

UNiA

2021
2025

Rapport d'activité du syndicat Unia 2021 – 2025

Ce rapport d'activité du syndicat Unia a été réalisé pour le cinquième congrès ordinaire, organisé du 23 au 25 octobre 2025 à Brigue.
Il couvre la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2025.

Impressum

Éditeur: Comité directeur du syndicat Unia

Édition: Lucas Dubuis, Katja Signer Hofer, Natalie Imboden, Julien Clavel

Rédaction images: Maria Burki

Traduction: André Wander, Béatrice Dupasquier, Françoise Mounir

Layout: Carole Lonati, Irena Germano

Photos: Unia, Area, Freshfocus, Volltoll, Work, Lucas Dubuis, Urs Egger,
Manu Friederich, Yoshiko Kusano, Matthias Luggen, Thierry Porchet,
Lea Spörri, Olivier Vogelsang, Cyrille Voirol, Nicolas Zonvi

Tirage: 250 exemplaires en français, 400 en allemand, 100 en italien

Juillet 2025

Éditorial

Chères et chers collègues,

Ces dernières années, notre action syndicale a plus que jamais été éprouvée par des crises et des défis économiques. Ces crises et défis ont sévi aussi bien au niveau international que local. Nous avons vécu des années marquées par les effets de la pandémie, des tensions géopolitiques ainsi que des évolutions techniques rapides.

Ce qui nous a fortement sollicité : le retour de l'inflation, la perte de pouvoir d'achat pour une grande partie de la population – avec pour corollaire une redistribution du bas vers le haut –, la lutte des classes menée depuis le haut de la pyramide sociale. Tout cela avec les sempiternelles « recettes » du camp néolibéral : toujours plus de flexibilité aux dépens des travailleuses et travailleurs, avec les attaques qui vont de pair.

Grâce à notre engagement énergique et efficace, nous avons fort heureusement pu repousser la plupart de ces attaques et même obtenir des victoires historiques. Rien de tout cela n'aurait été possible sans le dévouement infatigable d'innombrables collègues.

Ce rapport d'activité décrit ce que nous avons accompli. Nous nous sommes battus sans relâche, à petite et à grande échelle, pour la justice sociale. Nous avons toujours tenu à être proches des travailleuses et travailleurs, et à améliorer avec eux les conditions de salaire et de travail. Ce rapport fournit un aperçu complet de nos activités, progrès et succès, mais aussi de nos revers, pendant la période de congrès.

Nous pouvons être fiers de la coopération et du grand engagement de nos collègues de la base ainsi que de nos collaboratrices et collaborateurs. Ce dévouement nous a donné de la force et aidé à atteindre la plupart de nos objectifs. L'évolution de ces dernières années témoigne globalement aussi de la résilience de notre organisation. Nous aurons encore à faire face à des incertitudes dans les années à venir et il nous faudra continuer de développer la solidarité et la résistance collective.

Le rapport d'activité nous permet une rétrospective. En même temps, il dresse un état des lieux. Forts de notre bilan commun, tournons nos regards vers l'avenir afin de continuer de défendre ensemble et avec combativité les intérêts des travailleuses et travailleurs. Soyons toujours une force de progrès social majeure !

Pour le comité directeur d'Unia,



Vania Alleva, présidente d'Unia

1. Bilan des quatre dernières années	9
Bilan dans le contexte social et politique	10
Bilan des objectifs stratégiques 2021 – 2025	14
2. Conventions collectives, grèves et politique syndicale	17
Mouvement syndical et CCT	18
Secteur Tertiaire	22
Secteur Construction	26
Secteur Arts et métiers	30
Secteur Industrie	34
3. Campagnes politiques	39
Retraites	40
Égalité	42
Politique climatique	44
Droits des salarié-e-s	46
Engagement international	49
4. Unia proche des salarié-e-s	51
Régions d'Unia	52
Région Argovie / Suisse du Nord-Ouest	54
Région Berne / Haute-Argovie-Emmental	56
Région Bienne-Seeland / Soleure	58
Région Fribourg	60
Région Genève	62
Région Neuchâtel	64
Région Oberland bernois	66
Région Suisse centrale	68
Région Suisse orientale-Grisons	70
Région Tessin et Moesa	72
Région Transjurane	74
Région Valais	76
Région Vaud	78
Région Zurich-Schaffhouse	80
Groupe d'intérêts Migration	82
Groupe d'intérêts Femmes	84
Groupe d'intérêts Jeunesse	86
Groupe d'intérêts Retraité-e-s	88
Caisse de chômage Unia	90

5. Évolution de l'effectif des membres	95
Membres	96
6. Unia, une organisation professionnelle	99
Organisation	100
Communication	102
Finances	104
7. Points forts 2021 – 2025	107
2021	108
2022	110
2023	112
2024	114
2025	116
8. Annexes	119
Liste des CCT	120
Organes	126
Abréviations	130



ACMU

ACMU

ACMU

De l'arg
Augme
Unia

IL EST TIENS
D'AUGMENTER
SALAIRES !

Bilan des quatre dernières années

1



Fort-e-s ensemble pour la sécurité sociale et le progrès

Dans les périodes d'incertitude, des syndicats forts sont particulièrement importants. Avec Unia, les salarié-e-s agissent et améliorent leurs conditions de travail. Durant la période de congrès, Unia a repoussé de nombreuses attaques contre les droits des salarié-e-s. L'introduction de la 13^e rente AVS a été un grand succès et un pas important pour plus de sécurité sociale.

La période de congrès a commencé au milieu de la pandémie de Covid-19. Nous avons d'abord dû reporter le congrès ordinaire placé sous la devise « C'est le moment! » de presque un an, soit à juin 2021. En raison des règles sanitaires, nous avons organisé le congrès de manière décentralisée dans les régions et relié tous les participant-e-s en ligne via une retransmission en direct. Cela a bien fonctionné. En février 2022, les délégué-e-s se sont à nouveau réunis en présentiel à Bienne.

Le congrès a adopté la motion d'orientation « Unia 2.0 » et avec elle une grande réforme des statuts. Les délégué-e-s ont également décidé d'une nouvelle stratégie d'organisation. Le comité central et l'assemblée des délégué-e-s ont surveillé sa mise en œuvre, plus particulièrement le degré de réalisation des objectifs, pendant toute la période de congrès.

Succès politiques grâce à de solides campagnes de base

Malgré la pandémie, nous avons réalisé de nombreux objectifs importants du congrès. Tout d'abord, le paquet de mesures que nous avons négocié a contribué à atténuer les plus grandes difficultés des années de pandémie. C'est notamment grâce aux syndicats que l'indemnisation du chômage partiel a été rapidement étendue.

Unia a aussi enregistré des succès au Parlement : nous avons stoppé les attaques des partis bourgeois contre les temps de travail grâce à un lobbying intelligent. Dans plusieurs cantons, nous avons empêché la prolongation des horaires d'ouverture des magasins avec des votations populaires. Conjointement avec l'Union syndicale suisse (USS), nous avons aussi évité la suppression du droit de timbre en

2021. Elle aurait privé l'État de 250 millions de francs de recettes, ce qui aurait nuit aux salaires et aux rentes.

La prévoyance vieillesse a été un sujet particulièrement important. Il y a d'abord eu une défaite frustrante : en 2022, la réforme AVS 21 a été acceptée de justesse, avec seulement 32 000 voix de différence. Les organisations féminines bourgeoises ont soutenu la réforme même si elle pénalisait les femmes. Le Conseil fédéral a aussi alimenté la peur avec des chiffres erronés. Cependant, notre campagne contre cette réforme s'est avérée importante et a envoyé un signal clair contre un nouveau démantèlement des rentes.

Ainsi, fin 2023, nous nous sommes lancés avec élan dans notre campagne pour trois votations centrales sur les retraites. L'engagement de milliers de membres et de collaboratrices et collaborateurs d'Unia a été payant : le 3 mars 2024, notre initiative pour une 13^e rente AVS a été acceptée par une majorité de 58,2 pour cent. Un succès historique, car pour la première fois, les syndicats ont imposé une amélioration sociale par le biais d'une initiative populaire. Le même jour, l'initiative des jeunes libéraux-radicaux qui entendait relever l'âge de la retraite à 67 ans était rejetée. La campagne à coups de millions menée par les associations économiques s'est soldée par un échec cuisant : aucune commune n'a accepté cette initiative. Six mois plus tard, en septembre 2024, nous avons stoppé une nouvelle attaque. Les partis bourgeois souhaitaient augmenter les cotisations aux caisses de pension, mais réduire les rentes versées. Nous avons lancé le référendum contre ce projet et l'avons gagné grâce à l'intense engagement de nos membres et à une campagne forte.



30 octobre 2021 : manifestation à Olten.

Protection salariale défendue avec succès

En plus des retraites, la protection des salaires et les relations avec l'Union européenne (UE) nous ont occupés pendant toute la période de congrès. En 2021, nous avons pour une première fois imposé notre « ligne rouge de la protection des salaires ». Le Conseil fédéral a dû interrompre les négociations sur l'accord-cadre avec l'UE, car le projet ne garantissait pas suffisamment la protection des salaires. Unia a aussi maintenu sa position claire dans les nouvelles négociations sur les Bilatérales III : oui à la libre circulation, mais seulement avec une forte protection des salaires. Jusqu'en mars 2025, nous avons pu imposer, après des négociations difficiles, plus d'une douzaine de nouvelles mesures de politique intérieure pour renforcer la protection des salaires en Suisse. L'approbation du paquet global par Unia dépendra du résultat du débat final au Parlement.

Succès de l'engagement pour les salaires et le pouvoir d'achat

La forte poussée du renchérissement en 2021 a placé la question du pouvoir d'achat et de la stagnation des salaires au centre du débat politique. Avec l'USS, Unia a sonné l'alerte salariale de manière forte et claire : nous avons organisé, déjà en 2021, des manifestations pour les salaires et la solidarité à Genève, Bellinzona, Zurich, Olten et Berne qui ont réuni au total plus de 12 500 participant-e-s. Nous avons éga-

lement mobilisé une grande partie des 15 000 à 20 000 manifestant-e-s qui ont participé aux deux manifestations pour les salaires sur la Place fédérale en automne 2023 et 2024.

Ces mobilisations ont formé la base de solides accords salariaux dans les branches et les entreprises. Nous avons ainsi été à même de rattraper en partie le retard salarial accumulé. Les fortes hausses salariales ont été particulièrement réjouissantes, notamment chez Coop. Mais ailleurs, comme dans le secteur principal de la construction, les employeurs refusent de plus en plus souvent d'accorder des augmentations générales.

Salaires minimums acceptés en votation populaire

Nous avons réalisé des progrès en matière de salaires minimums cantonaux. Après Neuchâtel, le Jura et Genève, 53,7 pour cent des votant-e-s à Bâle-Ville ont approuvé en 2021 le premier salaire minimum dans un canton suisse alémanique. À Soleure et Bâle-Campagne, des initiatives similaires ont échoué début 2025, de justesse à Bâle-Campagne avec 48,5 pour cent de oui. D'autres votations sont prévues dans les cantons de Vaud, Fribourg et Tessin. Nous avons remporté d'autres succès au niveau communal : à Zurich et à Winterthour, des salaires minimums communaux de 23 francs l'heure et plus ont été adoptés par une écrasante majorité. Bien que

quelque 20 000 employé-e-s en profiteraient, les associations patronales tentent d'en retarder la mise en œuvre par des moyens juridiques. Un salaire minimum sera aussi introduit dans la ville de Lucerne en 2026. D'autres initiatives sur le salaire minimum ont été déposées en 2024 dans les villes de Bienne, Berne et Schaffhouse.

