de deux semaines contre lequel un comité de droite a saisi le référendum. Cependant, le nouveau droit social a été nettement approuvé en votation populaire par 60,3% des votants. Un quota de femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse a été ancré dans le droit de la société anonyme. Et lors des élections fédérales en automne 2019, la part des femmes a augmenté de 10%.



#Enough18: manifestation pour l'égalité salariale et contre la discrimination le 22 septembre 2018 à Berne.

Pour des rentes décentes, contre un relèvement de l'âge de la retraite des femmes

Une autre priorité des activités du GI était l'engagement pour de meilleures rentes pour les femmes. En même temps, les femmes veulent empêcher un relèvement de l'âge de la retraite que le Conseil fédéral et les partis bourgeois souhaitent mettre en œuvre dans le cadre de la réforme de la prévoyance vieillesse. C'est un affront envers les femmes tant que l'égalité n'est pas réalisée dans de nombreux domaines de la vie courante. Le GI Femmes s'engage d'autant plus en faveur de l'initiative pour une 13^e rente AVS. Elle entraînerait une augmentation sensible des rentes des femmes, qui sont inférieures en moyenne de 40 % à celles des hommes.

Répartition équitable du travail rémunéré et non rémunéré

La reconnaissance du travail des femmes, qu'il soit payé ou non, était un thème central, et pas seulement pour la grève des femmes*. La revendication d'une réduction substantielle du temps de travail est donc à nouveau l'une des priorités de l'agenda syndical.

La proportion de femmes chez Unia augmente

L'engagement d'Unia pour les droits des femmes vaut la peine : la part des femmes parmi les membres du syndicat ne cesse d'augmenter. Fin 2019, il s'élevait à 26,2 %, soit 2,2 points de plus que fin 2015. Cependant, nous sommes encore loin d'une représentation appropriée des femmes au sein d'Unia. D'autres mobilisations (féministes) pour l'égalité, des structures féminines fortes ainsi que la possibilité de participer activement doivent rendre Unia encore plus attrayant pour les femmes.

Les femmes dans des positions centrales sont également importantes. Citons à titre d'exemple l'ancienne présidente du GI Femmes, Ursula Mattmann Alberto, qui a mis toute son énergie à faire progresser l'égalité des droits des femmes au syndicat, mais aussi la présidente d'Unia Vania Alleva, l'une des rares femmes à la tête d'un syndicat. Cela montre qu'Unia, aussi bien en tant que représentation des salarié-e-s qu'en tant qu'employeur, peut être un modèle et une motivation pour les ambitions égalitaires des femmes professionnellement actives.

Pour une société solidaire

La Suisse est une société de migration. Elle profite de l'ouverture et de la diversité. Face aux conservateurs de droite qui tentent de diviser les salarié-e-s avec la xénophobie, notre réponse est la solidarité.

Unia est de loin la plus grande organisation qui s'engage pour les droits des migrant-e-s dans le monde du travail et dans la société. Environ 60% des membres d'Unia sont issus de la migration. Nous nous engageons de façon solidaire et combative pour de bonnes conditions de travail, pour des salaires équitables, pour l'élimination des discriminations et pour une société ouverte et inclusive.

L'environnement en matière de politique migratoire reste très difficile. Les forces conservatrices de droite de l'UDC, avec l'aide d'autres partis bourgeois, ont imposé au Parlement de nombreuses détériorations de la législation sur les étrangers. Ces attaques contre les droits de séjour rendent la vie dure à nos collègues sans passeport suisse. Avec la crise du Covid-19, la situation est devenue encore plus précaire.

Campagnes syndicales dans le contexte migratoire

Unia s'engage avec force pour les intérêts des migrant-e-s. Dans les nombreuses campagnes de ces quatre dernières années, Unia a toujours recherché la collaboration dans le cadre de réseaux et d'alliances des forces progressistes.

Naturalisation facilitée de la troisième génération : Unia et l'USS ont soutenu la campagne pour la naturalisation facilitée de la troisième génération avec des actions dans différentes villes. L'acceptation de l'initiative début 2017 a été un pas important, attendu depuis longtemps, vers plus de participation et de codécision politique.



La naturalisation facilitée de la troisième génération a été acceptée par les votant-e-s.



Ensemble pour plus de droits pour toutes et tous.

Lutte contre «l'initiative pour l'autodétermination» : en 2018, Unia a lutté contre «l'initiative pour l'autodétermination» de l'UDC. Cette initiative menaçait d'importants droits humains et des salarié-e-s, comme les accords internationaux qui garantissent le droit à la formation indépendamment du statut de séjour, l'accès aux soins ainsi que la protection contre la discrimination et l'arbitraire administratif.

50 ans après Schwarzenbach, combattre systématiquement la xénophobie : le 7 juin 2020, à l'occasion du 50^e anniversaire du vote sur l'initiative Schwarzenbach, Unia a réaffirmé son engagement contre toute forme de xénophobie. Avec une vidéo en sept langues et des événements, nous avons apporté notre contribution au souvenir de ce sombre épisode de l'histoire suisse.

Non à l'initiative de résiliation de l'UDC : le 27 septembre 2020, nous avons repoussé une attaque dangereuse de l'UDC contre les salaires et les droits des salariés-e-s. L'initiative de résiliation, qui voulait supprimer la libre circulation des personnes et la protection suisse des salaires, a été rejetée par 61,7% des voix. L'engagement d'Unia et des nombreux activistes dans les associations de migrant-e-s a aussi contribué à ce net rejet de l'initiative. Nous avons démontré que les droits des salarié-e-s et la protection des salaires vont de pair et que les salarié-e-s de nationalités différentes ne se laissent pas diviser.

Convention de sécurité sociale Suisse-Kosovo : en 2010, la Suisse a dénoncé la convention de sécurité sociale avec le Kosovo sous la pression de l'UDC. Quiconque quittait ou devait quitter la Suisse ne touchait pas de rente, mais devait demander le remboursement des contributions AVS. Cela est toute-

fois contraire à l'esprit des assurances sociales. Sous la pression des syndicats, une nouvelle convention de sécurité sociale avec le Kosovo a été adoptée. Elle est en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2019.

Actif contre le racisme et les discriminations : le racisme et toute forme de stigmatisation fondée sur l'origine, la nationalité, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle n'ont pas leur place sur le lieu de travail, dans la rue ou dans les débats publics. Unia s'engage dans la lutte contre le racisme et la discrimination. Le syndicat a adopté un texte d'orientation à ce sujet en juillet 2020.

Soutien aux sans-papiers : dans le cadre du projet «Papyrus» à Genève, Unia a épaulé des centaines de collègues pour la présentation des documents dans le cadre de la régularisation des sans-papiers.

Covid-19 : pour une sortie de crise solidaire ! La crise du coronavirus a touché l'ensemble de la société, mais plus particulièrement les employé-e-s précaires, par ex. le personnel de maison, les accompagnant-e-s dans les ménages privés, les sans-papiers et les faux indépendants, dont un grand nombre n'ont pas de passeport suisse. Au printemps 2020, Unia et une vingtaine d'autres organisations ont demandé à la Confédération et aux cantons de mettre à disposition les moyens nécessaires pour un fonds de transition Covid-19. Ce fonds doit garantir une protection sociale et économique aux personnes qui n'ont pas pu bénéficier des mesures d'urgence de la Confédération. Nous avons obtenu de certains cantons qu'ils créent un fonds de secours. D'autres ont déclaré qu'ils n'exerceraient aucune discrimination envers les migrant-e-s qui seraient contraints de demander l'aide sociale en raison du Covid-19.

Combatif et proche des mouvements actuels

Avec plus de 30 000 membres de moins de 30 ans, les jeunes sont bien représentés au sein d'Unia. Et une collaboration renforcée avec les nouveaux mouvements sociaux permet à Unia de mieux utiliser son potentiel.

En 2019, des milliers de jeunes sont descendus dans la rue pour manifester contre le changement climatique et pour des mesures efficaces de protection du climat. Le 14 juin 2019, plus d'un demi-million de personnes ont envahi les rues et montré qu'on ne tolérerait plus le sexism et le patriarcat. Cette deuxième grève nationale des femmes après celle de 1991 doit à nouveau son succès à l'engagement d'un grand nombre de jeunes femmes.

Les militant-e-s et les secrétaires de la jeunesse Unia ont été et sont fortement impliqués aussi bien dans la grève des femmes que dans les grèves pour le climat. Le défi pour les syndicats est de former des alliances avec ces mouvements sociaux et d'offrir un cadre aux jeunes qui s'engagent. C'est pourquoi la jeunesse Unia s'est non seulement basée sur des pratiques éprouvées ces quatre dernières années, mais a aussi travaillé sur de nouveaux thèmes et tenté de nouvelles approches.

Campagne pour les stagiaires

En 2017, la jeunesse Unia a lancé une campagne pour les stagiaires. Avec de nombreuses activités, nous avons sensibilisé le public à la problématique des stages qui sont souvent utilisés pour faire travailler les jeunes à moindre coût : nous avons décerné un prix de la honte à une entreprise de coiffure qui exploitait les stagiaires sans vergogne, initié une motion qui a été déposée au Parlement national et évoqué la situation des stagiaires dans de nombreux articles de journaux. Nous avons lancé une campagne sur les réseaux sociaux et dans les écoles professionnelles. La campagne s'est achevée le 14 septembre 2020 : au moment de la rentrée, des motions ont été déposées dans les parlements cantonaux, en collaboration avec la commission de la jeunesse de l'USS, pour lutter contre les abus dans les stages.

Harcèlement sexuel pendant l'apprentissage

Dans le cadre du mouvement #MeToo, de nombreux cas de harcèlement sexuel pendant l'apprentissage ont été rapportés à la jeunesse Unia. Nous avons ensuite lancé une enquête sur le harcèlement sexuel et le mobbing sur les réseaux sociaux et dans les écoles professionnelles. Les résultats choquants ont été largement repris par les médias : pas moins d'un tiers de tous les élèves des écoles professionnelles avaient déjà été exposés au harcèlement sexuel sur le lieu de travail. La jeunesse Unia a alors lancé le site internet : Harcèlement sexuel – un phénomène quotidien pendant l'apprentissage ? (harcèlement-pendant-lapprentissage.ch) pour sensibiliser à ce thème, offrir aux personnes concernées un point de contact au sein du syndicat, et proposer des solutions concrètes.

La difficulté du travail régional de la jeunesse et dans les organes

La participation aux commissions et conférences de la jeunesse a été plutôt mitigée ces quatre dernières années. Les personnes jeunes et motivées sont souvent davantage intéressées à collaborer à un projet concret plutôt qu'à travailler au sein d'un organe. A l'avenir, la jeunesse Unia doit leur offrir de meilleures opportunités. En ce qui concerne le travail de la jeunesse au niveau régional, des différences notables sont apparues au cours de ces quatre dernières années : partout où un travail continu a été effectué dans l'encadrement des groupes et projets de la jeunesse, des groupes stables et indépendants ont été formés. La collaboration avec les nouveaux mouvements sociaux rend les syndicats plus attrayants pour une nouvelle génération de jeunes politisés. C'est une contribution importante pour l'avenir d'Unia.



Retraité-e-s mais pas en retrait

Les retraité-e-s d'Unia sont organisés en groupes régionaux. Ils organisent des assemblées politiques et soutiennent les actions du syndicat. La commission nationale des retraité-e-s se réunit au moins deux fois par an.

La commission et la conférence se sont spécialement engagées, au cours des quatre dernières années, après le refus d'AVSplus en 2016, en faveur d'objets qui prévoyaient un maintien ou une amélioration du niveau des rentes. Après que les projets de réforme du Conseil fédéral (Prévoyance vieillesse 2020, réforme fiscale et financement de l'AVS) ont provoqué des discussions controverses au sein du mouvement syndical, nous avons repris l'offensive et lancé avec l'USS une nouvelle initiative populaire pour une 13^e rente AVS. Des signatures ont été récoltées en nombre pour cette initiative dès son lancement en 2020. Le semi-confinement a ralenti cette progression, mais malgré le contexte sanitaire délicat, les retraité-e-s restent mobilisé-e-s. Ils et elles suivent avec attention l'évolution de la réforme AVS21, ainsi que celle touchant aux prestations complémentaires.

Engagement national et international

Au niveau national, les retraité-e-s d'Unia jouent également un rôle actif dans la commission des retraité-e-s de l'USS et au Conseil Suisse des Aînés. Unia est également membre de la FERPA, l'organisation des retraité-e-s de la Confédération européenne des syndicats (CES). Elle y est représentée au comité exécutif par Dario Mordasini. Paola Ferro est sa remplaçante. Unia est également représenté à son comité des femmes par Paola Ferro. Francine Humbert-Droz est sa remplaçante. Dans le cadre de la FERPA, il y a eu plusieurs conférences et congrès auxquels les représentant-e-s d'Unia ont participé. Des contacts réguliers ont lieu avec le SPI (syndicat des retraités italiens) de la Cgil (Confederazione Generale Italiana del Lavoro). Une version commune Unia et SPI/CGIL de la brochure d'Unia sur les droits des migrant-e-s a été éditée.

En 2018, Köbi Hauri a succédé à Walter Schultheiss à la présidence du groupe d'intérêts.

Collaboration avec d'autres groupes d'intérêts

Des rencontres avec d'autres GI ont eu lieu au niveau régional. Au niveau national, en commun avec le GI jeunesse, plusieurs événements ont été organisés : un séminaire sur le concept de démocratie économique en 2017, une visite de l'exposition réalisée à l'occasion du jubilé de la grève générale suivie d'une discussion en 2018, ainsi qu'une discussion à l'occasion de la grève des femmes en 2019. Ce projet de solidarité intergénérationnelle doit donc être poursuivi et renforcé au sein du syndicat.

Les retraité-e-s d'Unia soutiennent les campagnes du syndicat. Ils entretiennent un réseau international et soutiennent la collaboration intergénérationnelle au sein d'Unia.



Chez Unia, les retraité-e-s sont aussi actifs!

Notre travail mérite de de bonnes rentes!



UNIVERSITY

HAMPTON

Evolution des effectifs des membres

6



Bilan mitigé pour le développement de l'effectif des membres, augmentation de la part des femmes

Le recrutement de membres est devenu plus difficile : à côté de son travail dans les entreprises, Unia mise également sur d'autres contacts avec les salarié-e-s.

Au cours de ces quatre dernières années, Unia n'a pas retrouvé la croissance des effectifs des membres de la période précédente (2012–2016). En 2020, le syndicat comptait plus de 180 000 membres.

Croissance plus forte chez les femmes et dans le secteur tertiaire

La proportion de femmes a augmenté proportionnellement : cela montre l'importance croissante du secteur des services. Ce secteur compte plus de femmes que d'hommes parmi ses membres. Les secteurs de l'industrie, de la construction et des arts et métiers restent des domaines masculins : alors que le secteur construction (y c. le nettoyage) compte environ 10% de femmes, leur proportion n'atteint que 4% dans le secteur arts et métiers. Dans le secteur industrie, la part des femmes est passée à 30% : ici, la force de la branche horlogère se fait sentir.

Dans le secteur des services, la restauration est désormais la branche qui compte le plus grand nombre de membres. Elle est à présent la deuxième plus grande branche d'Unia. Seul le secteur de la construction, à forte tradition syndicale, est plus fort. Les secteurs qui ont connu la plus forte croissance en chiffres absolus sont le nettoyage (+ 837) et les soins (+ 469), qui sont aussi des secteurs essentiellement féminins.

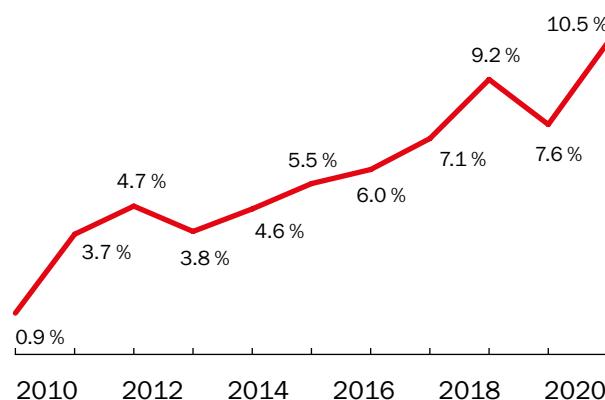
Développement des inscriptions par Internet

syndicat en raison de difficultés financières, ce qui montre que les emplois précaires sont en augmentation, ou que la situation se détériore pour les employé-e-s précaires.

Que fait Unia pour le recrutement de membres ?

La fluctuation croissante nécessite en tous cas des efforts accrus et permanents pour recruter et fidéliser les membres. Afin de nous développer dans des domaines où Unia n'est pas encore fortement ancré, ou encore là où l'accès aux entreprises est difficile, nous avons intensifié nos efforts d'approche de membres potentiels dans des lieux publics très fréquentés en Suisse. A cet effet, nous collaborons d'une part avec une entreprise spécialisée dans le dialogue en Suisse alémanique et, d'autre part, nous développons notre propre programme de dialogue en Suisse romande et en Suisse alémanique. Les membres ainsi recrutés travaillent souvent dans des métiers de service et beaucoup (près de la moitié) sont des femmes. Toutes et tous sont contactés personnellement par les régions et invités à des événements.

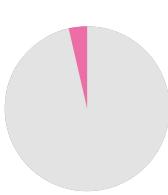
Développement des inscriptions par Internet



Membres par secteur



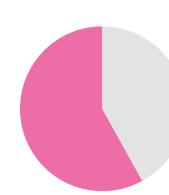
46 213
Construction



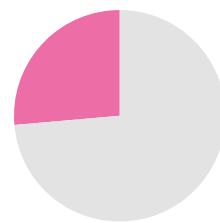
46 332
Arts et métiers



35 797
Industrie



54 374
Tertiaire



182 716
Total

Part des femmes par secteur

Membres au 31.12.2020

Branches majeures

	en %
Construction	17,9 %
Hôtellerie-restauration	7,1 %
Commerce de détail	6,4 %
Industrie horlogère et microtechnique	6,3 %
Industrie MEM	6,2 %
Plâtrerie-peinture	5,1 %
Technique du bâtiment	4,9 %
Installation électrique	4,4 %
Nettoyage	3,1 %
Soins, inst. médico-sociales	2,9 %

Etat au 31.12.2020

Nombre de membres dans les régions Unia

	31.12.2020	31.12.2016	Différence	en %
Genève	14 032	15 039	- 1 007	- 6,7 %
Vaud	19 908	20 061	- 153	- 0,8 %
Valais	11 616	11 822	- 206	- 1,7 %
Neuchâtel	8 923	9 594	- 671	- 7,0 %
Transjurane	5 753	6 748	- 995	- 14,7 %
Fribourg	4 984	5 117	- 133	- 2,6 %
Tessin et Moesa	19 073	20 552	- 1 479	- 7,2 %
AG/Suisse du N-O	20 070	21 840	- 1 770	- 8,1 %
Bienne-Soleure	11 561	13 222	- 1 661	- 12,6 %
Berne	19 878	24 775	- 4 897	- 19,8 %
Suisse centrale	7 768	9 221	- 1 453	- 15,8 %
Zurich-SH	27 974	29 099	- 1 125	- 3,9 %
Suisse orientale-GR	11 176	14 080	- 2 904	- 20,6 %
Total	182 716	201 170	- 18 454	- 9,2 %

Nous avons considérablement simplifié et amélioré la procédure d'adhésion en ligne. Avec les restrictions de contact dues à la pandémie de coronavirus, cette possibilité a encore gagné en importance.

Renforcer la fidélisation des membres

Les membres d'Unia apprécient le travail syndical et le font savoir : l'enquête 2019 auprès des membres a montré de très bonnes valeurs de recommandation. C'est pourquoi Unia met davantage l'accent sur les adhésions familiales : après quelques semaines d'adhésion, les nouveaux membres reçoivent une newsletter qui les informe qu'une personne vivant dans le même ménage paie une cotisation de membre réduite.

A l'avenir, les nouveaux membres doivent être accueillis de manière plus personnelle : en fonction de la branche ou de la CCT, les membres reçoivent une lettre adaptée à leur situation individuelle. L'expéditeur est un-e militant-e du syndicat. Une brochure avec des photos et des témoignages de membres explique les prestations du syndicat, avec ce leitmotiv : «Ensemble, nous sommes forts».

Pour faciliter le contact des membres avec le syndicat, Unia lance en 2021 une application smartphone pour ses membres. Les membres auront donc à l'avenir un accès rapide et simple à leurs données, aux informations sur leur CCT et aux services du syndicat. Les personnes intéressées peuvent aussi adhérer via l'application.



Unia pour ses membres

7



Une adhésion qui rapporte

Unia propose à ses membres des services professionnels et des prestations exclusives. Avec l'adhésion à Unia, ils bénéficient de nombreux services, de consultations juridiques professionnelles et d'avantages économiques.

Un nouveau projet supplémentaire visant l'amélioration continue du service aux membres d'Unia a été élaboré et mis en place depuis avril 2020. Après les régions Zurich / Schaffhouse et Argovie / Suisse du nord-ouest, aujourd'hui, les régions Berne / HAE, Suisse centrale et Suisse orientale-Grisons travaillent ensemble dans des centres de compétences subdivisés par région. Ainsi la téléphonie est-elle majoritairement regroupée dans la région de Suisse centrale, les questions concernant les contributions professionnelles dans la région Suisse-orientale-Grisons et pour finir, toutes les questions relatives aux factures ou aux rappels sont gérées par la région de Berne. Ce nouveau mode de fonctionnement a permis d'améliorer le traitement des demandes des membres, et réduit les temps de réponse. La section de l'Oberland bernois a également adopté ce fonctionnement.

COVID-19 et mobilisation des ressources Unia

Pendant la première vague de la pandémie, Unia a mis en place en seulement quelques jours un service aux membres au niveau national pour toutes les personnes nécessitant une assistance concernant le coronavirus. Membres et non-membres ont pu demander de l'aide via tous les canaux de communication avec une réponse rapide et compétente en sept langues. Des milliers de demandes ont été traitées. Ce support a mis en lumière la capacité de mobilisation de toute l'organisation en cas de crise nationale.

Mais nous ne proposons pas seulement des services individuels. Nous sommes également là pour nos membres au niveau collectif. Surtout en temps de crise comme durant la pandémie du coronavirus, Unia offre à ses membres une protection et une orientation indispensables.

Avantages des membres d'Unia

Une adhésion à Unia offre une protection en tant qu'employé-e, mais également un accompagnement et des prestations supplémentaires qui favorisent le développement de compétences :

Conseils et protection juridiques: Le service juridique d'Unia travaille en étroite collaboration avec un réseau national d'avocats de confiance. Ils représentent nos membres jusqu'au Tribunal fédéral, principalement en matière d'assurances sociales et de droit du travail. Chaque année, ils récupèrent en moyenne 12 millions de francs suisses d'arriérés de salaire, d'indemnités, de pensions, etc. Le service juridique fournit également un appui dans les régions d'Unia. Il conseille, informe et soutient les secrétaires syndicaux dans leur travail quotidien.

Cours et contributions à la formation de base et formation continue: Unia soutient le développement professionnel de ses membres et propose des prestations pour améliorer des compétences professionnelles, mais aussi personnelles. Dans le cadre d'un programme de formation interne, Unia propose chaque année plus de 200 cours à ses membres dans les régions et au niveau de la centrale. En moyenne, plus de 5100 membres ont participé à ces formations chaque année entre 2016 et 2019.

Le nombre de jours de formation a augmenté au cours des quatre dernières années (moyenne de 105 jours / an). Ceci démontre un intérêt confirmé de nos militant-e-s pour les formations proposées et le travail accru de programmation dans les régions, grâce à l'engagement des responsables régionaux de la formation des militant-e-s (RRFM), actifs dans la plupart des régions. D'autres offres de cours proposées par Unia sont dispensées en étroite collaboration avec ses partenaires syndicaux Movendo et Ecap.

Le large éventail de cours proposés par l'institut de formation syndicale Movendo est suivi par 480 délégué-e-s syndicaux Unia en moyenne chaque année. Avec l'ECAP, Unia propose chaque année environ 130 cours de langues en allemand, en français et en italien dans différentes régions. Unia a également mis en place la formation Progredir dans le canton de Vaud pour l'acquisition d'un diplôme reconnu dans l'hôtellerie-restauration et le nettoyage, finan-

cée par les commissions paritaires. Dans certaines régions, des bilans de compétence sont également proposées. Si vous souhaitez entreprendre une formation continue et que nos partenaires ne proposent pas ce type de formation, vous pouvez demander une contribution à la formation de base et continue. Un montant forfaitaire de 750 francs maximum par an est alloué aux formations continues qui ne figurent pas sur le catalogue proposé.

Offres spéciales pour les membres d'Unia

Unia travaille aussi avec des partenaires pour proposer aux membres des prestations supplémentaires intéressantes.

Protection juridique Coop Multi avantageuse

La protection juridique Coop complète la couverture d'assurance pour le domaine privé, le temps libre ou les questions touchant à la circulation routière. C'est un complément aux conseils juridiques Unia, touchant au droit du travail et des assurances sociales.

Réduction sur les chèques Reka

Unia accorde une réduction sur les chèques Reka pour une valeur de 500 francs.

Banque Cler

Avec cette banque, les membres d'Unia bénéficient de réductions sur une grande partie des prestations normalement payantes d'une banque.

Smile.direct

Smile.direct offre des primes avantageuses pour l'assurance ménage et RC privée ou pour une assurance voiture. Les membres d'Unia bénéficient d'un rabais spécial.

Offre Jeunesse de l'ATE (Association transports et environnement)

Offre spécifique pour les jeunes jusqu'à 25 ans. Les jeunes conducteurs bénéficient d'un rabais de 150 francs ou de 20 % de rabais.

Vacances

Unia propose à ses membres des avantages particuliers dans des hôtels conventionnés et dans les appartements de vacances Reka.

Unia passe au numérique

Avec le projet « Unia digital », nous voulons faciliter le travail des collaboratrices et collaborateurs d'Unia et offrir aux membres des prestations supplémentaires.

Le congrès 2016 à Genève a chargé Unia de développer une application pour smartphones pouvant être utilisée aussi bien pour le recrutement de membres que pour leur fidélisation. Dans le cadre d'un avant-projet, un groupe de travail a examiné comment et par quels canaux nous communiquerons à l'avenir avec nos membres (potentiels). De là est née la première phase du projet « Unia digital ».