Les associations patronales se moquent de la volonté populaire

Le soutien pour des salaires qui permettent de vivre est donc largement répandu. Mais cela ne convient pas aux associations patronales. À Zurich, elles ont déposé des recours contre les résultats des votations sur les salaires minimums communaux et ont été soutenues de manière scandaleuse par le Tribunal administratif cantonal. Mais le Tribunal fédéral aura le dernier mot. Au niveau national aussi, une intervention visant à supprimer les salaires minimums cantonaux, pourtant acceptés en votation populaire, est en discussion au Parlement. L'objectif est clair: dans certaines branches, les bas salaires doivent rester la norme. Unia s'y oppose avec les cantons.

Des conventions collectives de travail plus nombreuses et meilleures

Depuis 2021, Unia a été en mesure de prolonger et d'améliorer en partie d'importantes conventions collectives de travail (CCT). Des progrès ont été réalisés, notamment dans les CCT des techniques du bâtiment, du second œuvre, de la location de services et de l'industrie horlogère. Nous avons aussi obtenu des salaires minimums plus élevés dans la location de services, dans le nettoyage, chez Coop et dans les shops de stations-service. En revanche, dans l'hôtellerie-restauration, les salaires ont stagné en raison de l'attitude de blocage des employeurs.

Dans le paysagisme, nous sommes parvenus à conclure de nouvelles CCT dans les cantons de Fribourg, Neuchâtel, Jura et dans le Jura bernois. Et dans la menuiserie, après une période sans convention, il a aussi été possible de trouver à nouveau un accord.

En 2022, un conflit majeur a éclaté dans le secteur principal de la construction. La Société suisse des entrepreneurs (SSE) voulait imposer des détériorations massives et avait même brandi la menace d'un vide conventionnel. Nous avons pu stopper cette attaque grâce à une campagne forte de protestations et de grèves dans toute la Suisse. La Convention nationale du secteur principal de la construction (CN) – et en particulier la possibilité de prendre une retraite anticipée à 60 ans dans la construction – restent d'importants modèles, aussi pour d'autres branches.

Conflits d'entreprise et grèves

Unia a mené plusieurs luttes efficaces pour de meilleures conditions dans des entreprises particulières. Chez le fabricant de fermetures éclair Riri au Tessin, les conditions de travail ont été améliorées suite à une grève. À Boncourt, nous avons réussi à négocier un meilleur plan social auprès d'un fabricant de tabac. Environ 100 employé-e-s du service de livraison de repas Smood ont fait grève pendant plusieurs semaines dans différentes villes de Suisse romande contre leurs mauvaises conditions de travail.

Les employé-e-s d'une entreprise de nettoyage et de l'entreprise de construction Marti ont obtenu des améliorations avec une protestation commune. De longues grèves ont eu lieu chez Micarna à Ecublens et chez Vetropack à Saint-Prex en raison de licenciements collectifs. Chez Stahl Gerlafingen, il a d'abord été possible d'éviter de tels licenciements grâce à des actions de protestation de grande ampleur. En 2023, Unia a participé de manière déterminante à la grève des femmes pour attirer l'attention sur les inégalités toujours très marquées entre femmes et hommes. Nous avons organisé des pauses de grève et d'autres actions dans plusieurs entreprises.

Évolution de l'effectif des membres dans des périodes difficiles

En tant que plus grand syndicat du pays, Unia est une force motrice pour les préoccupations des salarié-e-s et pour la justice sociale. Les périodes de crise montrent combien notre travail est important. Cependant, les crises font peur à beaucoup de monde, et ceux qui ont peur se retirent souvent. Nous le constatons aussi.

Malgré de nombreux succès et le grand engagement des salarié-e-s, les objectifs de membres du dernier congrès n'ont pas été atteints. Avec la pandémie de Covid-19, nous avons subi un gros revers: pour la seule année 2021, nous avons perdu environ 4000 membres et encore 2000 l'année suivante. En 2023, nous avons maintenu le nombre de membres à un niveau stable. En 2024 à nouveau, un recul de 1,6 pour cent a été enregistré, essentiellement en raison de départs à la retraite. De nombreux membres de la génération à forte natalité des baby-boomers démissionnent pour raison d'âge. Il en sera encore ainsi ces prochaines années.

Le point positif est que le nombre de membres a augmenté dans des professions de service importantes comme les soins de longue durée. Et la part des femmes membres d'Unia continue d'augmenter. Elle s'élève aujourd'hui à 28,2 pour cent.

Réforme « Unia 2.0 » réussie

L'évolution de l'effectif des membres continuera à l'avenir d'être un défi pour Unia et le mouvement syndical. Pour continuer à avoir du succès, nous avons besoin de bonnes structures et de bons processus de travail. Ainsi, nous pouvons nous consacrer au travail sur le terrain et au contact direct avec les salarié-e-s. C'est pourquoi l'assemblée des délégué-e-s d'Unia de décembre 2023 a décidé d'utiliser davantage l'argent des cotisations de membres pour le travail de terrain. Les revenus patrimoniaux doivent aussi être répartis équitablement dans toutes les régions.

Le congrès extraordinaire de l'automne 2023 à Berne a aussi pris des décisions importantes pour l'avenir. Les délégué-e-s ont achevé un vaste débat de plusieurs années sur les statuts. Ils ont tranché entre différentes propositions de réforme, sur des thèmes tels que « la direction », « les secteurs », « les régions » et « la votation générale ». Après des discussions intenses mais objectives, ils ont opté pour un mélange équilibré de différentes réformes.

Les nouvelles structures permettront à l'avenir une plus forte implication des délégué-e-s de milice dans les décisions démocratiques de direction. De plus, les décisions stratégiques et opérationnelles seront séparées de façon plus claire.

Caisse de chômage résiliente

La pandémie a aussi été un défi pour la caisse de chômage (CCh). Comme elle avait déjà adapté ses structures préalablement, elle a été en mesure de très bien réagir pendant la crise. En 2021, elle a versé 1,77 milliard de francs d'indemnités journalières et 268 millions de francs pour le chômage partiel. Les assuré-e-s se sont montrés très satisfaits des prestations, même plus que la moyenne des autres caisses. La CCh Unia s'est aussi démarquée sur le volume de dossiers traités : alors que certaines caisses cantonales ne pouvaient plus accepter de nouvelles demandes, la CCh Unia a augmenté ses capacités et fourni une aide immédiate. Les personnes concernées ont reçu leur argent rapidement pendant cette période difficile.

Aujourd'hui, le nombre d'assuré-e-s a à nouveau diminué, tout comme le chômage partiel. Les versements ont donc également diminué. La CCh Unia montre une nouvelle fois sa capacité d'adaptation. Elle a même gagné des parts de marché : avec 28,3 pour cent, elle est aujourd'hui clairement la plus grande caisse de chômage de Suisse. C'est pourquoi elle participe aussi activement au développement d'un nouveau système informatique pour toutes les caisses de chômage, sous la direction du Secrétariat d'État à l'économie (Seco).

Les salaires minimums : il en existe déjà dans certains cantons ; dans d'autres, des référendums et des initiatives sont en cours.



Bilan des objectifs stratégiques

Le congrès 2020 a adopté une stratégie organisationnelle pour les années 2020 à 2024 qui repose sur une vision ambitieuse du rôle du syndicat dans un contexte de transformation économique et sociale. Par la suite, des indicateurs ont été définis pour en suivre la mise en œuvre.

Des rapports réguliers ont été présentés à l'assemblée des délégué-e-s. La qualité des données et l'application pratique des indicateurs permettent d'évaluer un nombre important d'objectifs relatifs aux neuf domaines d'action stratégiques. Ces domaines couvrent des aspects essentiels du développement syndical, garantissant une action structurée et mesurable.

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

Mise en œuvre des domaines d'actions stratégiques

Dans les domaines d'action stratégiques «Membres actifs», «Capacité de mobilisation syndicale», «Relations de travail collectives», «Influence politique», «Caisse de chômage» ainsi qu'«Organisation professionnelle», nous avons réalisé plus de 60 pour cent des objectifs décidés en 2020. Cette avancée témoigne de l'engagement des membres et de l'efficacité des stratégies mises en place. Toutefois, des efforts supplémentaires sont à entreprendre pour garantir une progression continue et durable.

Mobilisation syndicale et influence politique

Au cours de la période du congrès, plusieurs mobilisations de branche ont eu lieu autour du renouvellement de CCT (construction, électricité, techniques du bâtiment, Coop, etc.), ainsi que de luttes défensives en entreprise tant contre des fermetures que pour de meilleures conditions salariales et de travail. De plus, nous avons mené des mobilisations intersectorielles (pouvoir d'achat, grève des femmes). L'engagement du syndicat a permis d'attirer l'attention des autorités et du grand public sur les enjeux sociaux et économiques qui concernent les salariés.

Dans le domaine d'action «Influence politique», des résultats extraordinaires ont été atteints avec les multiples votations sur la prévoyance vieillesse, notamment la 13^e rente AVS. Les campagnes de votation ont été portées par un fort engagement de la base.

Dans le contexte des accords avec l'UE, notre pression pour la protection des salaires a été intense. Notre travail dans de nombreux groupes techniques a été productif. Le Conseil fédéral a décidé 14 mesures pour garantir au minimum le même niveau de protection des salaires. Il s'agit maintenant de maintenir la pression. Unia décidera de sa position à la fin du processus politique.

Pour ce qui est du projet d'initiative pour la protection contre le licenciement, notre proposition a été adoptée par le congrès de l'USS. En parallèle de la médiation entre l'USS et l'Union patronale suisse, un groupe de travail s'est mis en route pour préparer l'initiative, d'abord chez Unia et ensuite à l'USS. Un travail de sensibilisation a été mené avec diverses actions.



Lancement du manifeste pour la réduction du temps de travail.

Recrutement des membres

Malgré des efforts constants, l'évolution du nombre de membres reste insuffisante. Il existe un consensus sur le fait que la gestion des ressources sur le terrain est déterminante (au moins 70 pour cent des ressources du mouvement doivent être consacrées au terrain et aux échanges avec des non-membres). Une planification commune des campagnes prioritaires permet d'optimiser l'utilisation des ressources et de renforcer le travail de construction syndicale.

Au-delà de la présence centrale dans les branches et les entreprises, la publicité de rue a été intégrée à Unia grâce à «Unia Viva». Par ailleurs, un léger redéploiement des ressources de communication vers les canaux en ligne vise à atteindre un plus grand nombre de non-membres et à les rallier à Unia, en particulier les jeunes.

Caisse de chômage

La caisse de chômage a été réorganisée avec succès pour améliorer notre qualité de prestations aux assuré-e-s. L'objectif stratégique d'une part de marché de 25 pour cent a pu être dépassé, atteignant une proportion de 28,3 pour cent. Cette progression atteste de la qualité des services offerts et de la confiance accrue des chômeuses et chômeurs envers la caisse. La collaboration avec les régions a été renforcée.

Digitalisation

Un effort conséquent a été réalisé pour moderniser les outils digitaux du syndicat. Les nouvelles applications mettent les membres au centre et permettent une vue à 360 degrés sur les services et la communication qui leur sont destinés. De la même manière, les données relatives aux employé-e-s sont désormais reliées entre elles et plus facilement accessibles. Les dernières applications seront mises en service en 2025. Une application est encore en cours de développement pour permettre aux secrétaires syndicaux de consulter et d'enregistrer des données pendant leurs visites de terrain. À l'occasion de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur la protection des données à l'automne 2023, Unia a revu ses processus et s'est fortement investi dans la formation continue de l'ensemble de son personnel.

Enfin, les activités de communication du syndicat ont été optimisées sur les différents canaux (site web, réseaux sociaux), nous permettant de mieux atteindre nos publics cibles et de mieux faire comprendre les défis auxquels nous sommes confrontés.

«Unia 2.0»

Les statuts ont été actualisés lors du congrès extraordinaire d'octobre 2023. La nouvelle composition des instances est entrée en vigueur en juillet 2024. La modernisation statutaire s'inscrit dans une démarche plus large d'optimisation de la gouvernance et d'amélioration des processus de prise de décision.