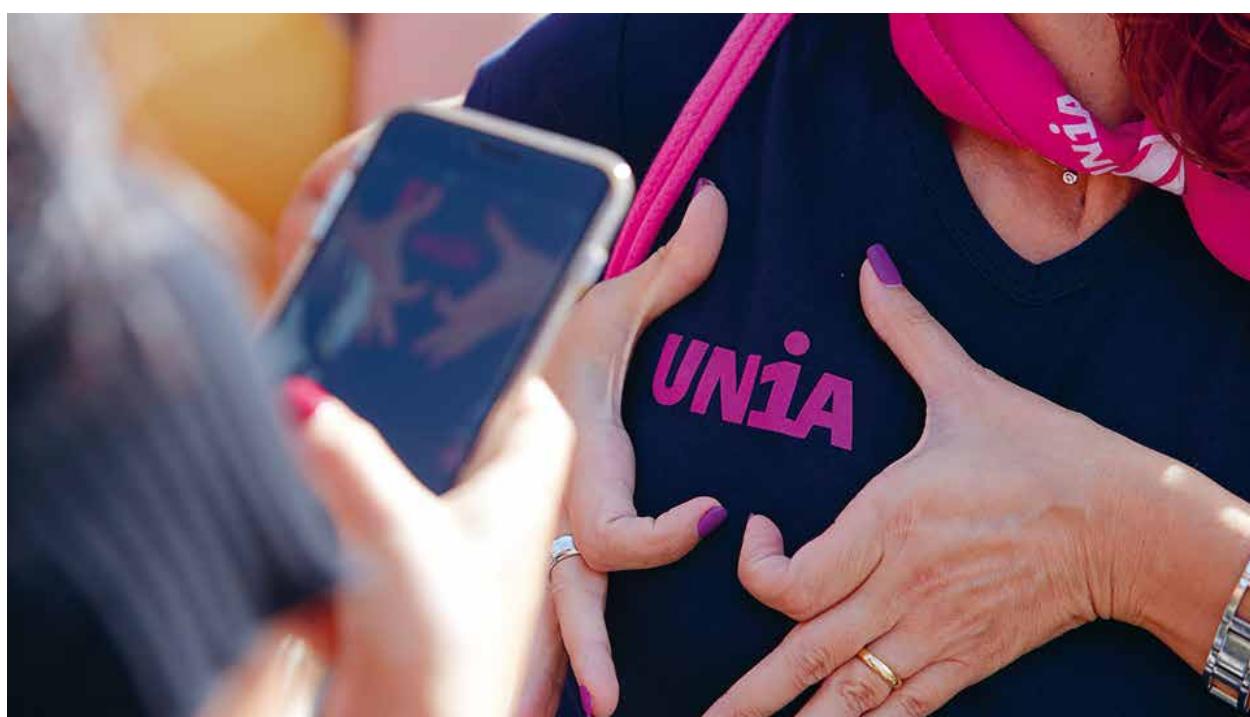
Le projet porte sur le développement et l'utilisation de différentes applications numériques. Elles visent d'une part à améliorer l'efficacité de l'administration des membres et, d'autre part, à faciliter l'accès des membres d'Unia aux prestations du syndicat.

D'abord, nous avons développé une application mobile pour le recrutement de membres. Ainsi, il est désormais possible de saisir les données des nouveaux membres à l'aide de tablettes et de smartphones. Une application de bureau permet de traiter les adhésions beaucoup plus rapidement que ce qui était possible jusqu'ici avec la procédure papier. Cela décharge les collaboratrices et collaborateurs des régions d'Unia qui s'occupent de l'administration des membres.

A l'avenir, une app aussi pour les membres

Dans une seconde phase, Unia sera présent directement sur le smartphone des membres. Les offres numérisées seront disponibles sur une application pour les membres probablement à fin 2021 ou au début de 2022. Les membres d'Unia pourront alors consulter leurs données de membre via l'application et signaler les changements, contacter leur région Unia et accéder plus facilement au service CCT pour obtenir des informations sur leur CCT. Avec le temps, d'autres actions seront possibles, comme demander le remboursement des contributions professionnelles, participer à des enquêtes d'Unia ou recevoir les news d'Unia par messages push.

L'application pourra aussi être téléchargée par toute personne qui n'est pas encore membre d'Unia. Les prestations comme le service CCT ainsi que les questions et réponses sur des thèmes centraux du monde du travail seront accessibles au public. Et il sera aussi possible de demander l'adhésion à Unia via l'application.



Le recrutement professionnel de membres chez Unia

Unia a encore professionnalisé le recrutement des membres, et la communication avec ses membres. Cela vise à renforcer la fidélisation à long terme des membres à leur syndicat.

Le recrutement de membres est au centre des préoccupations du département «Marketing des membres». Ces dernières années, nous avons constamment développé le recrutement de membres. De nouveaux «canaux d'adhésion», comme par exemple les adhésions en ligne, ont gagné en importance. Cela a entraîné une baisse des coûts par adhésion. D'autre part, la mise en place d'une relation quotidienne avec les nouveaux membres ainsi recrutés est plus exigeante.

Les campagnes comme levier

Unia utilise ses campagnes pour entrer en contact avec des membres potentiels. Mentionnons, à titre d'exemple, la grève des femmes de 2019, ou encore notre engagement pour améliorer les rapports de travail pendant la pandémie de coronavirus à partir de 2020. Nous pouvons ainsi montrer au moyen d'activités concrètes ce qui fait bouger les membres d'Unia et ce qu'ils peuvent réaliser ensemble. Cela est important, car une adhésion à Unia n'est en général pas un «achat compulsif». C'est plutôt le résultat d'une décision consciente qui est d'autant plus rapide qu'Unia, ses objectifs et son utilité sont connus et compris. Être membre d'Unia signifie en tous cas représenter de manière engagée les valeurs d'Unia (solidarité, égalité, liberté, paix et durabilité). C'est ce qu'une enquête auprès des membres a montré en 2019. Nous continuons à construire sur cette base.

Renforcer la fidélisation à long terme

Le recrutement de nouveaux membres est important. Mais ce n'est que si les membres restent de nombreuses années chez Unia que nous aurons du succès à long terme et que nous pourrons assurer une présence durable dans les différentes branches. Il y a ici un potentiel d'amélioration. C'est pourquoi le renforcement de la fidélisation des membres occupe une grande place dans notre travail.



Les besoins de nos membres ont changé, notamment en matière de communication. Nous en tenons compte : à côté des contacts personnels, Unia utilise de plus en plus les réseaux sociaux comme Facebook et Instagram. Nous avons aussi amélioré la communication afin que nos membres reçoivent les informations utiles et le soutien d'Unia dans différentes situations de vie et de travail.

Les journaux d'Unia

Les journaux Work (allemand) et Area (italien) rendent compte des activités d'Unia deux fois par semaine, L'Événement syndical (français) chaque semaine. Ils donnent aux membres des informations utiles sur le monde du travail.

Les années 2016 à 2020 ont été des années mouvementées : avec la deuxième grève des femmes et le mouvement pour le climat, les 100 ans de la grève générale, les 50 ans de l'initiative raciste Schwarzenbach, l'attaque des entrepreneurs contre la retraite à 60 ans, les Grexit/Brexit/Suxit et l'accord-cadre, l'ascension et la chute de Donald Trump, l'initiative de résiliation de l'UDC torpillée, la victoire historique du camp rouge-vert et des femmes aux élections fédérales, le départ de Paul Rechsteiner et l'arrivée de Pierre-Yves Maillard à la tête de l'USS, et enfin la crise du coronavirus, encore et toujours.

Depuis le dernier congrès du syndicat, les journaux d'Unia ont poursuivi leur mission d'informer les membres du syndicat sur ses activités et sur les combats menés par les travailleuses et les travailleurs pour améliorer leurs conditions de travail ou défendre leurs salaires, leurs conventions collectives ou leurs emplois.

Comme son homologue de l'autre côté de la Sarine, **L'Événement** a été au cœur des nombreuses luttes des salarié-e-s. Des mobilisations et des grèves exemplaires, comme chez ABB, Thermo Fischer ou d'autres entreprises, le combat des maçons pour défendre leur retraite à 60 ans, de multiples actions contre la précarisation du travail dans le commerce de détail, le transport, l'hôtellerie-restauration ou les soins. Les luttes des employé-e-s de l'artisanat et de l'horlogerie n'ont pas été oubliées, de même que celles de salarié-e-s de l'industrie alimentaire témoignant de conditions de travail indécentes.

Grève des femmes et du climat

L'Événement a aussi été le reflet du mouvement féministe pour l'égalité et de l'engouement suscité par la nouvelle Grève des femmes de 2019. Il a partagé l'élan des jeunes en faveur du climat, en relatant les grèves et manifestations débutées la même année. En 2020, le journal s'est inscrit dans la lutte pour la protection de la santé des travailleuses et des travailleurs, en mettant en avant les actions et revendications d'Unia face à la pandémie qui s'abattait sur le pays. Il s'est fait un devoir d'informer ses lectrices et lecteurs de leurs droits dans ce contexte.

20 ans d'histoire

Hebdomadaire et lien essentiel du syndicat avec ses quelque 65 000 membres en Suisse romande et en France voisine, L'Événement s'est également fait l'écho des enjeux politiques et sociaux touchant au monde du travail et aux assurances sociales, aux droits syndicaux, des femmes, des migrants, ainsi qu'aux problématiques internationales. La rédaction, petite équipe de professionnels des médias soucieuse de la qualité de l'information, a aussi eu à cœur de susciter le débat, permettant à chacun de se forger sa propre opinion.

Né en 1998, six ans avant la fondation d'Unia, L'Événement syndical a soufflé 20 bougies en 2018. Un anniversaire couronné par une nouvelle maquette, moderne et dynamique, et un nouveau site internet, référence pour le suivi de l'actualité syndicale. Après plus de 20 ans d'existence, le journal bénéficie toujours d'un taux de lecture très élevé et peut compter sur la fidélité des membres d'Unia et de ses abonnés.

L'ÉVÉNEMENT

SYNDICAL

N°46

21^e année · mercredi 14 novembre 2018

l'hebdomadaire du syndicat UNIA

Place de la Riponne 4 • 1005 Lausanne • tél. 021 321 14 60 • redaction@evenement.ch • www.evenement.ch

IAA CH-1005 Lausanne PP / Journal Poste CH SA



Soutenus par Unia, des ouvriers d'Hilcona à Orbe – une entreprise qui emploie de nombreux étrangers et temporaires – ont dénoncé des conditions de travail jugées indécentes. Outre des salaires de misère et des plannings aléatoires, ils ont évoqué les risques pour leur santé avec de longues heures passées dans les frigos sans pause en suffisance, la manipulation de produits chimiques dangereux, les cadences infernales ou encore le manque de personnel. **PAGE 9**

POINT DE MIRE

Cruauté inutile

Faut-il ou non soutenir financièrement les paysans qui renoncent à écorner leurs vaches et leurs chèvres? Voilà la question à laquelle devra répondre le peuple suisse le 25 novembre prochain, appelé à se prononcer sur l'initiative pour la dignité des animaux de rente. Ce texte demande que les éleveurs maintiennent l'intégrité physique de leurs bovins bénéficiant d'indemnités prévues sur les subventions fédérales allouées à l'agriculture. Pas d'interdiction donc mais une aide aux intéressés. La proposition émane d'un paysan de haute montagne grison installé dans le Jura bernois, Armin Capaul. En clair, d'une personne qui connaît son sujet. Et surtout qui aime ses bêtes. A tel point qu'il a investi ses économies pour mener

à bien son projet. Les raisons de son combat? Elles relèvent directement de la souffrance animale. L'ébâllage des cornes des veaux et des calvaires, brûlés à l'aide d'une sorte de chalumeau, n'en est effet rien d'anodin. Non seulement la douleur perdure longtemps après l'opération, mais celle-ci prive la victime d'un organe bien vivant, fortement vascularisé et innervé, jouant un rôle essentiel dans sa santé et son bien-être. Un organe qui favorise la communication et la reconnaissance avec ses pairs. Qui participe à la digestion et à la régulation de la température corporelle. En dépit de ces importantes fonctions, l'écorrage reste pourtant largement majoritaire. Les partisans qui contrarient ainsi la nature se justifient par les risques de blessures pour les humains – avaient-ils, autrefois, le cul plus dur? – et entre bovidés, lors de stabulations libres. Louable, certes. Mais ce dernier danger peut être aisément contourné: une étable suffisamment grande pour le troupeau, obstacle au stress, et de bonnes relations avec le bétail, et l'équilibre s'installe... L'argument brandi par les opposants masqué en fait une réalité bien plus prosaïque. Une réalité purement économique. Les bêtes mutilées prennent moins de place dans les étables. Exigent moins d'attention. Introduit avec l'industrialisation de l'agriculture, le procédé ne vise qu'un seul but:

augmenter la rentabilité. Dans ce sens, la votation nous questionne aussi sur le type de production que nous souhaitons promouvoir: intensive ou non? Par ailleurs, si certains jugent la question anecdote, voire risible, elle témoigne – outre de la vitalité de notre démocratie – de l'importance croissante des thématiques agricoles dans la société. Avec des citoyens qui s'intéressent de plus en plus au sort de leur assiette. A la manière dont sont traités les animaux. Une prise de conscience dépassant la seule optique végétarienne ou végane. Quoi qu'il en soit, si le sort des bovidés est scellé, leur infliger des souffrances inutiles relève d'une cruauté gratuite. Le 25 novembre, il sera donc possible d'encourager les paysans respectueux de leurs animaux. Tout en laissant la liberté de choix à l'ensemble des travailleurs du domaine.