CCT, grèves et politique syndicale

2



De meilleures conditions de travail grâce aux CCT et aux mobilisations

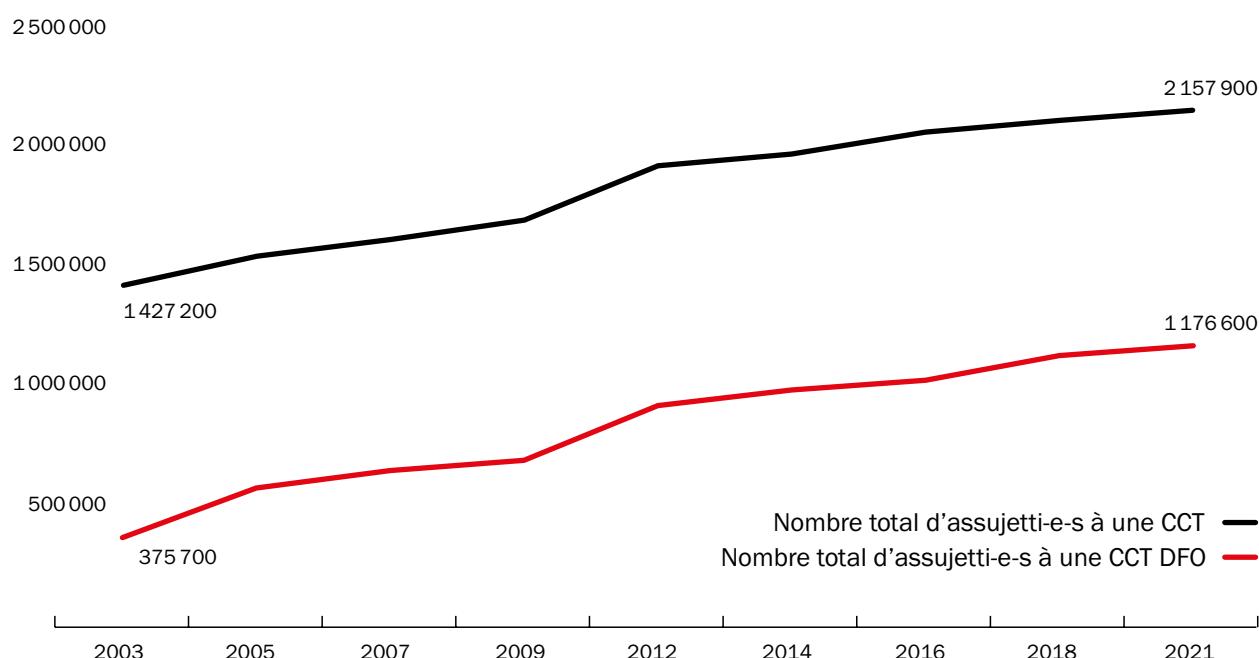
2,2 millions de salarié-e-s sont soumis à une CCT. Alors que la forte inflation a entraîné une perte de pouvoir d'achat pour beaucoup, les salaires des CCT ont rapidement rattrapé leur retard. Elles ont introduit des améliorations, telles que des pauses payées, des préretraites, des horaires plus courts ou une meilleure conciliation travail-famille.

La négociation et l'amélioration des CCT est l'une de nos tâches principales. Il y a environ 570 CCT en Suisse dont 75 sont déclarées de force obligatoire (DFO). Alors que le nombre de CCT est en léger recul depuis les années 2000 et que les CCT DFO sont restées à un niveau stable, le nombre de salarié-e-s assujettis ne cesse d'augmenter. Il représente au total environ 2,2 millions de personnes, soit près de la moitié des salarié-e-s. Près de 1,2 million de salarié-e-s sont soumis à une CCT DFO. La couverture CCT est relativement bonne dans la construction, les arts et métiers et l'industrie. Dans le secteur des ser-

vices, comme le commerce de détail, les maisons de retraite ou la logistique, il y a encore des progrès à faire.

Plus de 1,1 million de salarié-e-s sont assujettis à une CCT dont Unia est signataire. Depuis 2021, nous avons renouvelé environ 20 CCT chaque année. Nous sommes à nouveau partenaire conventionnel de la CCT pour la boulangerie-pâtisserie-confiserie et récemment de CCT cantonales, notamment pour le paysagisme et l'horticulture, les bureaux d'ingénieurs de la construction et les techniques du bâtiment ainsi que la sylviculture.

Augmentation du nombre de salarié-e-s soumis à une CCT



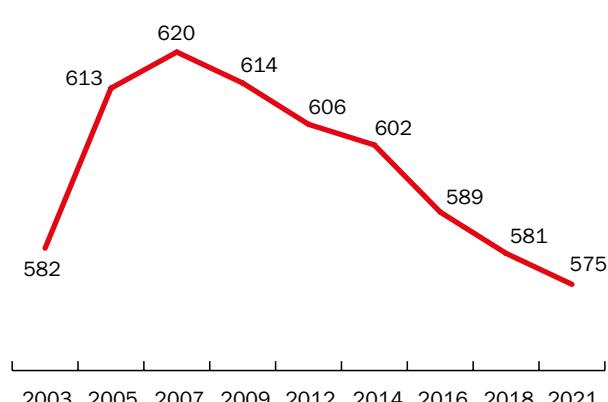
Les CCT soutiennent l'évolution des salaires

La forte inflation et la pingrerie des employeurs ont entraîné une crise du pouvoir d'achat après la pandémie de Covid-19. Début 2025, le niveau des prix était supérieur de presque 7 pour cent à celui de décembre 2020. Comme les employeurs n'étaient pas prêts à compenser le renchérissement élevé par des hausses salariales correspondantes, les salaires réels ont baissé dans l'ensemble de l'économie de 2021 à 2023. Bien que les salaires réels aient à nouveau progressé en 2024, la perte de pouvoir d'achat n'a pas encore pu être rattrapée. Dans l'ensemble de l'économie, les salaires réels se situent actuellement au niveau de 2015. Les hausses de salaire fixées dans les CCT ont aussi permis un rattrapage plus rapide. Ainsi, du fait de l'évolution positive des salaires, les pertes de salaires réels de ces dernières années ont presque pu être compensées. Les salaires CCT réels sont presque revenus à leur niveau d'avant la pandémie. Les salaires minimums CCT ont connu une meilleure évolution que les salaires dans l'économie générale.

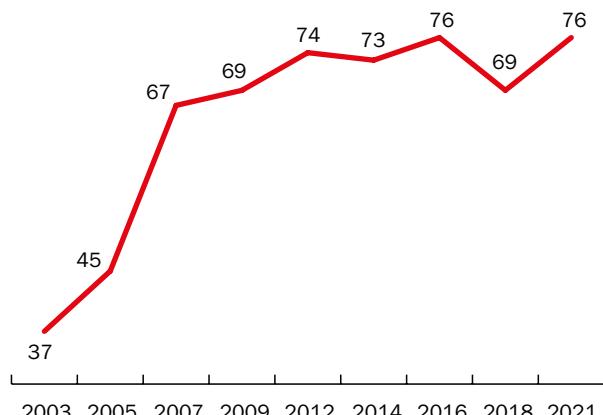
Le maintien du pouvoir d'achat est davantage assuré dans les CCT qui prévoient une compensation automatique (partielle) du renchérissement. C'est le cas dans de nombreuses CCT importantes des arts et métiers ainsi que pour les salaires minimums dans l'industrie MEM. La compensation automatique du renchérissement a désormais été étendue aux salaires minimums dans la location de services ainsi que dans la boulangerie-pâtisserie-confiserie.

Les primes d'assurance maladie ont fortement augmenté ces dernières années. Cela pèse surtout sur les personnes à bas et moyens revenus. Comme les primes d'assurance maladie ne sont pas incluses dans l'indice suisse des prix à la consommation, elles ne sont pas non plus prises en compte dans une compensation automatique du renchérissement. Certaines CCT prévoient une contribution de l'employeur pour les primes d'assurance maladie, qui a parfois été augmentée. C'est le cas de la CCT de l'industrie horlogère et microtechnique et de certaines CCT d'entreprise dans l'industrie.

Nombre de CCT



Nombre de CCT avec DFO



Dans la logistique, la couverture en CCT est encore faible et les employé-e-s doivent régulièrement se défendre.

Les mobilisations salariales ont payé

En 2023 et 2024, les salarié-e-s ont fait pression avec de grandes mobilisations afin de limiter les pertes de pouvoir d'achat lors des négociations salariales dans les CCT. Le point culminant a été les manifestations pour les salaires de ces deux années, réunissant chaque fois 15 000 à 20 000 participant-e-s. De plus, des actions ont été organisées avant ou après ces manifestations dans les entreprises et dans l'espace public. En 2024, la région Valais a même organisé une propre manifestation cantonale pour les salaires. L'analyse annuelle de l'écart entre les salaires les plus bas et les plus hauts a suscité à chaque fois un grand intérêt et a préparé le terrain pour des négociations salariales efficaces sur le plan médiatique.

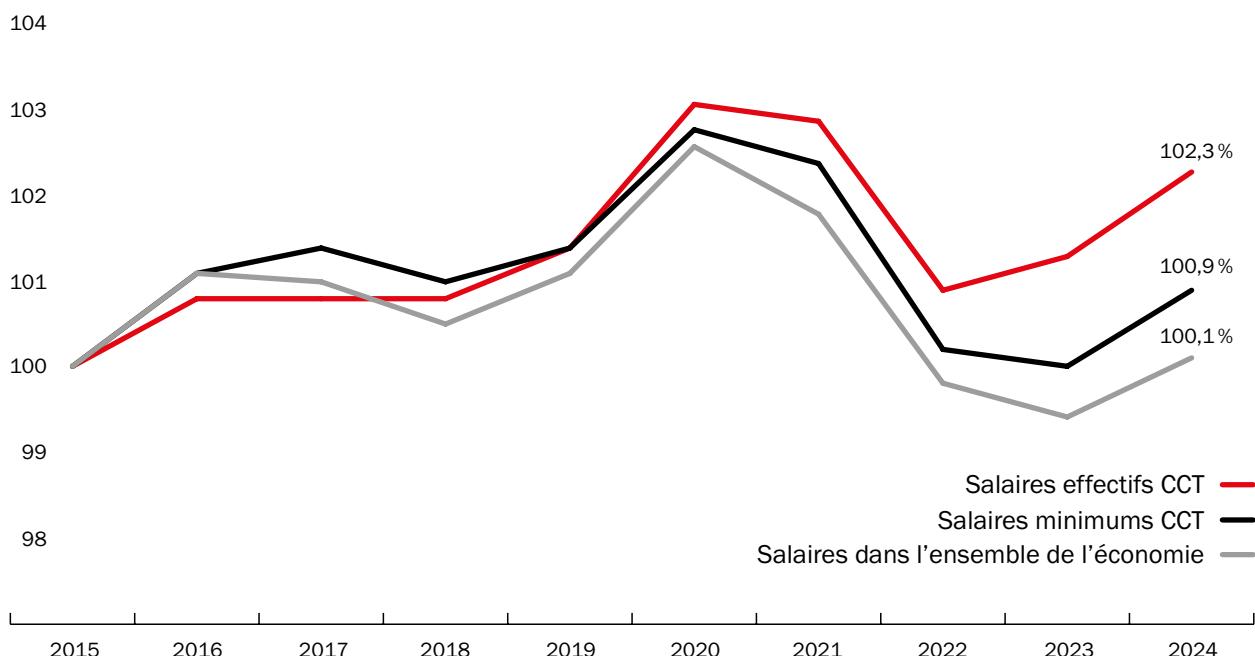
Les employeurs et les politiciens bourgeois qui leur sont proches veulent imposer une flexibilisation toujours plus grande et la disponibilité permanente des employé-e-s.

Campagne « Plus de temps pour vivre : repenser le travail »

La pression et le stress au travail ne cessent d'augmenter. Les employeurs et les politiciens bourgeois qui leur sont proches veulent imposer une flexibilisation toujours plus grande et la disponibilité permanente des employé-e-s. Raison pour laquelle le congrès 2021–2022 s'est prononcé en faveur d'horaires réglementés et d'une réduction de la durée du travail. Les exigences centrales varient en fonction de la réalité de la branche. Les améliorations obtenues pendant la période de congrès sont les suivantes :

- Temps de déplacement intégralement payé et pause payée dans le montage d'échafaudages, réduction du temps de travail hebdomadaire chez Elvetino et dans l'horticulture au Valais ainsi que chez Syngenta pour les salarié-e-s âgés.
- Plus de jours de vacances dans différentes CCT, comme dans la branche de l'enveloppe des édifices.
- Modèles de préretraite dans les techniques du bâtiment.
- Pause de midi d'une heure et demie au maximum au lieu de deux heures chez Coop, ce qui réduit les journées de travail.
- Week-ends libres dans les CCT des shops de stations-service et de la boulangerie-pâtisserie-confiserie.

Évolution des salaires réels





Pendant la période de congrès, les salarié-e-s ont eu recours à des mesures de lutte avec Unia à 73 reprises, comme ici chez Vetropack.

Notre politique conventionnelle est accompagnée par la campagne-cadre « Plus de temps pour vivre : repenser le travail ». L’assemblée des délégué-e-s du 9 décembre 2023 a adopté à cet effet un manifeste qui résume les objectifs de la campagne de la manière suivante : il faut plus de temps libre disponible à côté du travail. C'est nécessaire pour protéger la santé, pour une répartition équitable du travail rémunéré et non rémunéré entre les genres et dans la perspective d'une transformation socialement juste vers une économie climatiquement neutre. Avec plus de temps libre et en complément des augmentations salariales, les gains de productivité en constante augmentation doivent être redistribués aux salarié-e-s. Lors d'une journée en octobre 2024, les participant-e-s ont approfondi cette thématique et ont élaboré, dans le cadre d'ateliers, d'autres perspectives d'amélioration dans les CCT.

Progrès en matière de conciliation entre le travail et la famille

Les vacances constituent aussi un moyen de réduire le temps de travail et, dans de nombreuses CCT, les dispositions relatives aux congés pour les mères et les pères ou pour l'autre parent vont au-delà des dispositions légales. Depuis l'introduction du congé de deux semaines pour les pères ou pour l'autre parent début 2021, de nombreuses améliorations ont été obtenues dans les CCT par

rapport à la loi, souvent sous la forme du maintien du paiement du salaire à 100 pour cent au lieu de 80 pour cent selon le régime des allocations pour perte de gain. C'est par exemple le cas dans le secteur principal de la construction, dans quelques CCT des arts et métiers, dans l'industrie MEM et dans les shops de stations-service. Certaines CCT prévoient davantage de jours de congé de paternité que les dix jours ouvrés prévus par la loi. C'est le cas dans l'industrie horlogère, chez Coop et dans quelques CCT d'entreprise dans l'industrie.

73 conflits de travail et grèves

Les militant-e-s et les membres ont fait progresser l'évolution des CCT et des salaires avec des mobilisations. Les moments phares ont été les mobilisations pour défendre la CN en 2022 et les mobilisations communes dans l'électricité et les techniques du bâtiment en 2023. La défense de la CN a été accompagnée d'une grande grève dans toute la Suisse qui a rassemblé 15 000 participant-e-s. La grève des femmes de 2023 s'est aussi accompagnée de nombreuses mesures de lutte sociale. Des abus dans les entreprises, des conditions de travail scandaleuses dans de nouveaux secteurs économiques comme les services de livraison ainsi que des menaces de fermetures ont rendu nécessaires des mesures de lutte et des grèves. Pendant la période de congrès, les salarié-e-s et Unia ont lancé en tout 73 mesures de lutte sociale.

Des progrès grâce à un développement syndical systématique

Le secteur tertiaire a intensifié son développement syndical, notamment chez Coop et dans les soins. Le renouvellement d'importantes CCT a amélioré les salaires et les conditions de travail. La compensation du renchérissement et des augmentations de salaire ont été obtenues malgré l'inflation. Dans la santé et la vente, des mobilisations et des grèves ont été couronnées de succès.

Le secteur tertiaire a sans relâche poursuivi son développement syndical, renforcé son réseau de militant-e-s et amélioré sa capacité de mobilisation. Cette démarche a été fructueuse et exemplaire, notamment chez Coop : les régions ont intégré un grand nombre de militant-e-s engagés dans leurs groupes. Ces militant-e-s constituent la base du groupe professionnel et de la conférence, qui ont également été renforcés, et aussi de mobilisations efficaces, comme au siège de Coop à Bâle. Nous avons ainsi été en mesure d'exercer une influence favorable sur les négociations pour la CCT et les salaires. Fort heureusement, cette évolution a aussi été bénéfique à l'effectif de membres chez Coop (+ 46 pour cent).

Importantes CCT renouvelées

Nous avons pu renouveler trois importantes conventions dans le commerce de détail : la CCT de la coopérative Coop, celle des shops de stations-service et celle pour la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse. Nous avons obtenu des avancées en matière de salaire minimum, grâce entre autres à son introduction pour les shops de stations-service. La réintégration dans la CCT pour la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse, que nous avions sensiblement développée en y intégrant notamment la compensation automatique du renchérissement, a été une étape majeure. Nous avons aussi renouvelé ou prolongé d'autres CCT de branche avec de meilleurs salaires et conditions de travail dans la coiffure, la location de services, l'hôtellerie-restauration et la sécurité.

Pouvoir d'achat défendu avec succès

Face au retour de l'inflation qui a atteint un pic annuel de 2,8 pour cent en 2022, la compensation du renchérissement est devenue primordiale. Même si les salaires minimums restent trop faibles dans l'hôtellerie-restauration, la pleine compensation du renchérissement assortie d'une augmentation de salaire réelle a été un succès. La préservation du pouvoir d'achat est restée une priorité en 2023 et nous avons maintes fois obtenu davantage que la compensation du renchérissement dans nos branches. Nous sommes particulièrement fiers de nos militant-e-s chez Coop qui ont su imposer, avec la délégation aux négociations, une augmentation générale de salaire, alors que Coop persistait depuis des années à appliquer une politique d'augmentations individuelles.

Mobilisations réussies

La pandémie a influencé notre action. Certains employé-e-s, comme celles et ceux de l'hôtellerie-restauration, ont été restreints dans leurs activités professionnelles. D'autres ont subi des contraintes. Nous avons dû repousser de nombreuses attaques contre les droits des salarié-e-s, menées sous le prétexte de la crise. Par exemple la proposition faite au Parlement fédéral de porter à douze le nombre des ouvertures dominicales. Ce projet a fort heureusement pu être balayé en 2021 grâce à un excellent lobbying et à la mobilisation du personnel de vente par Unia. Il en a été de même pour de nombreux projets cantonaux et communaux sur lesquelles le peuple a eu à se prononcer en 2021.



22 novembre 2023 : journée d'action dans les soins à Berne.

Conflits collectifs dans les soins

2021 a été l'année de la mobilisation collective du personnel de santé. Celui-ci a d'abord manifesté le 12 mai pour la journée internationale des soins, puis le 30 octobre sur la Place fédérale. C'était la première fois depuis le début de la crise du Covid-19 que des milliers de soignant-e-s sont descendus dans la rue pour protester contre leurs conditions de travail inacceptables. Les protestations ont été entendues et, en novembre, le peuple a voté à une large majorité pour l'initiative pour des soins infirmiers forts, soutenue par Unia et ses membres. Sa mise en œuvre n'a pourtant pas avancé depuis le vote parce que la majorité parlementaire de droite refuse de débloquer les moyens financiers nécessaires pour améliorer les conditions de travail. Par conséquent, l'hémorragie massive de personnel soignant se poursuit. Nous sommes passés à l'offensive contre cet immobilisme politique en lançant un travail de recherche innovant avec la Haute école spécialisée de Suisse italienne (Supsi) de Lugano. Cette étude donne la parole aux soignant-e-s et en fait des actrices et acteurs majeurs du débat sur des soins de qualité. Elle sert de base au manifeste «pour des soins et un accompagnement de qualité», qui est une contribution de poids au débat politique et sociétal indispensable sur l'avenir des soins de longue durée. Ce manifeste servira de boussole à notre action dans les trois prochaines années.

**L'ubérisation est
un pseudo-salarariat
sans la moindre
garantie financière.**

Grèves et mobilisations

La grève de 35 jours des livreuses et livreurs de Smood, un service national de livraison de repas, a été historique. Ces personnes se sont battues contre les aspects les plus pervers de l'ubérisation : un pseudo-salarariat sans la moindre garantie financière. Ces travailleuses et travailleurs, bien que réputés salarié-e-s, sont soumis à des contrats qui exigent une flexibilité excessive tout en garantissant zéro heure de travail et zéro franc de revenu.

Le relèvement de l'âge de la retraite des femmes a suscité une forte colère qui les a conduites à descendre dans la rue par dizaines de milliers le 14 juin 2023. Les femmes se sont aussi mobilisées dans les entreprises. Citons les exemples des assistantes en pharmacie à Lausanne, du personnel de l'EMS de Dotzingen, du personnel de nettoyage à Lucerne et des employées de Ceva Logistics. Dans ce dernier cas, la mobilisation a permis d'augmenter les salaires et d'introduire un 13^e salaire et des jours de vacances supplémentaires.

En Valais, grâce à une incroyable campagne référendaire menée par Unia Valais et le personnel de vente, le peuple a refusé à 65 pour cent l'allongement des horaires d'ouverture des magasins en semaine.

Dans le commerce de détail, nous avons mené en 2024 une grève historique chez Migros avec le personnel de Micarna sur le site d'Ecublens dans le canton de Vaud. Au bout de cinq jours de grève, Migros a été contraint d'améliorer son plan social pour les nombreux employé-e-s que le groupe a mis à la porte dans toute l'entreprise.

Prix Engagement

Le secteur tertiaire récompense chaque année par le Prix Engagement des groupes ou des individus qui se battent avec un courage extraordinaire pour leurs droits au travail. Voici les lauréat-e-s du prix principal :

- **Le collectif Smood en 2021** qui, avec sa grève historique de 35 jours, a largement montré au grand public à quel point les conditions de travail des coursières et coursiers étaient précaires.
- **Florence Victor, soignante genevoise, et un collectif de vendeuses et vendeurs de la chaîne de magasins pour animaux Cats & Dogs en 2022.** Leur action démontre de façon exemplaire que les employé-e-s ne doivent pas se laisser faire et qu'il est possible de se défendre.
- **Le collectif «groupe professionnel Coop»**, qui représente plusieurs années de collaboration solidaire et déterminée des militant-e-s Coop engagés en 2023
- **Les employé-e-s de Micarna** qui se sont battus contre la fermeture du site d'Ecublens en menant une grève de plusieurs jours en 2024.



Avec Unia, les employé-e-s de l'hôtellerie-restauration ont lutté pour une meilleure convention collective nationale de travail.

Le personnel de Coop s'est mobilisé lors de la manifestation pour les salaires de septembre 2024 à Berne.



La lutte paye !

Attaques massives des entrepreneurs repoussées, CN renouvelée avec succès et garantie de la retraite à 60 ans : c'est grâce aux milliers de travailleurs qui ont lutté avec Unia à leurs côtés que tout cela a été possible. Nous avons également obtenu des avancées dans le nettoyage, le paysagisme et l'horticulture, le montage d'échafaudages et d'autres branches de la construction.

La CN est arrivée à échéance fin 2022. Les travailleurs de la construction avaient pour revendications clés une meilleure protection de leur santé et une augmentation de salaire décente. La SSE a pourtant cherché à imposer encore plus d'heures supplémentaires et jusqu'à 58 heures de travail par semaine. Les dirigeants de la SSE ont agité la menace du vide conventionnel si les syndicats n'acceptaient pas d'entrer en matière sur leurs exigences de démantèlement.