Voter oui à cette initiative n'économera en tout cas pas l'image d'une Suisse qui, sur le front publicitaire, fait volontiers son beurre en représentant des vaches heureuses, paissant paisiblement, leurs splendides cornes comme atours supplémentaires. ■

PROFIL



Frédéric Hausammann,
réalisateur engagé.

PAGE 2

VOTATIONS

Non à une initiative antisyndicale.

PAGE 3

VENTE

Le référendum genevois a abouti.

PAGE 5

CONSTRUCTION

Les maçons restent mobilisés.

PAGES 6-7



La deuxième grève des femmes était présente depuis longtemps dans **Work**, alors que les médias bourgeois étaient encore assoupis. La grève serait un succès, Work le savait et l'écrivait dans une grande série. Le journal a aussi publié un cahier spécial sur la grève des femmes : la brochure illustrée des femmes «Ça suffit!» qui a aussi été imprimée en grande quantité en français et en italien.

A la manifestation pour l'égalité salariale de fin septembre 2018, quelque 20 000 femmes et hommes ont répondu à l'appel des organisatrices à Berne. C'était gigantesque ! Et la deuxième grève des femmes de l'histoire de Suisse a été tout aussi impressionnante et fantastique. Work lui a consacré pas moins de cinq pages. Plus une étude exclusive sur les écarts salariaux, une tribune sur la grève des femmes et une chronique régulière par la poète bernoise Sandra Künzi sur la grève des femmes.

Work donne la parole aux morts

Ces quatre dernières années, Work a développé un nouveau genre journalistique : les entretiens avec les morts. Avec au début, une grande interview de Lénine pour les 100 ans de la révolution russe. Work a analysé ses écrits et rédigé l'interview. Après Lénine, ce fut au tour de Karl Marx pour son 200^e anniversaire, puis Rosa Luxemburg à l'occasion

du 100^e anniversaire de sa mort. Et enfin Friedrich Engels, aussi pour son 200^e anniversaire.

Grèves et succès

Work a bien sûr aussi rendu compte des grèves et protestations en cours : la toute première manifestation des électriciens à Zurich et la manif exceptionnelle des maçons dans la même ville. Cette dernière a même fait trembler la Bahnhofstrasse. Le journal a aussi relaté les innombrables succès de membres d'Unia qui ont osé se défendre. Par exemple, les deux courageuses couturières qui ont poursuivi en justice leur employeur lausannois Bon Génie pour discrimination salariale et qui ont eu gain de cause après huit ans de combat. Après des enquêtes fouillées, Work a également dénoncé d'autres entreprises sans scrupules.

Work digital

Toutes ces histoires, scoops et interviews, Work les diffuse dans le monde sous forme numérique. Via le site web, mais aussi sur Facebook et Twitter. La présence numérique est en constante augmentation. Depuis peu de temps, le journal est aussi sur Instagram. Work poursuit sur cette lancée.

Area mène des enquêtes, rédige des articles d'approfondissements, des interviews et des commentaires sur les sujets sociaux et politiques de portée locale, nationale et internationale. Mais c'est aussi un outil d'accompagnement du travail syndical sur le terrain et des initiatives menées par l'organisation. La collaboration avec le syndicat est très étroite, en particulier avec la région Unia Tessin, source première d'informations et d'analyse. Mais Area est aussi un journal de référence pour un large public qui se reconnaît dans le courant de la gauche critique tessinoise.

Parmi les grands sujets dont le journal s'est occupé durant les quatre années écoulées, mentionnons en tout cas la grandiose grève féministe de 2019, la lutte de longue haleine pour le salaire minimum légal au Tessin, les mobilisations des maçons pour défendre leur droit à la préretraite à 60 ans, la question de la protection de la santé sur le lieu de travail et le combat long et complexe pour la justice en faveur des victimes de l'amiante. Et bien sûr, l'an dernier, la pandémie de Covid avec tout ce qu'elle implique notamment pour le monde du travail.

Une plus forte présence en ligne

Cette pandémie a contraint la rédaction à modifier son organisation du travail, à mettre en place le télé-travail et à déployer en conséquence des efforts supplémentaires. Mais elle a également offert à la rédaction l'occasion d'accroître la présence d'Area sur son propre site areaonline.ch, avec des contenus exclusifs, qui complètent chaque jour un peu plus l'offre papier du journal bimensuel (20 éditions par an et un tirage d'env. 30 mille exemplaires distribués à parts égales entre le Tessin, le nord de l'Italie, la Suisse alémanique et romande). L'expérience, que la rédaction souhaite poursuivre dans les limites de ses ressources humaines (3,5 postes à plein temps) et techniques, a produit un résultat intéressant en termes de lectorat puisqu'en 2020, le nombre d'utilisateurs du site et celui des pages consultées a enregistré une progression de presque 80 pour cent par rapport à l'année précédente. La rédaction, pour sa part, a acquis de nouvelles compétences en matière d'information en ligne et de gestion des médias sociaux, qui ne manqueront pas d'être utiles dans le cadre du projet de réorganisation de la communication d'Unia SmartCom.



Unia, une organisation professionnelle

8



Des employé-e-s motivés, une conduite transparente

La décision de professionnaliser les structures et la conduite d’Unia lors du dernier congrès a entraîné des réformes ambitieuses et un changement profond de la culture du travail au sein du syndicat.

Selon l’article 4 de la Charte d’Unia, le syndicat emploie du personnel motivé et engagé qui dispose d’un savoir étendu, et réalise avec compétence ses tâches syndicales. Le syndicat augmente les qualifications de ses employé-e-s en offrant une solide formation professionnelle et syndicale.

Les employé-e-s doivent donc être compétents pour la réalisation des objectifs qui leur sont soumis, et motivés pour les réaliser. Cette démarche les place au centre d’une structure destinée à protéger les droits des plus de 180 000 membres du syndicat. Ceux-ci financent en effet, avec leurs cotisations, cet appareil composé d’environ 1100 employé-e-s.

Satisfaction en augmentation

L’une des conditions de base pour que cet objectif soit réalisé est liée à la satisfaction du personnel. Elle en est le «moteur». Ainsi, Unia mène une **enquête auprès du personnel** tous les trois ans. Le dernier sondage, publié en septembre 2018, a démontré que dans l’ensemble la satisfaction des employé-e-s avait augmenté par rapport aux deux précédents exercices. Ainsi, le point «mon travail est estimé» avait vu une augmentation de 7% par rapport à 2015, et le point «loyauté et responsabilité» de 8%. La satisfaction envers les supérieurs a augmenté de quatre points par rapport à l’exercice précédent.

Fusion de deux départements

Après le dernier congrès, le comité directeur a décidé avec «Centrale 2020» de réorganiser les structures de la Centrale dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie. Les départements du personnel et du développement ont été réunis en un seul. Un nouveau département Ressources humaines & formation a vu le jour à la fin de l’année 2019. Cette réorganisation a des conséquences concrètes pour le personnel: elle permet un suivi plus cohérent tout

au long de la carrière chez Unia, depuis le recrutement jusqu’à la sortie. Dans l’intervalle, le développement et la formation de la collaboratrice ou du collaborateur font aussi partie de ce processus intégré.

Professionnalisation

Au niveau du personnel, une **formation de base pour les secrétaires syndicaux «Sesy»** a été actualisée et définie comme obligatoire pour toute l’organisation afin de promouvoir une culture commune et une bonne coopération. Elle contribue à une meilleure reconnaissance de leurs compétences, et à leur renforcement. Ainsi, les cinq modules Unia et les 3 modules Movendo offrent aux Sesy les outils nécessaires à leur travail au quotidien. À la fin de leur formation interne, ils peuvent obtenir le **certificat professionnel de secrétaire syndical**. L’enseignement par leurs pairs plus expérimentés renforce leurs compétences, mais a aussi pour but de consolider le réseau entre les membres et les Sesy.

Le département RH&Formation joue ici le rôle pivot, en organisant notamment tous les ans (lorsqu’une pandémie n’oblige pas à l’annuler) la **conférence des secrétaires syndicaux-ales SeSy**, dont le but est l’échange inter-régional, au-delà des frontières linguistiques, le renforcement du mouvement, et la possibilité d’apprendre les un-e-s des autres.

Renforcer la conduite

Ces changements ont nécessité l’amélioration de l’outillage nécessaire à la conduite. On attend des responsables désormais qu’ils fassent preuve par exemple d’un sens stratégique plus prononcé que par le passé, dans leur réflexion et leur action. Le nouveau **modèle de compétences** d’Unia, adopté en 2018, est utilisé désormais pour le soutien et l’encadrement nécessaires à la conduite



Uniti siamo forti: la conférence des secrétaires d'Unia.

- Ainsi, les responsables ont la possibilité de suivre des interventions appelées cercles de conduite avec leurs pairs, qui remportent un franc succès. Par ailleurs, des ateliers thématiques (exemples de thèmes : comment gérer le changement, entretien de conduite complexe, clarté dans la conduite, etc.) sont régulièrement développés dans les régions afin que des problématiques spécifiques soient thématisées.
- Désormais, les nouvelles et nouveaux cadres ont l'obligation de suivre un atelier de formation de base leur livrant l'outillage nécessaire, comme les éléments clefs pour définir le style de conduite privilégié par l'organisation. Les participant-e-s ont aussi l'occasion de réfléchir à leur propre manière d'agir, ce qui s'avère très utile dans leur quotidien professionnel.

La relève est, elle aussi, un thème important de l'organisation : les collaboratrices et collaborateurs chez qui on sent une capacité à se développer pour une fonction de conduite bénéficiant d'une journée d'évaluation permettant de faire le bilan des compétences disponibles.

Collégialité versus direction contrôlante

Ces 4 dernières années, Unia a procédé à la clarification de ses styles de conduite : il s'agit de gérer principalement par la collégialité, en opposition à un système de direction contrôlante. Ainsi, le personnel dispose désormais d'une autonomie importante pour pouvoir prendre des initiatives dans ses domaines de compétence. Ce principe permet de développer les compétences décisionnelles, de faire intervenir l'intelligence du groupe et non uniquement celle du ou de la supérieur-e hiérarchique, et enfin de faire intervenir le sens des responsabilités collectif pour atteindre ensemble les objectifs.

Un système salarial orienté sur la fonction a aussi été introduit au 1^{er} janvier 2016 en raison des nouveaux profils de postes créés, notamment dans le domaine du travail syndical. Toutes les fonctions ont été redéfinies avec une évaluation des postes. Toutes ces catégories de fonctions s'appliquent désormais aux régions ainsi qu'au siège. Le système révisé comporte deux aspects principaux :

- Selon la fonction, détermination d'une classe salariale entre 1 et 16 (au sommet), variable en fonction du cahier des charges du poste concerné.
- Selon les qualifications et l'expérience, détermination d'un échelon salarial sur une échelle de 25.

Ce système transparent permet d'assurer l'égalité de traitement entre les employé-e-s d'Unia.

En conclusion

En définitive, l'appareil d'Unia a été professionnalisé durant cette période : de nombreux outils ont été mis en place. Ils clarifient les tâches et les responsabilités de chacun-e. Il convient avant tout de développer une culture du travail en accord avec les principes de l'organisation. Cette culture permet au personnel d'offrir une réelle plus-value à la réalisation des objectifs d'Unia, dans le respect des moyens qui permettent le financement des salaires. Une politique du personnel responsabilisante et collégiale est ainsi le gage du bon développement de l'ensemble du syndicat.

Unia s'engage pour l'égalité

Unia croit fermement en une société égalitaire, et se bat pour tendre vers cet objectif. Au sein de l'organisation, plusieurs projets ont été développés ces dernières années pour faire progresser l'égalité.

L'article 1 des statuts d'Unia donne le ton : «Le syndicat Unia défend et promeut les intérêts sociaux, économiques, politiques, professionnels et culturels des salarié-e-s. Il s'engage pour l'égalité dans les faits entre femmes et hommes dans la profession, dans la famille et dans la société.»

Pour Unia, l'égalité entre femmes et hommes constitue un élément de base pour une société solidaire capable de fonctionner avec dignité. Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes droits, doivent toucher le même salaire pour le même travail et avoir l'un et l'autre la possibilité de réduire leur taux d'activité afin de mieux concilier travail et vie privée. Il s'agit là de quelques exemples simples, illustrant ce que signifie «s'engager dans les faits» pour l'égalité.

Parité dans la conduite

Unia est engagé sur le chemin de la parité et profite chaque jour de la valeur ajoutée qu'elle procure. En ce qui concerne les salaires, Unia dispose d'un système de rémunération transparent, et les analyses annuelles chaque année avec le logiciel Logib montrent que les différences salariales dues au genre n'existent pas. Pour la conduite, Unia cherche également à promouvoir la parité. Le comité directeur du syndicat est composé à la fin de cette période 2016-2020 équitablement de 3 femmes et de 3 hommes. Une place y sera à prendre lors du congrès 2021.

Au sein de l'organisation, 43% des postes avec fonction de conduite sont occupés par des femmes. Grâce à cette évolution, de nouvelles compétences se sont développées. La richesse produite par la participation égalitaire des femmes est fondamentale pour le développement du syndicat. L'égalité est aussi un devoir au niveau de la direction. Unia a donc mis en place un système de contrôle annuel. Un rapport sur l'égalité à Unia est soumis chaque année au comité central.