Les travailleurs de la construction se sont défendus

Ils ont été 15 000 à descendre dans la rue à Zurich en juin 2022 pour crier haut et fort leur réprobation dans une grande manifestation. Comme la SSE a bloqué toute solution pour la suite des négociations, 15 000 travailleurs de la construction ont débrayé entre le 15 octobre et le 11 novembre 2022. Pour la première fois, des chantiers dans toute la Suisse romande ont été paralysés par une grève de deux jours. Ce mouvement social a fait forte impression. Le 28 novembre 2022, la CN était renouvelée sans révision à la baisse et avec une augmentation générale des salaires d'au moins 150 francs.

Une meilleure protection

En 2023, les travailleurs de la construction ont lancé une pétition pour la protection de leur santé en cas d'intempéries et de canicule. Ils ont demandé l'interruption du travail en cas de danger, et que les maîtres d'ouvrage acceptent aussi le report des délais finaux. Grâce à l'engagement des travailleurs et d'Unia, le travail a été interrompu dans différents cantons du-

rant l'été caniculaire de 2023. Au courant de l'année, la SSE a commencé à travailler à des solutions avec Unia.

Grâce à l'engagement des travailleurs et d'Unia, le travail a été interrompu dans différents cantons durant l'été caniculaire de 2023.

Les négociations salariales de 2023 n'ont pas abouti à un accord. Les entrepreneurs ont refusé une augmentation générale malgré un renchérissement en hausse, des carnets de commandes pleins et le travail pénible sur les chantiers.

À travail pénible, salaire correct

En 2024, les travailleurs de la construction en colère ont réclamé une augmentation décence qui n'a que trop tardé. Malheureusement, une difficulté supplémentaire est venue compliquer les négociations en septembre 2024. Contre toute attente, il a fallu prendre des mesures d'assainissement des comptes de la retraite à 60 ans (RA). Fin novembre, un accord a finalement été conclu après une impressionnante manifestation et de nombreuses actions de protestation. Les salaires de tous les travailleurs de la construction ont été revalorisés de 1,4 pour cent pour début 2025. Les employeurs versent désormais une



30 octobre 2021: manifestation de la construction à Zurich.

contribution supplémentaire de 0,5 pour cent à la RA. Certains ajustements ont été opérés au niveau des prestations, mais la retraite à 60 ans et le montant de la rente sont toujours garantis.

La CN arrive de nouveau à échéance en 2025. Les travailleurs de la construction réclament des horaires de travail compatibles avec une vie de famille. Les attaques des entrepreneurs seront sans doute rudes mais les travailleurs de la construction et Unia sont prêts à se battre ! Cette détermination s'est exprimée devant toute la Suisse le 17 mai, lorsque des milliers de travailleurs ont manifesté à Zurich et à Lausanne. Leur message était clair : si les revendications des travailleurs de la construction ne sont pas entendues, les entrepreneurs doivent s'attendre à un automne chaud.

Succès dans les autres branches de la construction

Dans le nettoyage, les salaires ont été revalorisés de 8,1 pour cent pendant la période de congrès, ce qui est une progression substantielle. En mars 2025, les parties contractantes se sont en outre entendues sur une nouvelle CCT qui prévoit une augmentation supplémentaire de 5,5 pour cent et même de 7,9 pour cent pour les personnes ayant suivi une formation initiale (cours CCT) d'ici à 2029.

Dans le paysagisme et l'horticulture, Unia a réussi une percée majeure début 2024. Grâce à une forte croissance de l'effectif de membres et à un mouvement organisé sur les places de travail, nous avons pu conclure une nouvelle CCT pour les cantons de Bâle-Ville et Bâle-Campagne, et donc pour la première fois décrocher une CCT en Suisse alémanique. Dans le montage d'échafaudages, la CCT a été renouvelée en 2024 avec des améliorations significatives. Une pause payée, un supplément pour le travail le samedi et une compensation du renchérissement assortie d'une augmentation de salaire réelle y figurent désormais. Nous avons également obtenu une revalorisation substantielle des salaires dans les industries des produits en béton, de la terre cuite et du ciment.

C'est grâce à l'engagement de milliers de membres d'Unia que toutes ces avancées ont été possibles. La lutte paye !

Entre le 15 octobre et le 11 novembre 2022, 15 000 travailleurs de la construction ont cessé le travail dans toute la Suisse.





À l'exemple de Lausanne, les travailleurs de la construction ont exigé du respect pour leur travail.

Plus de 10 000 travailleurs de la construction ont manifesté à Lausanne et Zurich en mai 2025.



Des avancées grâce à une forte mobilisation des membres

Grâce à la mobilisation de ses membres et à ses militant-e-s engagés, le secteur des arts et métiers a obtenu de belles avancées face à une résistance patronale acharnée : de meilleurs salaires, de meilleures CCT, un règlement du temps partiel et des chantiers propres.

En 2021, des centaines de menuisières et menuisiers ont ainsi manifesté pour une nouvelle CCT parce que les employeurs avaient provoqué un vide conventionnel. Ils sont ensuite revenus à la table des négociations et la nouvelle CCT est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Le second œuvre descend dans la rue

Les membres du second œuvre romand ont arraché une nette revalorisation des salaires après dix ans de blocage, y compris des salaires minimums. Avant la manifestation du 1^{er} mai 2023 à Lausanne, les travailleuses et travailleurs assujettis à la CCT – principalement des branches de la peinture, plâtrerie, menuiserie et charpenterie – avaient voté une résolution délivrant un message très clair aux patrons. Des centaines de salarié-e-s du second œuvre ont ensuite mené la manifestation pour la Journée internationale des travailleuses et travailleurs.

Avec leurs états généraux et leur participation à la manifestation nationale pour les salaires à l'automne 2024 à Berne, les salarié-e-s de la plâtrerie-peinture ont émis un signal fort.

À l'automne 2023, 1200 électricien-ne-s et technicien-ne-s du bâtiment ont manifesté à Zurich. À cette occasion, ils ont remis des pétitions avec leurs revendications pour la CCT aux deux organisations patronales. Résultat : les premiers technicien-ne-s du bâtiment pourront partir en préretraite en 2028.

Dans la plâtrerie-peinture, Unia a pu ancrer le travail à temps partiel dans la CCT. Celui-ci est maintenant en négociation dans d'autres branches. Avec leurs états généraux et leur présence commune à la manifestation nationale pour les salaires à l'automne 2024 à Berne, les plâtriers et plâtrières ainsi que les peintres ont émis un signal fort en prévision des négociations conventionnelles. En même temps, ils ont déposé une pétition comportant des revendications pour la CCT. Quinze pour cent des travailleuses et travailleurs soumis à la CCT l'ont signée. Lors des négociations, Unia a obtenu un résultat intermédiaire avec des augmentations des salaires et la revalorisation des salaires minimums pour avril 2024.

Les femmes sur les chantiers ne se laissent plus faire

Les femmes travaillant sur les chantiers se sont mobilisées en 2023 pour cibler le harcèlement sexuel dans la construction, dans le cadre de la grève des femmes. Une enquête d'Unia a en effet démontré que plus de la moitié des femmes actives dans les professions de la construction subissent du harcèlement moral et sexuel. Un quart d'entre elles fait même état de violences sexualisées. Le secteur a développé une campagne contre le harcèlement sexuel au travail avec les femmes actives.



Des salarié-e-s de la plâtrerie-peintures à la manifestation pour les salaires d'octobre 2021.

Pour des chantiers dignes

Alliées aux hommes, les femmes ont aussi fait sa-voir haut et fort qu'elles n'acceptaient plus de toilettes sales sur les chantiers. Pendant la pandémie, tout le monde a pu se rendre compte que les employeurs avaient jusque-là pris des libertés par rapport aux prescriptions en matière d'hygiène. Grâce à la campagne « pour des chantiers dignes », beaucoup de salarié-e-s ont obtenu des toilettes propres, mais aussi des moyens de manutention adéquats. Le syndicat Unia a prouvé qu'il pouvait obtenir des améliorations pour les travailleuses et travailleurs. Ces actions ont favorisé de nombreuses adhésions à Unia.

L'évolution de l'effectif des membres a été globalement négative durant la période de congrès après s'être stabilisée en 2023. Nous reconduirons par conséquent la campagne « pour des chantiers dignes » pendant la prochaine période de congrès.

Des branches d'avenir

Le secteur des arts et métiers négocie les conditions de rémunération et de travail dans plus de cinquante CCT DFO au niveau national et régional. Le renchérissement a mis les salarié-e-s à rude épreuve ces dernières années. Le secteur des arts et métiers est cependant parvenu à le compenser dans les négociations salariales pour la plupart des CCT et a même obtenu des revalorisations des salaires réels et des salaires minimums.

Le second œuvre joue un rôle clé dans la réalisation des objectifs climatiques et la transition énergétique, mais la pénurie de main-d'œuvre compromet ces objectifs. Pour garder les salarié-e-s et séduire les jeunes, ces branches d'avenir doivent devenir plus attractives. Cela suppose de vraies augmentations des salaires et de nettes améliorations des conditions de travail. Les combats dans les arts et métiers continuent.

Grande manifestation des électricien-ne-s et technicien-ne-s du bâtiment à Zurich en 2023.





Dans le second œuvre romand, c'est par la lutte que les membres d'Unia ont obtenu des salaires minimums et plus d'argent.

En 2021 à Zurich, ce sont des centaines de salarié-e-s de la menuiserie qui ont manifesté pour une nouvelle CCT.



Capacité de mobilisation renforcée et hémorragie de membres freinée

L'industrie suisse a été frappée par une vague de licenciements collectifs qui a pesé sur les négociations conventionnelles et mis la capacité de mobilisation du secteur à l'épreuve. Malgré ce contexte difficile, la CCT de l'industrie horlogère a été améliorée et l'hémorragie de membres, qui perdure depuis des années, a été freinée.

Les partenaires sociaux ont renouvelé la CCT de l'industrie horlogère en y associant largement les militant-e-s. Les améliorations sont une plus forte contribution aux primes d'assurance maladie, une meilleure protection contre le licenciement, un congé de maternité et de paternité renforcé ainsi qu'une rente-pont revalorisée. Les employeurs ont réclamé une annualisation du temps de travail, alors qu'Unia voulait abaisser la durée de travail de 40 à 36 heures. Malheureusement, nous n'avons pas pu obtenir de progrès en la matière, mais nous avons évité des péjorations. Les faibles salaires des femmes et les inégalités salariales demeurent un problème de taille.

La négociation réussie de la CCT de la blanchisserie et l'augmentation des salaires des femmes qui étaient très bas jusque-là ont été une avancée majeure vers de meilleures conditions de travail.

CCT MEM prolongée

La CCT de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) a été prolongée jusqu'au 30 juin 2028. L'objectif, pour les années à venir, est de mieux nous implanter dans les entreprises et de renforcer notre pouvoir de négociation. La branche a voté une stratégie à cet effet pour plus de groupes d'entreprise, de la formation continue, une étroite collaboration avec les commissions du personnel, des campagnes pour l'application et le respect de la CCT, ainsi qu'un approfondissement des compétences des secrétaires syndicaux et de la coopération avec d'autres associations.

Avec les commissions du personnel, nous avons thématisé des principes tels qu'une protection efficace contre le licenciement et une réelle participation. Nous comptons ainsi renforcer le rôle et l'importance des commissions du personnel afin de bien implanter Unia dans les entreprises. Cette stratégie aide le secteur de l'industrie à améliorer petit à petit sa capacité de mobilisation.

Blanchisseries : une branche typiquement féminine revalorisée

La négociation réussie de la CCT et l'augmentation des salaires des femmes qui étaient très bas jusque-là ont été une avancée majeure vers de meilleures conditions de travail, surtout pour les femmes issues de la migration. Ce développement syndical efficace transparaît aussi dans l'engagement des militant-e-s dans les nouvelles structures de la branche ainsi que dans des actions en entreprise liées à la grève des femmes du 14 juin.



L'horlogerie a obtenu une meilleure CCT.

Fenaco : développement syndical engagé

Nous avons réussi à renouer le contact avec le personnel de Fenaco dans plusieurs régions alémaniques et romandes en amont des négociations salariales. Grâce à l'action ciblée et déterminée des régions ainsi qu'à la collaboration avec le secteur tertiaire, nous avons obtenu de premiers succès importants avec des augmentations générales des salaires et l'accès aux établissements Fenaco. Renforcer notre implantation auprès du personnel est essentiel dans la perspective du renouvellement prochain de la CCT.

Capacité de mobilisation mise à l'épreuve

Grâce à une mobilisation réussie, à une étroite collaboration avec la grève du climat et à un lobbying ciblé auprès du Parlement, nous avons pu éviter la fermeture de l'aciérie historique de Stahl Gerlafingen. 120 emplois ont ainsi été sauvés et nous avons pour la première fois obtenu une décision sur l'industrie au niveau politique qui a consisté à temporairement réduire le coût de l'électricité. Ce point d'orgue de la lutte syndicale pour la reconversion sociale et écologique de l'industrie suisse a été précédé par plusieurs vagues de mobilisation contre des licenciements collectifs chez Vetropack, Micarna (Migros), Unilabs, Cremo, Proxilis, KBI Biopharma et Toblerone.

Développement syndical et de l'effectif des membres

Grâce à une présence accrue dans les entreprises ainsi qu'à l'étroite collaboration avec les militant-e-s et les commissions du personnel, nous avons franchi un pas important. La campagne efficace pour la CCT dans l'industrie horlogère et un recrutement ciblé ont freiné l'hémorragie de membres qui perdure depuis des années. Nous comptons poursuivre ce développement syndical dans les années à venir, par exemple dans le cadre des négociations à venir pour la CCT avec Fenaco en y associant le personnel.

Les employé-e-s de Mondelez/Toblerone à Berne se sont battus pour de meilleurs salaires lors des négociations salariales annuelles.





La menace de fermeture de Stahl Gerlafingen a fait des remous jusque devant le Palais fédéral, et même dedans.

Mars 2024: beaucoup de solidarité pour les employé-e-s de Micarna (Migros) à Ecublens à leur cinquième jour de grève.



AHV x13



3

Campagnes politiques



Succès historique : les rentes augmentées, pas l'âge de la retraite

La politique des retraites a été un thème prioritaire d'Unia ces quatre dernières années. Avec l'adoption de la 13^e rente AVS, nous avons réalisé une victoire historique.

Ces dernières années ont été marquées par d'intenses débats politiques sur la prévoyance vieillesse, un pilier central de la cohésion sociale en Suisse. Un accent tout particulier a été mis sur l'engagement pour une vieillesse dans la dignité et contre de nouvelles détériorations dans le système des retraites, notamment pour les femmes et les personnes à bas revenus. Le système des trois piliers a fêté ses 50 ans en 2022, mais il y avait peu de raisons de faire la fête : un-e retraité-e sur cinq vit toujours dans la pauvreté ou est menacé-e. Les femmes sont plus durablement touchées.

Avec 58,2 pour cent des voix, l'introduction d'une 13^e rente AVS a été acceptée : une étape importante !

15 000 personnes ont dit « pas touche à nos rentes »

« Pas touche à nos rentes », telle était la devise d'une grande manifestation contre la réforme des retraites AVS 21, organisée à Berne en septembre 2021. Cette manifestation a réuni 15 000 personnes contre une réforme qui demandait un relèvement de l'âge de la retraite des femmes plutôt que d'améliorer leurs rentes trop basses. La réforme AVS 21 a été acceptée à une très courte majorité de 50,5 pour cent en septembre 2022, grâce à des prévisions sur l'avenir de l'AVS dans la brochure de votation qui se sont révélées fausses après coup. Le scrutin de mars 2024 sur une augmentation générale de l'âge de la retraite à

67 ans, comme la voulait l'initiative des jeunes libéraux-radicaux et qui a été soutenue par un large front bourgeois, n'a obtenu la majorité dans aucune commune.

Succès historique pour la 13^e rente AVS

Un tournant important dans la prévoyance vieillesse a été franchi le 3 mars 2024 : avec près de 75 pour cent des voix, le peuple a dit clairement non à l'initiative des jeunes libéraux-radicaux sur l'âge de la retraite. Mais en même temps, le mouvement syndical a remporté un succès historique avec AVS x13 : l'introduction d'une 13^e rente AVS a été acceptée par 58,2 pour cent des voix, une étape importante dans la mobilisation socio-politique.

Ces succès n'ont été possibles que grâce à l'engagement extraordinaire de nombreuses personnes. Unia a joué un rôle clé avec ses campagnes fortes et le soutien engagé de ses militant-e-s. Des centaines de membres ont participé aux journées d'action dans les entreprises et en ligne. Leur engagement a montré que c'est avec la solidarité et l'action collective que le progrès social est possible.

Vol des rentes dans le deuxième pilier stoppé

En plus du premier pilier, la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) a été aussi au centre des débats. La réforme LPP 21 aurait augmenté la pression sur les bas revenus. Son rejet en septembre 2024 par 67,1 pour cent des voix montre clairement que le peuple ne veut pas de réductions, mais des améliorations. Il faut maintenant des vraies réformes qui renforcent les rentes, avec la compensation du renchérissement et des améliorations pour les femmes.



Grève des femmes 2023: ensemble pour du respect, du temps, de l'argent

Le mouvement féministe veut du changement jusqu'à ce que l'on obtienne « du respect, du temps, de l'argent ! ». Unia a participé à la vague violette en 2023 et a porté la protestation sur les lieux de travail.

Le mouvement féministe demeure une force motrice indispensable. L'année 2023 l'a une fois de plus démontré : il est urgent d'avancer enfin vers plus de respect, une rémunération équitable et du temps pour le travail de care. Unia a encore une fois joué le rôle d'acteur central et a porté activement la protestation sur les lieux de travail, en restant fidèle à la devise : « du respect, du temps, de l'argent ».

Malgré les nombreuses tentatives visant à présenter la grève historique des femmes de 2019 comme un événement isolé ou à affaiblir le mouvement, le 14 juin 2023 a démontré tout le contraire : environ 300 000 femmes ont participé aux manifestations pour l'égalité dans toute la Suisse. Les syndicats, Unia en tête, ont joué un rôle clé. Plus tôt déjà, le Congrès des femmes de l'USS (en 2021) et la conférence des femmes d'Unia (en 2022) avaient appelé à la mobilisation.

Applaudir ne suffit pas, il faut des progrès

La situation de départ était claire : de nombreuses revendications de 2019 étaient restées lettre morte. L'inégalité salariale entre les sexes reste élevée, les femmes sont majoritaires dans le secteur des bas salaires et continuent d'accomplir l'essentiel du travail non rémunéré. Les applaudissements pour les professions d'importance systémique durant la pandémie n'ont rien changé aux conditions précaires. L'acceptation de justesse du relèvement de l'âge de la retraite des femmes quelques mois avant le jour de grève a encore ajouté à l'indignation.

Actif dans les entreprises avec des formes de protestation créatives

Unia a misé sur une large participation, des actions décentralisées et la visibilité des salarié-e-s dans leurs branches et entreprises. À de nombreux en-

droits, Unia a organisé ses propres blocs avec le personnel au sein des manifestations et porté les thèmes directement sur les lieux de travail, avec par exemple des arrêts de travail, des pauses prolongées ou des formes de protestation créatives dans les entreprises et l'espace public. Des employé-e-s de différentes branches ont formulé des revendications concrètes et les ont transmises à leurs employeurs.

Un exemple impressionnant : à Lucerne, avec une grève, les employé-e-s d'une entreprise de nettoyage ont obtenu de leur direction un engagement formel pour la mise en œuvre de leurs revendications réclamant l'égalité salariale, le versement ponctuel des salaires ainsi que la fin de la discrimination.

Le travail syndical féministe se poursuit, à la fois dans l'entreprise, dans l'organisation et dans les luttes politiques, pour une véritable égalité.

Les applaudissements pour les professions d'importance systémique durant la pandémie n'ont rien changé aux conditions précaires. L'acceptation de justesse du relèvement de l'âge de la retraite des femmes quelques mois avant le jour de grève a encore ajouté à l'indignation.



Environ 300 000 personnes ont manifesté pour l'égalité dans tout le pays en 2023.

Reconversion écosociale : les salarié-e-s construisent l'avenir

La transformation écologique va de pair avec la justice sociale.

Ce message central a été au cœur du travail d'Unia ces dernières années, dans la rue comme dans les entreprises.

Il a lié les conflits de travail à la question du climat et placé les préoccupations des salarié-e-s au centre de l'attention.

Depuis la grande grève pour le climat en 2019, Unia a participé activement aux journées d'action de la Grève pour l'Avenir en 2021–2022 et à la grande mobilisation de 2023 à Berne. En mettant en avant le lien entre les questions du climat, du travail et de l'économie, les travailleurs de la construction ont demandé une protection contre les vagues de chaleur croissantes, le personnel de nettoyage a mis en garde contre les produits chimiques toxiques et les employé-e-s du paysagisme et de l'horticulture ainsi que ceux de l'électricité et de la technique du bâtiment ont montré leur contribution à la transformation écologique et demandé en même temps des salaires corrects et des horaires de travail moins longs.

Les salarié-e-s au centre de la politique climatique

Unia s'engage en faveur d'une transition climatique avec les salarié-e-s, car ils sont particulièrement concernés et sont en même temps les personnes clés de cette reconversion. Trois campagnes concrètes le confirment :

- Les emplois verts doivent être des emplois de qualité : l'électricité et les techniques du bâtiment sont des branches centrales de la transition énergétique. Pourtant, les salaires et les conditions de travail laissent à désirer. Dans le cadre de la campagne CCT 2023, Unia a demandé avec succès des améliorations : les techniciennes et techniciens du bâtiment bénéficient désormais d'une solution de retraite anticipée.

- La santé avant les profits : avec la hausse des températures, les contraintes augmentent dans la construction. Travailler par plus de 30 degrés est dangereux et nuisible pour la santé. Après avoir fait pression pendant des années, Unia a obtenu en 2024 un accord avec les entrepreneurs : le travail est en principe interrompu lorsque les températures dépassent 33 degrés.
- Garantir les circuits de production, garantir les emplois : la sidérurgie suisse est une industrie de recyclage. Elle fait certes partie des branches les plus nocives pour le climat en comparaison nationale, mais elle n'émet que près d'un tiers des émissions par rapport à la production d'acier traditionnelle et il existe une marge de manœuvre pour de nouvelles étapes vers la décarbonisation. Lorsqu'en 2024, des licenciements collectifs étaient sur le point de se produire chez Stahl Gerlafingen et Steeltec, Unia s'est mobilisé avec le personnel, le mouvement pour le climat et les politiques. La pression a porté ses fruits : en décembre 2024, le Parlement aancré dans la loi un allégement financier temporaire pour les entreprises afin de leur permettre de se positionner pour l'avenir. Avec succès : Stahl Gerlafingen a retiré 120 licenciements annoncés.

Unia ne lâche rien : la reconversion écosociale ne réussira que si elle est réalisée de manière juste et avec les salarié-e-s.



Des employé-e-s de l'électricité et de la technique du bâtiment ont manifesté lors de la manifestation pour le climat de 2023 à Berne.

Dans la construction et l'artisanat, les salarié-e-s souffrent toujours plus souvent de la chaleur et des intempéries.