Engagement contre le harcèlement, le sexe et les discriminations

Par ailleurs, depuis le dernier congrès d'Unia, des démarches ont été initiées pour faire progresser l'égalité :

- **Tolérance zéro contre le harcèlement :** Unia s'est positionné de manière claire : le syndicat applique la règle de la tolérance zéro en matière de sexe et de discrimination. Cette règle figure dans les conditions d'engagement Unia. Tous les règlements (règlements sur l'emploi et règlements contre le harcèlement moral et sexuel) ont été révisés.
- **Atelier contre les discriminations et rédaction de la Charte d'Unia :** L'ensemble du personnel a participé à plus de 80 ateliers de sensibilisation sur les thèmes de la discrimination et du harcèlement. Chaque personne a été invitée à se remettre en question et à analyser son comportement en la matière pour améliorer notre manière de travailler ensemble à l'avenir. Une charte est née de ces travaux. Elle permet de poser des règles claires, pour prévenir toute forme de discrimination sur le lieu de travail au sein d'Unia.

Harmoniser le travail, l'engagement et la vie privée

Le syndicat a mis en place un fonctionnement qui favorise la conciliation du travail et de la vie privée pour son personnel. Concrètement, cela signifie notamment :

- La possibilité de travail à temps partiel pour femmes et hommes.
- La flexibilité et la facilitation de prise de congé pour le soin et la garde des enfants en période de crise ou en urgence.



- Un congé maternité et congé paternité plus longs que le minimum légal, y compris pour les couples de même sexe.
- La possibilité d'échelonner la prise du congé paternité dans le temps.
- La possibilité de prolonger les congés maternité et paternité avec les vacances ou un congé non payé.

Pour l'avenir, Unia souhaite poursuivre ce processus en faveur de plus d'égalité entre femmes et hommes dans la profession, dans la famille et dans la société. Des réflexions à ce sujet doivent régulièrement avoir lieu.

Effectifs et part de femmes par fonction (au 31.12.2019)

	Cadres supérieurs	Cadres intermédiaires	Secrétaires syndicaux	Total
Nb hommes	15	89	178	282
Nb femmes	8	63	186	257
Nb employé-e-s	23	152	364	539
Femmes %	34,7	41,4	51	42,3
Au 31.12.2015	28,6	38,7	38,5	35,2

Nombre d'employé-e-s et pourcentage de femmes selon le degré d'occupation (au 31.12.2019)

	0–49 %	50–69 %	70–89 %	90–100 %	Total
Nb hommes	4	18	108	325	455
Nb femmes	32	114	211	319	676
Nb employé-e-s	36	132	319	644	1131
Femmes %	88,8	86,3	66,1	49,5	59,7
Au 31.12.2015	72	77,6	64,5	46,6	56,2

Modèle de processus Unia et développement de l'organisation de la centrale 2020

Les organes dirigeants d'Unia ont examiné tous les processus de travail au cours de ces dernières années. La réorganisation de la centrale vise à améliorer la coordination au sein de l'organisation et à mieux cibler notre travail.

Unia est une organisation complexe. En témoignent notamment la collaboration entre les régions et la centrale, la structuration de notre travail syndical autour des secteurs et des branches et les tâches de coordination qui en découlent, notre responsabilité pour l'exécution des CCT, la fixation des priorités politiques et l'organisation de campagnes ainsi que le défi quotidien que représente l'évolution des effectifs des membres.

Améliorer l'organisation

Pour obtenir de meilleurs résultats et renforcer notre impact au niveau de la politique syndicale, les organes ont lancé et mis en œuvre un vaste projet d'organisation, immédiatement après le congrès de 2016. Les principaux objectifs sont :

- l'amélioration de la conduite stratégique et de la gestion d'Unia ;
- le renforcement de notre capacité de développement et d'innovation ;
- une organisation plus claire orientée par processus dans les tâches ;
- le renforcement de notre influence politique et de l'exécution des CCT et
- l'amélioration de la coordination et de la coopération entre les secteurs et avec les régions.

Des processus de travail clairs au lieu de conflits de compétence

Pour atteindre ces objectifs, Unia a adopté un modèle de processus. Il divise clairement notre travail en processus centraux et une série de processus de conduite (développement stratégique, travail des organes, communication, gestion des risques) et de service (finances, RH, IT, etc.). Cette vue d'ensemble rend plus transparents les contenus et les objectifs des différents processus de travail. Elle permet de définir leur déroulement ainsi que le rôle des dif-

férentes unités organisationnelles dans la mise en œuvre des processus et de résoudre les problèmes d'interface de façon rapide et efficace. Cela contribue à éviter les contraintes bureaucratiques, les conflits de compétence ou les discussions abstraites et sans but.

Les «processus centraux» sont au cœur du modèle. Il s'agit des travaux dont l'objectif direct est d'accomplir notre tâche de base : fournir les prestations qui servent les intérêts de nos membres. Les processus centraux suivants sont définis dans le modèle de processus d'Unia :

- Dans **l'évolution des membres**, il s'agit de maintenir un syndicat Unia fort.
- **L'encadrement individuel des membres** assure une protection individuelle et de bonnes prestations de service.
- Le **mouvement collectif des membres** vise à assurer de bonnes conditions de travail et des emplois sûrs.
- **L'exécution des CCT et le contrôle du marché du travail** s'occupent de contrôler le respect des dispositions CCT et des mesures d'accompagnement.
- Avec **l'influence politique**, nous voulons renforcer les droits des salarié-e-s.
- Grâce aux **caisses de chômage**, nous mettons de bonnes prestations à la disposition de nos assuré-e-s.



Réorganisation de la centrale d'Unia

Sur cette base, entre le printemps 2018 et fin 2020, des adaptations d'ordre organisationnel ont été apportées à la centrale d'Unia, les processus de travail centraux ont été documentés et la collaboration entre les régions et la centrale a été renforcée.

Les adaptations organisationnelles de la centrale comprennent la création d'un nouveau département «Marketing et Services aux membres», la réorientation du département «Politique» (anciennement VIP), la mise en place d'un nouveau département «Application CCT», un nouveau département «RH & Formation», la réforme de la CCh et le renforcement du secrétariat présidentiel.

En même temps, une coordination du travail stratégique et opérationnel a été mise en place pour le mouvement collectif des membres. Sa tâche consiste à assurer la planification cohérente et orientée sur les résultats des activités syndicales prioritaires des secteurs et des branches pour l'ensemble de l'organisation, et à fournir aux organes dirigeants des bases de décision à cet effet.

Collaboration de l'ensemble de l'organisation

Grâce à ce travail et à la volonté commune du comité directeur national et des directions régionales de fixer et mettre en œuvre des priorités, la collaboration entre la centrale et les régions s'est renforcée et améliorée pendant la période sous revue. Cela s'est confirmé, notamment depuis l'émergence de la crise du coronavirus en mars 2020 à laquelle nous avons réagi de manière rapide et flexible: grâce à d'intenses débats d'orientation et de priorisation, en particulier au sein du CD-SR, nous avons formulé des messages clairs (par ex. chômage partiel sans perte de salaire pour tous les salarié-e-s concernés), et basé notre travail sur le terrain sur des objectifs communs (par ex. protection de la santé au travail).

L'assurance-chômage change, la Caisse de chômage Unia se réinvente

La réorganisation de la CCh nous a permis d'améliorer nos services et notre capacité à réagir. Ainsi, nous offrons des prestations de qualité aux assuré-e-s malgré la crise du coronavirus.

A la suite du congrès de 2016, entre août 2017 et janvier 2018, nous avons analysé le fonctionnement de notre CCh avec l'aide d'une entreprise externe. Nous avons constaté qu'il fallait adapter notre organisation pour faire face aux changements à venir sur le financement et la numérisation.

Lancement du projet CCh 2.0

Après cette analyse en profondeur, le projet CCh 2.0 a été lancé. Voici un bref aperçu des changements :

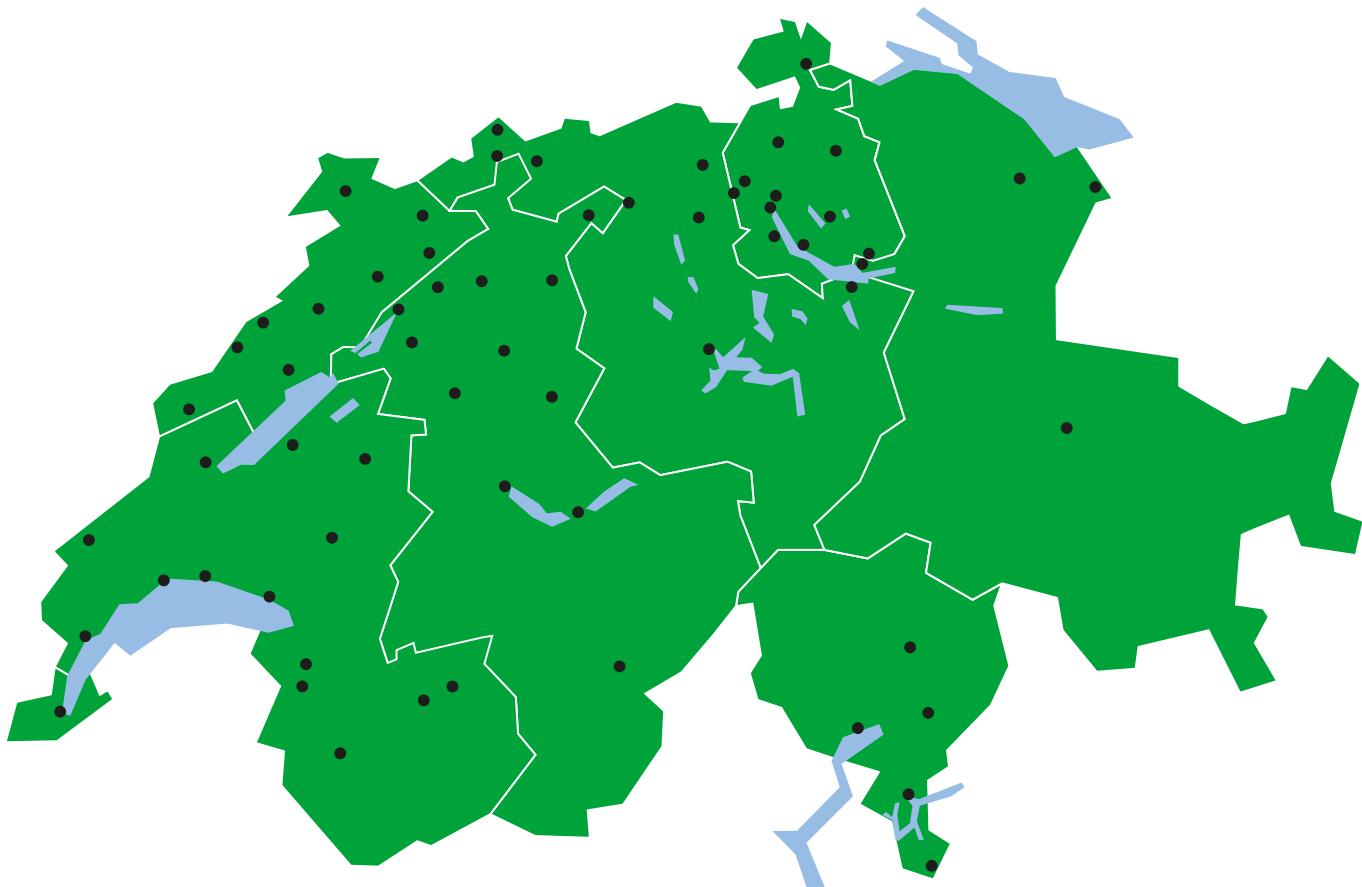
- Toute la CCh est sous la conduite de la direction de la caisse.

- Le nombre de régions de la CCh passe de quatorze à sept.
- Le nombre d'offices de paiement reste le même, mais ils sont regroupés en 28 sites au niveau de la conduite.
- Un centre de services et de compétences par zone.

L'organisation de la nouvelle structure des régions et des sites est en place depuis mars 2020. Toutefois, l'introduction des centres de services et de compétences des zones prévue pour le 1^{er} juillet a été repoussée à janvier 2021 à cause de la pandémie.



**Les nouvelles régions de la caisse de chômage en un coup d'œil:
Le nombre de régions de la Caisse de chômage passe de 14 à 7.**



Chiffres et statistiques

Malgré la crise du coronavirus, les prestations de la CCh sont restées de qualité et les délais de paiement sont parmi les plus brefs. Le délai d'attente pour les assuré-e-s entre l'examen du droit et le paiement est resté stable ces 6 dernières années.

Notre caisse, avec son organisation nationale fortement décentralisée, obtient un résultat exceptionnel avec seulement 12,3 jours d'attente avant le premier paiement.

Crise du coronavirus

Face à la pandémie, la CCh a dû réagir vite afin de préserver la santé de ses collaboratrices et collaborateurs, mais aussi d'assurer les prestations aux assuré-e-s. Environ un tiers de son personnel a été mis en télétravail.

Cette crise n'a pas d'effet marqué sur les parts de marché. En revanche, le volume de travail a fortement augmenté. Dans le canton de Zurich, les caisses Syna et la caisse cantonale ont stoppé la prise en charge de nouveaux dossiers d'assuré-e-s. En tant que seule caisse active dans le canton, nous avons dû assumer 100% des demandes entre novembre 2020 et janvier 2021.

Chômage partiel: réduction de l'Horaire de Travail (RHT)

De mars à novembre 2020, la CCh Unia a indemnisé environ 11 000 entreprises pour plus de 450 millions de francs.

Entre les cas de chômage complet (IC) et de RHT, notre caisse a dû engager environ 100 nouveaux collègues.

La nouvelle organisation apportée par le projet CCh 2.0 a démontré que la CCh est prête à prendre des mesures rapides et efficaces pour faire face à tout type de situations.

Certification EFQM

Le Modèle d'Excellence EFQM (en français Fondation européenne pour la gestion de la qualité) repose sur huit principes, dont notamment l'apport de la valeur aux clients, le développement des capacités organisationnelles et la réussite grâce au talent des collaboratrices et collaborateurs.

Lancé en juin 2016, le projet EFQM a été mené avec brio par le management de la qualité de la CCh Unia. Il a débouché sur la certification «Committed to Excellence» au mois de mars 2019. En janvier 2021, la CCh a lancé un projet visant à obtenir le niveau supérieur de la certification EFQM: «Recognized by EFQM».

Une modernisation nécessaire

Le projet CCh 2.0 nous permet de nous adapter au mieux aux exigences des assuré-e-s, mais aussi des autorités. Il facilitera par exemple l'introduction du nouveau système de paiement développé par le SE-CO (projet SIPAC). Pourtant l'introduction des changements prévue à Pâques 2021 a été reportée d'une année à cause du Covid-19.

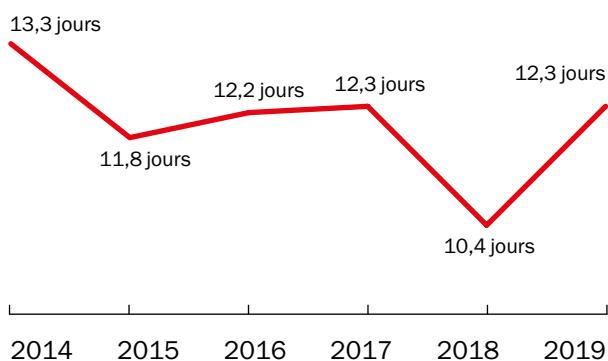
Au travail, dans la rue ou à nos guichets: Unia est là pour vous.



Quelques chiffres sur les activités de la caisse de chômage d'Unia

	Montant brut (en francs)	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'indemnités journalières versées
2014	1 191 590 728	79 412	7 552 493
2015	1 024 000 090	80 317	7 650 142
2016	1 287 349 747	82 807	8 069 021
2017	1 221 495 307	80 927	7 621 890
2018	1 120 065 565	77 679	6 927 034
2019	1 085 299 883	74 637	6 634 326

Nombre de jours avant le 1^{er} paiement

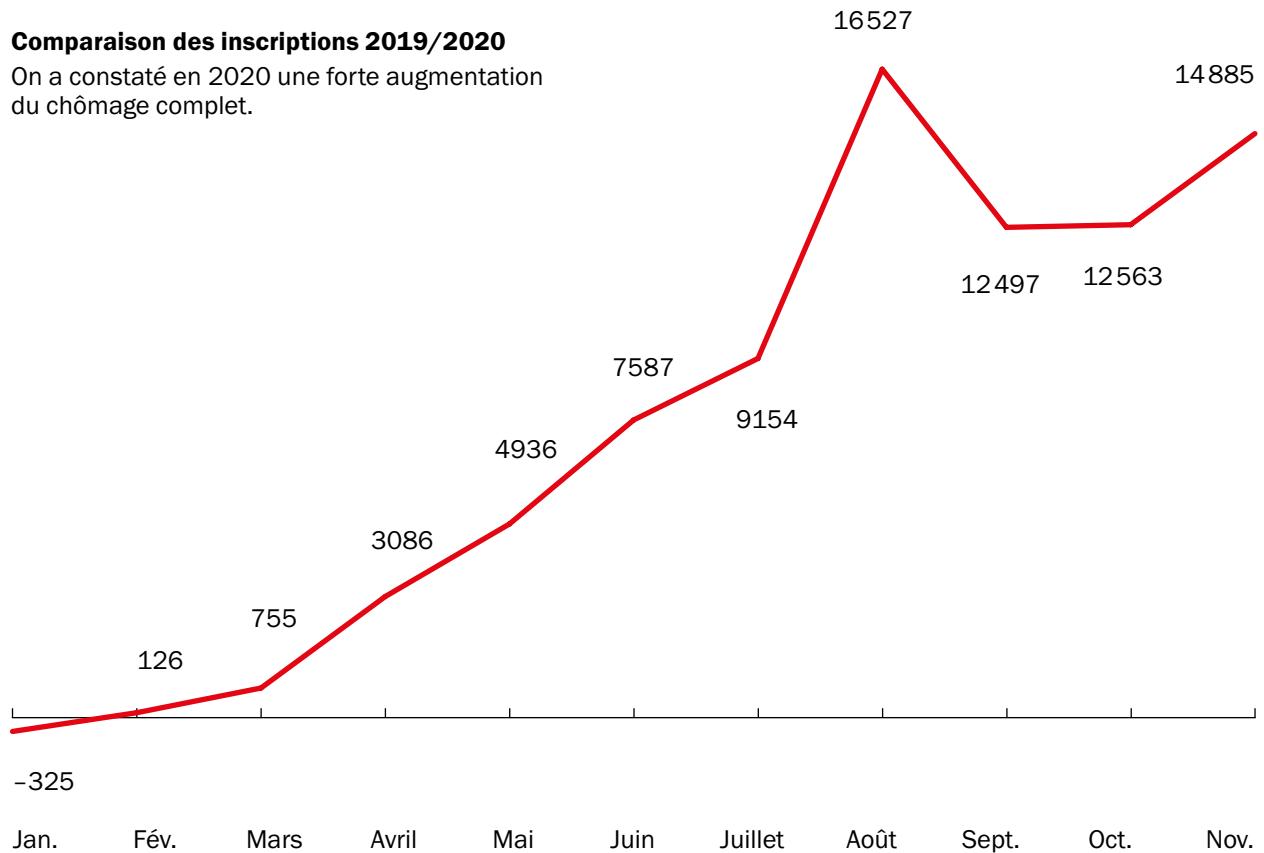


En comparaison, voici la situation pour les quatre caisses concurrentes les plus représentatives

Caisse	Jours
Caisse cantonale de Berne	14,1
Caisse de chômage Syna	16,4
Caisse cantonale de Zurich	22,1
Caisse cantonale de Genève	22,2

Comparaison des inscriptions 2019/2020

On a constaté en 2020 une forte augmentation du chômage complet.



Des finances durables : un défi

Le recul du nombre de membres a entraîné depuis le dernier congrès une diminution d'environ trois millions de francs des recettes d'Unia provenant des cotisations de membres. Nous devons absolument inverser cette tendance.

En 2018 et 2019, Unia a clôturé ses comptes sur un résultat négatif après des modifications de fonds et de réserves. Cela s'explique principalement par la baisse des effectifs des membres. Les autres dépenses se situaient dans le cadre budgétaire. Les possibilités d'économies dans les frais de matériel sont examinées régulièrement et, dans la mesure du possible, mises en œuvre. Grâce à notre fortune, nous pouvons faire face à deux années négatives sans réduire la force de frappe d'Unia. Cependant, afin de pouvoir imposer à l'avenir les revendications syndicales, nous devons être en mesure de présenter des comptes équilibrés ces prochaines années.

Les cotisations des membres : principale source de revenu

Avec le recul des membres, les recettes provenant des cotisations ont baissé de près de trois millions de francs depuis 2016. Comme ces cotisations sont notre principale source de revenu, c'est très douloureux. Durant la prochaine période de congrès, nous devons absolument parvenir à inverser la tendance. Toutes les autres recettes, comme l'indemnisation pour notre activité dans la caisse de chômage et la Fondation FAR ainsi que pour notre travail dans les caisses paritaires et l'exécution des CCT, sont restées stables ou ont même légèrement augmenté. Mais à ces recettes supplémentaires affectées s'opposent des coûts plus élevés dans les mêmes domaines. Les recettes et dépenses de la caisse de chômage dépendent de l'évolution du chômage et varient donc d'une année à l'autre. Le produit de la fortune est resté stable dans la période 2016–2020, avec une valeur à la hausse en 2019 grâce à des bénéfices comptables exceptionnels. Cela a permis de compenser en partie les pertes dues à la baisse des cotisations de membres. Cependant, il ne sera très probablement plus possible de réaliser de tels plus-values boursières au futur.

Investissements dans la construction syndicale et dans l'informatique

Jusqu'à fin 2020, environ 10 millions de francs ont été dépensés dans les projets de construction syndicale décidés par le dernier congrès (20 millions au total). Pour cela, nous avons libéré des réserves du même montant. D'importants moyens ont aussi été investis dans le renouvellement de nos appareils informatiques et logiciels. L'ensemble de la plateforme IT d'Unia a dû être remplacée en 2019. De plus, une version préliminaire d'une application membres a été développée pour répondre à un autre mandat de congrès. A l'avenir, les secrétaires syndicales et syndicaux pourront ainsi travailler sur le terrain avec des tablettes et donc fournir à nos membres des informations actuelles. Les autres dépenses d'exploitation sont restées stables. Les charges de personnel ont augmenté d'environ 11,3 millions de francs durant la période de congrès. Cette augmentation est principalement due à des domaines où Unia fournit des prestations sur mandat de tiers (exécution des CCT, FAR, CCh, mandats) et reçoit pour cela un financement séparé. A cela s'ajoutent des ressources supplémentaires pour les projets de construction syndicale.

Prestations aux membres du syndicat

À côté des indemnités pour perte de gain pour les conflits de travail, qui varient d'une année à l'autre, les membres d'Unia reçoivent environ dix millions de francs de prestations financières par an. Une importante part est investie dans la formation professionnelle et continue, à titre individuel ou collectif. Nous apportons aussi un important soutien dans la protection juridique personnelle en cas de problèmes avec l'employeur. Ces prestations sont en grande partie financées par la Fondation Unia.

Evolution financière 2016 – 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Recettes	141 854	143 075	143 344	143 124	145 158
Cotisations syndicales	61 158	60 334	61 132	59 642	58 149
Indemnités de gestion CCh	48 052	47 743	48 692	46 634	50 245
Indemnités de gestion et autres recettes	32 644	34 998	33 520	36 848	36 764
Dépenses	156 112	156 848	163 556	162 919	161 493
Prestations aux membres et manifestations	17 290	15 525	17 896	13 900	11 042
Charges de personnel	104 035	106 266	109 053	110 799	115 336
Charges d'exploitation	34 787	35 057	36 607	38 220	35 115
Impôts	1 426	1 892	1 569	1 540	1 420
Recettes et dépenses hors exploitation	15 555	15 641	19 379	19 980	17 822
Produit de la fortune	15 285	15 940	13 158	22 712	19 099
Produits extraordinaires	386	276	700	3 253	2 699
Attribution / prélèvement à des fonds et réserves	- 116	- 575	5 521	- 5 985	- 3 976
Résultat	- 129	- 24	- 2 402	- 1 355	67

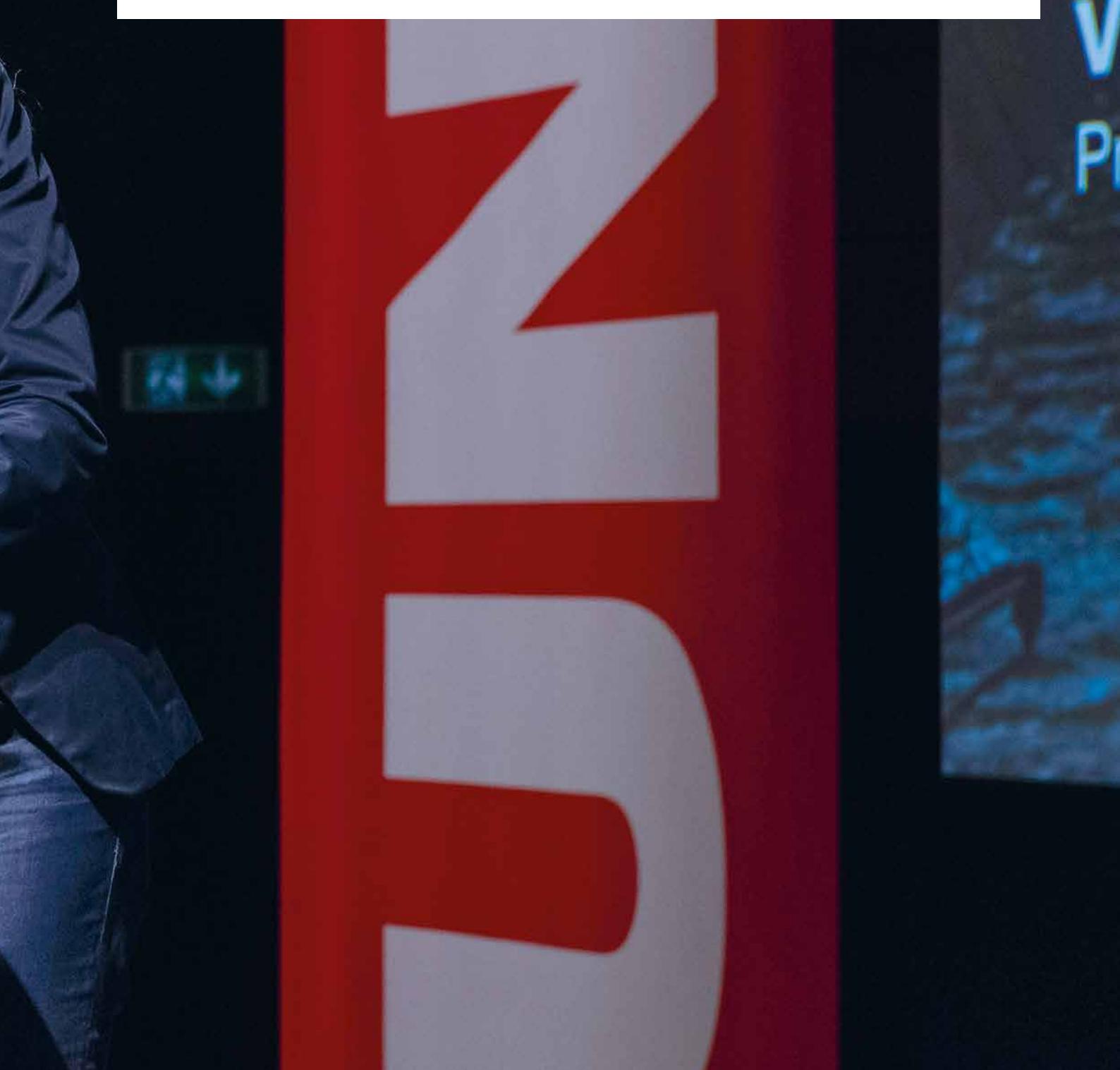
En milliers de francs

Vania Alleva

UNIA Congreso 2016
Congreso 2016
Congreso 2016

Mise en œuvre d'autres mandats du congrès

9



Mise en œuvre d'autres mandats du congrès

En plus de la stratégie d'organisation 2020 et des textes d'orientation politiques, le congrès 2016 a accepté ou reçu pour examen une série d'autres propositions.