Contre la déréglementation et pour une meilleure protection contre le licenciement

Mis constamment sous pression, les droits des salarié-e-s sont défendus par Unia. Nous sommes forts pour contrer les attaques, notamment les prolongations des ouvertures des commerces. Nous nous sommes engagés pour obtenir des améliorations, par exemple pour une meilleure protection contre le licenciement.

Après la pandémie, les employeurs et leurs alliés au Parlement ont profité de l'insécurité ambiante pour imposer une déréglementation complète, que ce soit par des modifications de la loi, des attaques contre les CCT ou des interventions directes dans les entreprises. Lorsque la pandémie a pris fin, d'autres prétextes ont été invoqués : la numérisation, la pénurie de personnel qualifié, la crise énergétique. Avec toujours la même argumentation visant à affaiblir et démanteler les droits du travail. Les droits des salarié-e-s doivent être défendus et étendus, précisément en période de crise.

En Suisse, salarié-e-s et syndicalistes ne sont pas suffisamment protégés contre les licenciements abusifs.

Shopping 24 heures sur 24 repoussé avec succès

Dans une phase de conflits permanents, Unia est parvenu à défendre les dispositions centrales sur le temps de travail et la protection de la santé. Ceci est particulièrement flagrant pour les horaires d'ouverture des commerces. Leur extension a été empêchée grâce au succès des référendums lancés à Berne, Zoug, Genève (en 2021), en Valais (en 2024), à Saint-Gall (2025) et à Echallens, dans le canton de Vaud (en 2021). Le message du peuple est clair : il ne veut pas de shopping 24 heures sur 24.

Protection contre le licenciement : retour à la table des négociations

En Suisse, les salarié-e-s ne sont pas suffisamment protégés contre les licenciements abusifs, en particulier lorsqu'ils s'engagent syndicalement. Unia réclame des améliorations en ce sens depuis des années. Fin 2023, le Conseil fédéral a suspendu unilatéralement la médiation visant à renforcer la protection contre le licenciement. Les employeurs n'ont pas voulu d'un accord. Unia a réagi immédiatement : le jour même, nous avons protesté devant le bureau du conseiller fédéral Guy Parmelin. Peu de temps après, la Confédération syndicale internationale rétrogradait la Suisse dans son indice global des droits, en mentionnant 21 licenciements antisyndicaux documentés en seulement un an.

Pression sur le Conseil fédéral

Unia a appelé le Conseil fédéral à rencontrer directement les personnes concernées et à écouter leurs problèmes. Ce qu'il a fait : des militant-e-s de l'industrie, de la logistique et du commerce de détail ont fait part personnellement de leurs expériences de licenciement en raison de leur engagement. Ils ont demandé que la Confédération agisse enfin. La pression s'est avérée efficace : la médiation entre la Confédération, les salarié-e-s et les employeurs a entre-temps été rétablie.

La décision du congrès d'Unia de lancer une initiative populaire visant à renforcer la protection contre le licenciement a été abordée au congrès de l'USS et a été adoptée. À la suite de cela, l'USS et Unia ont commencé ensemble les préparatifs pour l'initiative dans le cadre d'un groupe de travail.



Unia se bat depuis des années contre les licenciements abusifs.



Unia a expédié en Ukraine un transport de biens de première nécessité pour la Confédération syndicale FPU.

Que ce soit pour l'Ukraine ou pour la Palestine, Unia s'engage pour la paix.



Solidarité et engagement internationaux

À l'échelle européenne et à l'international, Unia entretient des liens divers et collabore au sein de différentes instances. Nous soutenons solidairement les combats de collègues syndicalistes dans le monde entier pour les droits des travailleuses et travailleurs, la démocratie et les droits humains.

Deux jours après l'attaque russe contre l'Ukraine, le congrès d'Unia du 26 février 2022 a vivement condamné cette agression contraire au droit international. Unia a demandé l'arrêt immédiat des hostilités, la mise en place d'une aide humanitaire et l'accueil des réfugié-e-s. Unia a pris une large part dans l'organisation de la grande manifestation pour la paix qui a réuni 40 000 personnes juste après le déclenchement de la guerre. Nous avons aussi montré notre solidarité en participant à toutes les manifestations de protestation nationales qui se sont déroulées depuis, et avons assuré une livraison directe de biens de secours à Lviv sur l'appel à l'aide urgent de l'union syndicale régionale. Nous nous engageons aussi aux côtés des syndicats ukrainiens pour la reconstruction du pays. En même temps, nous sommes venus en aide aux Ukrainiennes et Ukrainiens sur le marché du travail suisse, y compris en fournissant du matériel dans leur langue.

L'escalade de violence inacceptable au Moyen-Orient nous a aussi occupé intensément. Nous avons condamné les attaques terroristes et les prises d'otage du Hamas dans plusieurs de nos résolutions et dans le cadre de l'USS. Nous avons en même temps condamné avec fermeté la guerre d'agression de l'armée israélienne qui perdure et a déjà causé des dizaines de milliers de morts ainsi que des souffrances indicibles pour la population civile de Gaza. La passivité de la politique étrangère suisse face à cette catastrophe humanitaire et politique a aussi subi le feu de nos critiques.

Soutien aux forces de la société civile

Dans nos résolutions, nous avons exprimé notre reconnaissance et notre solidarité envers les forces de la société civile qui continuent de s'engager pour la paix et l'humanité malgré l'escalade guerrière. C'est seulement grâce à elles que l'espoir d'aboutir à une solution de paix durable subsiste.

Il en est de même pour de nombreux conflits en cours à travers le monde. Après le putsch militaire au Myanmar en 2021, des syndicalistes et des activistes se sont regroupés dans le «Mouvement de désobéissance civile» qui a appelé à une grève nationale. Unia a soutenu le fonds de grève pour fournir une aide financière aux grévistes et faciliter aux activistes l'accès à Internet.

Succès auprès de l'OIT

En 2024, nous avons réalisé une percée majeure à l'échelle internationale sur une revendication syndicale cruciale : la conférence de l'Organisation internationale du travail (OIT) a statué que le droit à un environnement de travail sûr et sain fait partie des principes fondamentaux d'un travail décent. Unia a activement collaboré à cela au sein de la délégation des salarié-e-s.

Nouvelle initiative sur la responsabilité des multinationales

Une large alliance a récolté en un temps record de 14 jours les signatures nécessaires pour une nouvelle initiative sur la responsabilité des multinationales que soutient aussi Unia. Après que l'initiative de 2020 a échoué de justesse faute de majorité des cantons, le temps est venu de contraindre enfin les groupes multinationaux à respecter les droits humains et les normes environnementales.



Streik
Grève
Sciopero

30 Octo
TOU

Unia proche des salarié-e-s

4



Sur le terrain pour des membres actifs

Grace à sa présence dans toute la Suisse et à un vaste programme de formation, Unia peut compter sur des milliers de membres engagés, condition essentielle pour parvenir à des résultats.

L’implication des membres est essentielle à la mission d’Unia. Grâce à son ancrage régional, le syndicat agit efficacement sur l’ensemble du territoire. Chaque membre est affilié à une région et à une branche professionnelle, ce qui lui permet de s’engager activement dans des actions locales et nationales. Des groupes d’intérêts – femmes, jeunesse, retraité-e-s, migrant-e-s – renforcent cette dynamique en portant des revendications ciblées.

Former et renforcer les militant-e-s

La formation est un pilier fondamental du développement syndical. Unia propose un programme structuré, ancré dans sa culture syndicale, qui outille les militant-e-s pour des actions efficaces. Entre 2020 et 2024, plus de 3600 participant-e-s par an ont suivi ces formations, complétées par celles de Movendo

qui sont fréquentées par 450 personnes en moyenne. Depuis 2018, une filière de formation de base commune à toute l’organisation a été déployée, combinant soirées régionales et séminaires interrégionaux. Cette initiative, élaborée avec des experts syndicaux, favorise l’échange et le renforcement des compétences.

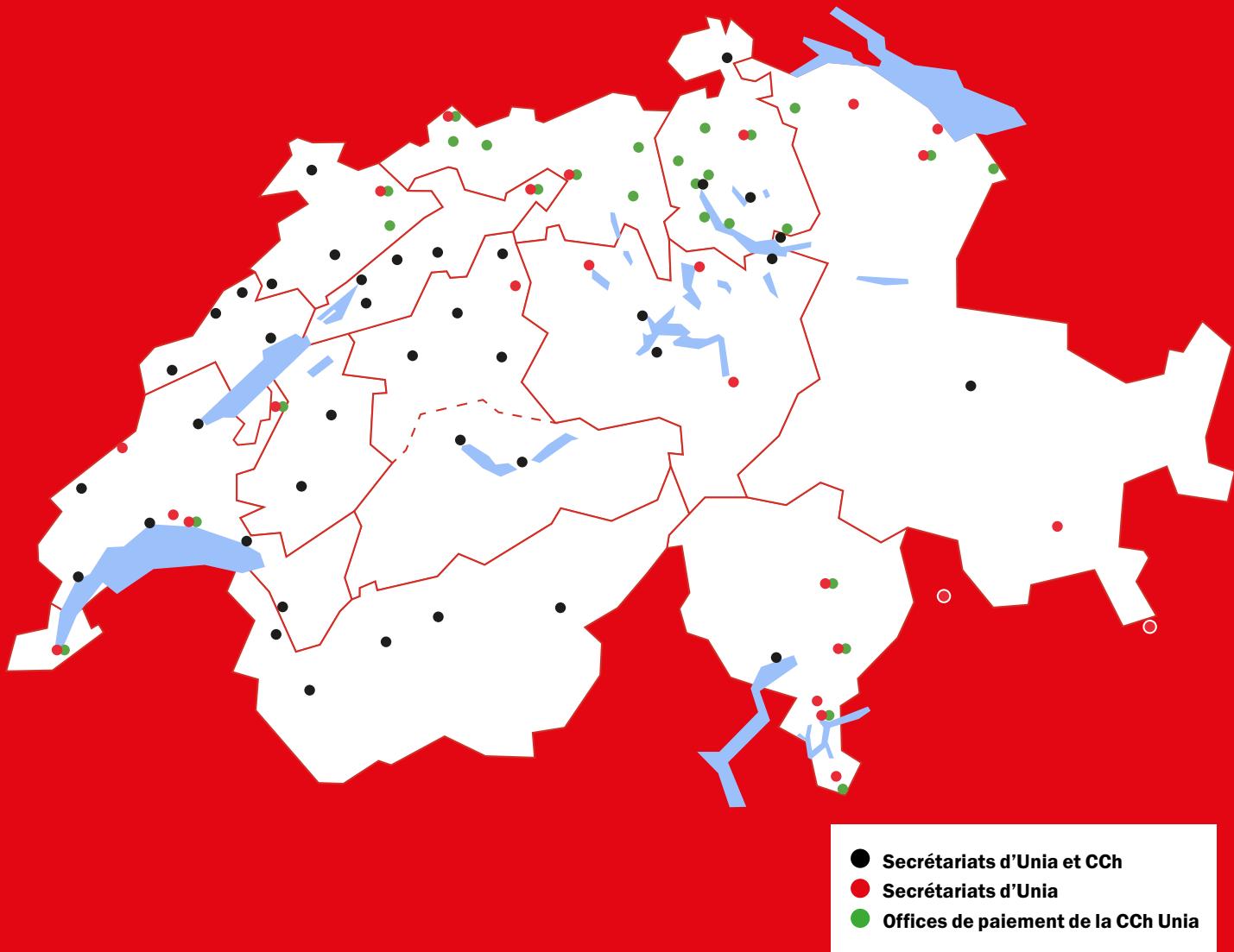
Une force collective indispensable

L’action syndicale se joue sur le terrain à travers le conseil, l’accompagnement et, si nécessaire, la défense des salarié-e-s devant les tribunaux des prud’hommes. Les régions, moteur du syndicat, assurent la mobilisation et l’application des priorités nationales, notamment dans les branches stratégiques. C’est en unissant nos forces que nous défendons avec succès les droits des salarié-e-s.