Dans cette partie du rapport d'activité, le comité central rend compte de la mise en œuvre des propositions concernées. Le bilan de la stratégie d'organisation est traité au chapitre 1.

«Création d'un groupe de travail sur la prévoyance vieillesse et les assurances sociales (examen du modèle des trois piliers)»

Ce thème important a été traité de manière intensive durant la dernière période de congrès (CC, AD), notamment dans le cadre du projet «Prévoyance vieillesse 2020». Unia a joué un rôle important dans l'élaboration de l'initiative de l'USS pour une 13^e rente AVS et dans la récolte de signatures. La prévoyance vieillesse reste un thème prioritaire de notre engagement pour le renforcement des droits des salarié-e-s.

«We care ! Tout travail doit être reconnu à sa juste valeur»

Unia a largement thématisé la question de «l'économie du care» aussi bien sur le plan du contenu que de la politique du mouvement. L'organisation des soignant-e-s dans le cadre des projets de construction syndicale a jeté les bases de notre futur travail syndical dans cette branche, au-delà des projets pilotes. Les soins de longue durée doivent constituer une priorité stratégique pour la prochaine période.

«Présence syndicale dans les écoles et les centres de formation»

Unia s'est aussi engagé depuis le dernier congrès à être présent dans les écoles et les centres de formation. En même temps, nous recrutons continuellement des jeunes membres, surtout dans les écoles professionnelles.

«Nouvelle App Unia»

Depuis 2019/2020, Unia dispose d'une nouvelle application grâce au projet «Unia digital» qui est utilisée pour le recrutement et l'encadrement des membres. Elle est opérationnelle depuis fin 2020. Les nouveaux recrutements peuvent être effectués directement sur place via la saisie électronique des données. Cela économise du temps et améliore la qualité des données. L'accès direct à la banque de données CCT est aussi garanti. Dans une deuxième phase, l'application sera rendue accessible aux membres.

«Harmonisation des recettes de cotisations aux régions»

L'harmonisation des cotisations a été réalisée. La fourchette du pourcentage de remboursement des recettes de cotisations aux régions n'est actuellement plus que de 2%.

A côté des propositions acceptées par le congrès 2016, plusieurs ont été reçues pour examen. Il s'agit des propositions suivantes :

« Réglementation de la garde d'enfants lors de séminaires et congrès »

Cette question a été examinée. Depuis 2009, il existe une possibilité de financement qui n'est cependant que rarement utilisée. Les informations à ce sujet ont à nouveau été mises à la disposition des organes.

« Professionnaliser le travail syndical international »

Notre travail dans ce domaine stratégique important a été repensé dans le cadre du réaménagement de l'ancien département « VIP » qui a fait place au nouveau département politique, et les adaptations nécessaires ont été effectuées (clarification des tâches et des responsabilités / aménagement du département en trois équipes). En même temps, le groupe de travail « Activités internationales » a poursuivi activement son activité.

« Crédit d'un département économie d'Unia »

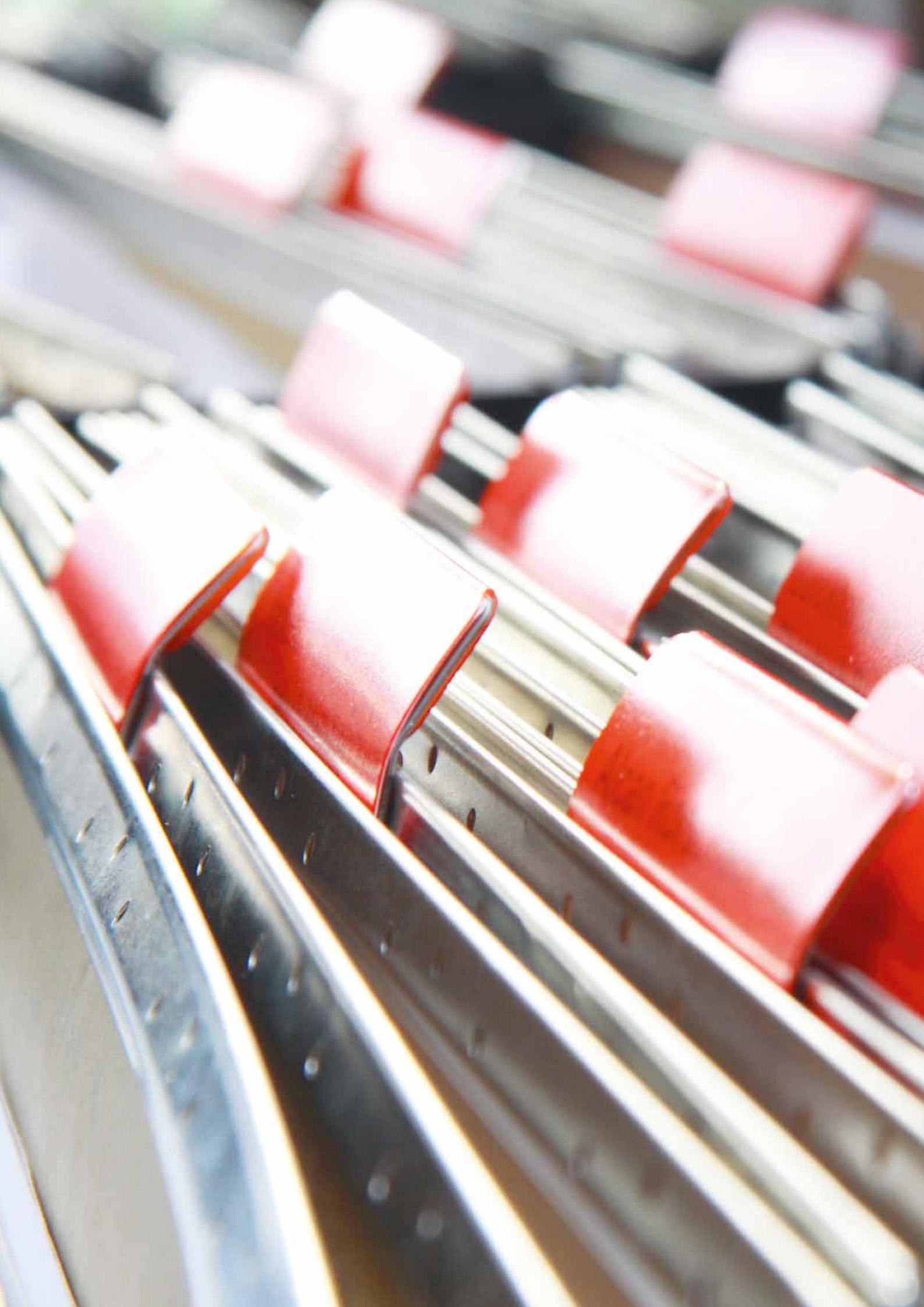
Le nouveau département Politique et l'ensemble de l'organisation peuvent compter sur l'appui des économistes de la nouvelle équipe du service du mouvement collectif des membres, actuellement composée de trois personnes.

« Des cotisations syndicales justes pour toutes et tous »

La structure de base de notre règlement de cotisations est maintenue.

Pour la démocratie au travail: congrès d'Unia à Genève





Annexe

10



Les instances du syndicat Unia 2016 – 2020



Le comité directeur du syndicat Unia

Présidence

Vania Alleva, Présidente
Aldo Ferrari, Vice-président
Martin Tanner, Vice-président

Autres membres du comité directeur

Nico Lutz
Corrado Pardini (jusqu'en juillet 2020)
Véronique Polito
Corinne Schärer (jusqu'en décembre 2018)
Renate Schoch (dès octobre 2019)

Assemblée des délégué-e-s du syndicat Unia

L'assemblée des délégué-e-s (AD) se réunit au moins deux fois par an. Elle est composée de délégué-e-s qui sont élus par les régions, les secteurs et les groupes d'intérêts selon les règles suivantes: chaque région a droit à un-e délégué-e ainsi qu'à un-e délégué-e par tranche de 2000 membres. Chaque groupe d'intérêts a droit à six délégué-e-s et chaque secteur à trois délégué-e-s.

Il en résulte la composition suivante durant la période concernée:

Genève 7
Vaud 10
Valais 6
Neuchâtel 5
Transjurane 3
Fribourg 3
Tessin et Moesa 11
Argovie-Nord-Ouest de la Suisse 10
Bienne-Seeland/Soleure 6
Berne 10, Suisse centrale 4
Zurich-Schaffhouse 13
Suisse orientale-Grisons 6.

A cela s'ajoutent trois délégué-e-s pour chacun des quatre secteurs ainsi que six délégué-e-s pour chaque groupe d'intérêts.

L'AD réunit par conséquent 130 délégué-e-s.

La commission de recours de l'assemblée des délégué-e-s

La commission de recours de l'assemblée des délégué-e-s est constituée d'un-e représentant-e de chaque région, soit en tout quatorze membres.

En faisaient partie durant la période de congrès:

Argovie-nord-ouest de la Suisse: Brigitte Martig
Oberland bernois: Markus Walser
Berne/Haute-Argovie-Emmental: Peter Dietler
Bienne-Seeland/Soleure: Daniel Hirt
Neuchâtel: Henri Vuillomenet
Tessin et Moesa: Mario Bertana
Transjurane: Marianne Guerne
Valais: Marc Ançay ; Vaud : Didier Zumbach
Suisse centrale: Hansjörg Amacker
Zurich-Schaffhouse: Jakob Hauri
Fribourg: Christian Schorderet
Genève: Danielle Parmentier
Suisse orientale-Grisons: Peter Lenggenhager



Secteur construction

Secteur principal de la construction

CN pour le secteur principal de la construction en Suisse

Retraite anticipée dans le secteur principal de la construction (CCT RA)

Secteur principal de la construction FR

Secteur principal de la construction GE

Bauhauptgewerbe SO

L'edilizia principale TI

Secteur principal de la construction VD

Retraite anticipée secteur principal de la construction et du carrelage (RETABAT) VS

InterNeb+

Pavimentazioni stradali TI

Secteur principal de la construction Jura bernois

Secteur principal de la construction VS

CCT fixant les exigences minimales pour les travailleurs du secteur principal de la construction et du carrelage du canton du Valais en matière de prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité (CPPV)

Montage d'échafaudages

Echafaudeurs suisses

Retraite anticipée des monteurs d'échafaudages

Construction de voies ferrées

Construction des voies ferrées

Cadres de la construction

Cadres de la construction
(contremaîtres et chefs d'atelier)

Nettoyage d'immeubles

GEWOBAG, Zürich – Reinigung

Reinigungsbranche Deutschschweiz

Nettoyage Suisse Romande

USPI Genève – concierges

Reinigungsbranche Deutschschweiz
(bis 6 Angestellte; erleichterte AVE)

Gestion de biens immobiliers/concierges

Gemeinnützige Bau- und Siedlungsgenossenschaft Lägern, Wettingen

FGZ Familienheim-Genossenschaft Zürich

GEWOBAG, Zürich – Büropersonal

Secteur de la planification

Bureaux d'architectes canton de Genève

Bureaux d'ingénieurs à Genève

Bureaux d'architectes et d'ingénieurs vaudois

Disegnatori cantone TI

Metron AG Brugg

Reinhard und Partner, Bern

Naturaqua, Bern

Ingegneri, architetti, professioni affini TI

Industrie/préfabrication des produits en béton

Industrie suisse des produits en béton

Entreprises de préfabrication du canton de GE

Industrie du ciment

Industria delle pietre artificiali e prodotti di cemento del Mendrisiotto

Holcim Suisse SA

Juracime, Cornaux

Ciments Vigier SA, Pery/Reuchenette

Industrie de la terre cuite

Tuileries-briqueteries suisses

TBSA Tuileries/Briqueteries SA Bardonnex

Parcs et jardins

Parcs et jardins, des pépinières et de l'arboriculture GE

Paysagistes et entrepreneurs de jardins VD

GEWOBAG, Zürich - Gärtnerinnen, Gärtner

Secteur tertiaire

Hôtellerie/restauration

CCNT pour les hôtels, restaurants et cafés
elvetino SA, Zürich
Vereinbarung Volkshaus AG Bern

Librairie

Avenant Payot à la CCT des libraires de Suisse alémanique

Commerce de détail

Coop
Commerce de détail de la ville de Lausanne (DECLIC)
Commerce de détail, ct. NE
Fox Town Factory Stores, Mendrisio
Naville S.A., Carouge
Shops de stations-service en Suisse
CCT de la branche textile VD
Commerce de détail de la commune de Nyon (SIC)

Pharmacies et drogueries

Pharmacies canton de GE
Genossenschaftsapotheke GENO Bern

Coiffure et cosmétiques

Coiffeurs

Cinémas/théâtres/complexes artistiques et centres de loisirs

Kinobranche Zürich
Schauspielhaus Zürich
Théâtre Bienne/Soleure
Konzert Theater Bern (früher Stadttheater Bern)
Konzert und Theater St. Gallen
Theater Basel
Theater am Neumarkt Zürich
Theater für den Kanton ZH

Transports routiers

Transports et Déménagements ct. de GE
Transitaires et déclarants en douane, canton de GE
Autotrasporti del Canton Ticino
IG Airport Taxi ZH

Navigation

Ultra-Brag (Schifffahrt), Basel

Trafic aérien

Lugano Airport SA

Services de sécurité

Branche privée de la sécurité
Securitas SA

Laboratoires/médecine/soins privés

Association des cliniques privées de Genève (ACPG)
Etablissements médico-sociaux pour personnes agées (EMS), canton de GE
Croix-Rouge genevoise

Organisations à but non lucratif

Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches annexes (UITA)
Union Network International (UNI Global Union), Nyon
Secrétariat d'IndustriALL, Genève

Écoles/ institutions pédagogiques/Education privées

Ecole-club Migros Genève
Ecole internationale de Genève
Université ouvrière de Genève
Fondation ECAP

Entreprises travail temporaire

Location de services

Secteur arts et métiers

Branche des installations électriques et de télécommunication

Installation électrique et installation de télécommunication Suisse
Installateurs-électriciens et monteurs de lignes VS
Préretraite RETAVAL VS
Elektro- und Telekommunikations-
Installationsgewerbe BS
Elektro- und Telekommunikations-
Installationsgewerbe BL
Elektro-Installationsgewerbe im BE/JU
Installateurs-électriciens canton de NE
Elektro-Installationsgewerbe im Solothurn
Elektro-Installationsgewerbe im ZH
PK Elektro Thurgau
PK Elektrogewerbe St. Gallen und Appenzell
EWS Energie, Menziken

Technique du bâtiment

Techniques du bâtiment Suisse
Retraite anticipée dans la métallurgie du bâtiment du canton de GE (CCRAMB)
CCT pour les métiers techniques de la métallurgie du bâtiment dans le canton de Genève
Technique et de l'enveloppe du bâtiment VS
Gebäudetechnikbranche BE
CCNT pour l'artisanat du métal suisse
Spengler-Sanitär SG
Gebäudetechnikbranche SH
Spengler Thurgau
Gebäudetechnikbranche ZH
Ferblaterie, couverture, installation sanitaire, chauffage, climatisation et ventilation dans le canton de Vaud

Branche des toitures et façades

Branche suisse de l'enveloppe des édifices (anciennement: toitures et façades)
Modèle de préretraite dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices (autrefois: dans la branche suisse des toitures et façades)
Dach- und Wandgewerbe Kt. BL

Construction métallique

CCNT pour l'artisanat du métal suisse
MÉTAL VAUD: Serrurerie et construction métallique, d'isolation et de calorifugeage canton de VD
Construction métallique VS
Quadranti Bruno e Figlio SA, Mezzovico
Unione svizzera del metallo, sez. Ticino
Metallgewerbe BL und BS

Activités combinées de soutien lié aux bâtiments/facility management

GEWOBAG, Zürich - Hauswartinnen, Hauswarte

Marbre et granit

Schweiz. Marmor- und Granitgewerbe
KVP Kollektivvertrag für die frühzeitige Pensionierung im Schweiz. Marmor- und Granitgewerbe

Sculpture et taille de pierre

Sculpture et taille de la pierre Suisse
Métiers de la pierre du canton de VD

Pose en menuiserie/montage bois

Anschlägergewerbe von Zürich u.U.

Plafonds et aménagements intérieurs

Schweiz. Gewerbe für Decken- und Innenausbau-systeme

Plâtrerie-peinture

Maler- und Gipsergewerbe Deutschschweiz und Tessin
Berufliche Ausbildung im Maler- und Gipsergewerbe
Malergewerbe BL
Gipsergewerbe BL
Gipsergewerbe BS
Gessatori, stuccatori, montatori a secco, plafonatori e intonacatori cantone TI
Gipsergewerbe Zürich u. Umgebung
Peinture et plâtrerie du canton du Jura

Pittura, verniciatura, tappezzeria e sabbiatura TI
Maler- und Gipsergewerbe BL
Contratto collettivo di lavoro Modelle
di pensionamento anticipato nel ramo pittura
e gessatura
GEWOBAG, Zürich – Malerinnen, Maler

Branche de l'isolation

Branche suisse de l'isolation
Basler Isolierfirmen
Zentralschweizer Isolierfirmen

Poêliers et carreleurs

Posa pavimenti in moquette, linoleum, materie
plastiche, parchetto e pavimenti tecnici rialzati TI
CCLP Posa delle piastrelle e mosaici cantone TI
Carrelage VS
CCNT pour la branche du carrelage
et de la poêlerie-fumisterie
CCT des poêliers fumistes et constructeur
de cheminées VS

Vitrerie-miroiterie

Glaser gewerbe Stadt Bern
Vetrerie TI

Ramonage

Kaminfegergewerbe Kt. ZH
Service de ramonage canton de FR
Ramonage dans le canton de VD
Kaminfegergewerbe des Kantons BE

Menuiserie

Schreinergewerbe Deutschschweiz und Tessin
Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz
für das Schreinergewerbe
Schreinergewerbe Kt. BL
Falegnamerie e fabricche di mobili e serramenti TI

Charpenterie

Holzbau

Meubles en gros et industrie d'ameublement

Industrie du meuble Suisse

Industrie du bois

Industrie du bois Suisse
Tavapan SA, Tavannes

Carrosserie

Industrie suisse de la carrosserie

Automobile/garages

Autogewerbe AG
Autogewerbe BL+BS
Autogewerbe BE
Autogewerbe LU/NW/OW
Autogewerbe SG+AI+AR+TG (Ostschweiz)
Autogewerbe SO
Autogewerbe UR
Branche automobile VS
Autogewerbe ZG
Autogewerbe ZH
Industrie des garages canton de GE
Garages du Canton de Vaud
Autorimesse del ct. TI
CCT des professionnels de l'automobile du Jura
et du Jura bernois

Pose de sols

Bauwerk Parkett AG St. Margrethen

Second œuvre

Basler Ausbaugewerbe (Kt. BS)
Second œuvre Romandie
Retraite anticipée dans le second œuvre romand
(CCRA)
Ausbaugewerbe in den Kt. BL, BS und SO

Secteur industrie

Industrie horlogère et microtechnique

Industries horlogère et microtechnique suisses (Convention patronale)
Industries horlogères et microtechnique de la Suisse alémanique
Biwi SA, Glovelier
SOPROD
MPS Micro Precision Systems, Biel/Bonfol
Locatis SA, Bassecourt

Industrie suisse des machines, des équipements électriques/électroniques et des métaux (MEM)

MEM-Industrie (machines, des équipements électriques et des métaux)
Industrie mécatronique (Union Industrielle genevoise)
Belimed Sauter AG, Sulgen
Busch Atelier & Cie, Chevenez/JU
Fürst SA, Renens
Jura Elektroapparate AG, Niederbuchsiten
MAB SA, Stabio
Messer AG, Feuerschutz, Belp
Metalor Technologies SA, Neuchâtel
Moser-Ingold AG, Thörigen
Metaltex SA, Genestrerio
La Rapida SA, Chiasso
Régine Switzerland, Morbio Inferiore
SAK Autokabel, Courgenay
SMB SA, Biasca
Stadler Rail Group AG, Division Schweiz
Stadler Stahlguss AG, Biel
Tulux AG, Tuggen
Heraeus Materials SA
Togni Elettromeccanica SA, Semione
KESMON meccanica SA, 6917 Lugano-Barbengo

Industrie du décolletage

CCT de l'industrie suisse du décolletage

Production et commerce d'énergie

BKW FMB Energie AG (Bernische Kraftwerke)
Energie Wasser Bern (Städt. Werke Bern)
Energiecheck Bern AG, Bern
Hydro Exploitation SA, Sion
Eniwa AG Aarau
SIE et TvT service SA, Renens
Viteos SA
Société Electrique da la Vallée de Joux SA (SEVJ)

Industrie chimique et pharmaceutique

Basler Pharma-, Chemie- & Dienstleistungsunternehmen
BASF
Cilag AG Schaffhausen
Cimo Cie industrielle de Monthey SA
Firmenich SA, Genève
Givaudan Vernier SA
Huntsman Advanced Materials
Lonza Walliser Werke, Visp
GSK (Novartis Consumer Health SA – a GSK Consumer Healthcare company, Nyon)
Polyeflon SA, Biasca
SI Group-Switzerland GmbH
Siegfried AG Zofingen
Syngenta Monthey SA
Arena Pharmaceuticals GmbH
DSM Nutritional Products AG, Zweigniederlassung Werk Lalden

Salines

Mines et salines de Bex

Industrie du verre

Saint-Gobain Isover SA, Lucens
Vetropack, St-Prex

Entretien des textiles/blanchisseries

CCT romande du nettoyage des textiles (anciennement: nettoyage industriel des textiles)
Bardusch AG

Indus. textile/habillem.

Industrie textile et de l'habillement suisse

Industrie de la chaussure et des articles en cuir

Schweiz. Schuhmacher und Orthopädiegewerbe

Industrie alimentaire

Cremo AG, Fribourg

fenaco

Haco/Narida AG Gümligen

Klipfel Hefe AG, Rheinfelden

Froneri

Nestlé Basel (Thomy + Franck)

Nestlé Orbe SA

Unilever Schweiz GmbH, Thayngen

Wander AG, Neuenegg

Barbey SA, Granges-Marnard

Industrie chocolatière suisse

Schweizer Zucker AG

Pouly Tradition SA, Satigny

GEWOBAG, Zürich - Bäcker/in, Konditor/in,
Confiseur/in

Schweizer Brauerei-Verband SBV, Zürich

Feldschlösschen Getränke AG, Rheinfelden

Nestlé Waters

Industrie de pierre fine/bijouterie

DJEVA, H. Djévahirdjian SA, Monthe

Articles de papeterie incl. fournitures de bureaux

Caran d'Ache SA, Genève

Industrie alimentaire

Philip Morris, Neuchâtel

UCIFA Union Centralschweizerischer
Cigarrenfabrikanten

ABRÉVIATIONS

AC	Assurance-chômage	LPP	Loi sur la prévoyance professionnelle
AD	Assemblée des délégué-e-s	MEM	Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux
AVS	Assurance-vieillesse et survivants	MIL	Militant-e-s
BIM	Building Information Modeling	Nom.	Nominal
CC	Comité central	NWS	Suisse du Nord-Ouest
CCh	Caisse de chômage	OIT	Organisation internationale du travail
CCNT	Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés	PDC	Parti démocrate-chrétien
CCT	Convention collective de travail	PLR	Parti libéral-radical
CCT DFO	Convention collective de travail déclarée de force obligatoire	RH	Ressources humaines
CCT MEM	Convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux	RRFM	Responsables de la formation des militant-e-s
CD	Comité directeur	RTS	Radio télévision suisse
CD-SR	Comité directeur – secrétaires régionaux	SECO	Secrétariat d'État à l'économie
CES	Confédération européenne des syndicats	SeSy	Secrétaire syndical-e
CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro	SIAC	Système d'information Alliance construction
CHF	Francs suisses	SOR	Second œuvre romand
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne	SPI	Syndicat des retraité-e-s italiens
CM	Coupe du monde	SSE	Société suisse des entrepreneurs
CN	Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse	UDC	Union démocratique du centre
Covid-19	SARS-CoV-2 maladie à coronavirus	UE	Union européenne
CTT	Contrat-type de travail	USS	Union syndicale suisse
DFO	Déclaration de force obligatoire	VIP	Politique et politique conventionnelle (département d'Unia)
ECM	Encadrement collectif des membres		
Eff.	Effectif		
EFQM	Fondation européenne pour le management par la qualité		
EIM	Encadrement individuel des membres		
EMS	Établissement médico-social		
FAR	Retraite anticipée du secteur principal de la construction		
FFE	Fédération fribourgeoise des entrepreneurs		
GI	Groupe d'intérêt		
GPS	Global Positioning System		
GT	Groupe de travail		
HAE	Emmental Haute-Argovie		
HES-SO	Haute école spécialisée de Suisse occidentale		
IBB	Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois		
IT	Technologies de l'information		

UNIA

**Syndicat Unia
Weltpoststrasse 20
3015 Berne
www.unia.ch**