Formation de base pour les militant-e-s

Région	État de réalisation
Argovie / Suisse du Nord-Ouest	-
Berne / Haute-Argovie-Emmental	Filière complète réalisée
Bienne-Seeland / Soleure	-
Fribourg	Filière complète en cours
Genève	Modules individuels
Neuchâtel	Filière complète réalisée
Oberland bernois	-
Suisse centrale	-
Suisse orientale-Grisons	Modules individuels
Tessin et Moesa	Filière complète réalisée
Transjurane	Modules individuels
Valais	Filière complète réalisée
Vaud	Filière complète réalisée
Zurich-Schaffhouse	Filière complète réalisée

La présence locale d'Unia



Le syndicat Unia est présent dans toute la Suisse avec plus de 90 secrétariats. Il gère également la plus grande caisse de chômage de Suisse avec 65 sites sur l'ensemble du territoire. Les treize régions, dont une est divisée en deux entités, sont les principales unités organisationnelles d'Unia. Les membres peuvent participer directement et s'engager dans les régions et les sections.



Grâce au grand engagement de la région, une nouvelle CCT du paysagisme a vu le jour à Bâle-Ville et Bâle-Campagne en 2024.

Septembre 2024 : grève et protestations contre les salaires précaires dans le secteur culturel à Bâle.



Argovie / Suisse du Nord-Ouest



Présidence : Salomé Luisier et Juan Ramon Gonzalez Martinez

19 334

Membres

2

Secrétariats Unia

6

Guichets Cch

42

Employé-e-s (sans Cch)

au 31.12.2024

Aarau

Aarau

Femmes : 26

Bâle

Baden

Bâle

Liestal

Oberwil

Wohlen

La région Argovie / Suisse du Nord-Ouest comprend les cantons d'Argovie, Bâle-Ville, Bâle-Campagne et le district de Thierstein-Dorneck (SO). Cette région a obtenu des avancées considérables depuis 2021. L'amélioration de l'application des CCT a été un axe prioritaire. Cela a permis à la région de reprendre différents secrétariats de commissions paritaires et de renforcer son influence en créant un nouvel organe de contrôle dans le canton de Bâle-Campagne. En 2022, la région a mené une grève efficace dans la construction tout en restant concentrée sur les CCT pour les carreleurs et le paysagisme.

Actions et succès

- La région s'est investie avec succès pour une nouvelle CCT pour le paysagisme dans les cantons de Bâle-Ville et Bâle-Campagne en 2024 afin d'améliorer les conditions de travail dans cette branche.
- Unia Argovie / Suisse du Nord-Ouest et les employeurs ont convenu de renouveler la CCT de la branche du carrelage. Celle-ci entrera en vigueur en 2026.
- Le contrôle du marché du travail pour le secteur de la construction (AMKB) a procédé à d'intenses contrôles pour veiller au respect des normes de travail et lutter contre le travail au noir dans la construction bâloise.
- Des grèves et des actions de protestation ont eu lieu au ballet du théâtre de Bâle. Unia Argovie / Suisse du Nord-Ouest s'est engagé dans le secteur de la culture et plus particulièrement dans le théâtre afin de promouvoir des conditions de travail correctes pour les artistes.
- En 2024, le comité régional et les instances militantes ont été renouvelés avec succès afin de renforcer la structure interne et l'efficacité du syndicat.
- En 2022, la région a organisé une manifestation réussie dans le secteur de la construction pour attirer l'attention sur les préoccupations des travailleurs de la construction et améliorer la situation.



Sauter dans l'Aar a valu le coup : la réforme de la LPP a coulé.

Pauvres malgré un travail : dépôt de l'initiative pour un salaire minimum légal en ville de Berne.



Berne / Haute-Argeovie-Emmental



Présidence : Karin Brüggen et Urs Mumenthaler

12 677

Membres

4

Secrétariats Unia

4

Guichets Cch

41

Employé-e-s (sans Cch)

au 31.12.2024

Berne
Berthoud
Langenthal
Langnau

Berne
Berthoud
Langenthal
Langnau

Femmes: 20

L'entité Berne / Haute-Argeovie-Emmental évolue dans un environnement économique et politique hétéroclite. Ce territoire est marqué par les professions du tertiaire. À Berne, c'est une politique progressiste de gauche qui domine, tandis que la Haute-Argeovie et l'Emmental sont caractérisés par une forte structure industrielle et une politique bourgeoise. Comme le bassin de Berne connaît une forte activité de construction, nous intervenons aussi au quotidien dans les branches de la construction et des arts et métiers.

Notre entité a subi une baisse constante de membres ces dernières années. Pour réussir l'indispensable inversion de tendance, nous avons mené un processus de revue de nos structures, instances et méthodes de travail. La fusion des sections de Berne et de Haute-Argeovie-Emmental, diverses modifications au niveau de la hiérarchie et du personnel ainsi qu'une révision de nos méthodes de travail nous ont permis d'utiliser nos ressources avec plus d'efficacité. Les premiers résultats sont là : en 2024, nous avons consolidé l'évolution de l'effectif de membres.

Actions et succès

- Après une intense campagne référendaire menée pendant la pandémie de Covid-19, le peuple a voté à 54 pour cent contre les ouvertures dominicales cantonales, le 7 mars 2021.
- En 2022, Unia Berne / Haute-Argeovie-Emmental a signé une nouvelle CCT d'entreprise avec les pharmacies coopératives.
- Début 2023, les salarié-e-s de l'usine Toblerone de Brünnen se sont battus pour un bon résultat salarial.
- En 2024, l'augmentation générale de 4 pour cent accordée par la fonderie de fer Nottaris AG dans l'Emmental a montré la voie pour l'industrie MEM.
- Avec une pause-repas prolongée lors de la grève des femmes du 14 juin 2023, les employé-e-s de l'EMS Tertianum de Dozingen ont réclamé des améliorations opérationnelles.
- Unia Berne / Haute-Argeovie-Emmental est intervenu à plusieurs reprises contre du dumping salarial sur des chantiers.
- De nombreux membres ont participé aux actions liées aux votations sur AVS x13 et sur la réforme de la LPP en 2024.
- La récolte de signatures pour l'initiative pour un salaire minimum en ville de Berne a été un succès en 2024 malgré les 1600 signatures perdues par l'administration communale.



À l'aciérie de Gerlafingen, 120 emplois ont été sauvés grâce aux actions de protestation.

Les nettoyeuses de la Clinique des Tilleuls Hirslanden à Biel/Bienne en grève pour leur dignité.



Bienne-Seeland / Soleure

Présidence : Maria Teresa Cordasco et Daniel Hirt



10 011

Membres

5

Secrétariats Unia

5

Guichets Cch

17

Employé-e-s (sans Cch)

au 31.12.2024

Bienne
Granges
Lyss
Olten
Soleure

Bienne
Granges
Lyss
Olten
Soleure

Femmes : 6

La région Bienne-Seeland/Soleure est caractérisée par des entreprises de tradition de l'industrie horlogère. Des entreprises de techniques médicales ainsi que de grands centres logistiques y ont vu le jour récemment. On retrouve cette évolution dans la structure des membres d'Unia. Si l'industrie est toujours largement représentée avec 32 pour cent des membres, le secteur tertiaire est en train de rattraper son retard. 28 pour cent des membres en proviennent. Beaucoup travaillent dans les branches à bas salaires que sont la restauration et le commerce de détail. 21 pour cent des membres travaillent dans les arts et métiers et 19 pour cent dans le secteur de la construction. Les revenus sont inférieurs à la moyenne, le taux de chômage y est supérieur. La région est bilingue, avec une majorité de germanophones et une minorité de francophones. La proportion de membres italophones, hispanophones et lusophones y est aussi relativement importante. L'effectif de membres a baissé de l'ordre de 13 pour cent ces quatre dernières années.

Actions et succès

- Mobilisé aux côtés de ses membres, Unia Bienne-Seeland / Soleure a réussi à éviter la suppression de 120 emplois à l'aciérie de Gerlafingen en 2024. Des actions de protestation devant le Palais fédéral à Berne rassemblant 500 personnes – en majorité des travailleuses et travailleurs – y ont contribué.
- Nous avons développé une attrayante offre de formation continue pour les membres dans l'industrie, qui jouit d'une grande popularité. On y trouve aussi bien des cours professionnels que des cours généraux.
- Le Parlement du canton de Berne a décidé de porter le nombre d'ouvertures dominicales de quatre à huit jours par an dans le commerce de détail. Unia a lancé le référendum contre ce projet avec d'autres organisations. Le 7 mars 2021, le peuple a ainsi dit non à 54 pour cent à davantage d'ouvertures dominicales.
- La Clinique des Tilleuls Hirslanden à Bienne a licencié plusieurs nettoyeuses employées de longue date. Avec elles, nous avons récolté plus de mille signatures pour une pétition. Grâce à cette action, la clinique a substantiellement augmenté leurs indemnités de départ.
- En 2023, la société d'usinage de métaux HTM à Bienne a mis 32 collaborateurs à la rue. 27 d'entre eux ont adhéré à Unia parce que le syndicat a arraché pour eux une indemnité de départ représentant entre un et 4,5 salaires mensuels.



Unia Fribourg s'est engagé pour les droits de tous les salarié-e-s, que ce soit dans la rue ou au travail.

Grève des livreuses et livreurs de Smood à Fribourg à la mi-novembre 2021.



Fribourg

Présidence : Carlos Dos Santos



4878

Membres

au 31.12.2024

2

Secrétariats Unia

Bulle

Fribourg

2

Guichets Cch

Bulle

Fribourg

24

Employé-e-s (sans Cch)

Femmes : 14

En 2022, le canton de Fribourg comptait 164 322 emplois et 23 697 entreprises, avec une augmentation de 3,2 pour cent des emplois par rapport à l'année précédente. Malgré une situation économique fragilisée, le taux de chômage est resté stable à 2,3 pour cent en juillet 2024, à l'instar de la moyenne nationale suisse. Le PIB du canton montre une stabilité progressive et les faillites continuent de diminuer, indiquant une certaine résilience économique dans divers secteurs comme le commerce international, les investissements dans la construction et le tourisme.

Pour le syndicat Unia Fribourg, le nombre d'adhésions annuelles a augmenté de 450 à plus de 700, et le taux de paiement des cotisations ainsi que leur montant moyen ont également progressé. Le syndicat a connu un rajeunissement progressif avec une augmentation du nombre de membres entre 21 et 30 ans, ainsi qu'une hausse du taux de femmes membres. Unia Fribourg a organisé au moins une grève par année.

Actions et succès

- En avril 2021, Gainerie Moderne SA, basée à Givisiez et active dans les emballages de luxe, a annoncé une quarantaine de licenciements sur 74 salarié-e-s. Unia se saisit du dossier et se positionne comme incontournable dans l'industrie du canton.
- Mi-novembre 2021, la grève inédite des livreuses et livreurs Smood s'est étendue à la région Fribourg. Onze employé-e-s (sur environ quinze actifs dans cette entreprise en ville de Fribourg) ont rejoint le mouvement initié à Yverdon au début du même mois et qui s'est étendu à onze villes romandes.
- En 2022, la grève des monteurs-électriciens de l'entreprise Valelec/ECF pour récupérer leurs treizièmes salaires. En moins d'une journée, le personnel motivé et solidaire fait plier la direction. Cela prouve que l'action syndicale et collective permet de défendre efficacement ses droits.
- Le 7 novembre 2022, 400 travailleurs de la construction se sont réunis à la Bluefactory, sur l'ancien site de Cardinal, et ont traversé, dans un cortège joyeux et bruyant la ville de Fribourg pour la grève des maçons. Le 8 novembre, 250 maçons fribourgeois se sont rendus à Lausanne pour une manifestation commune de la Suisse romande.
- En 2024, l'année a été marquée par des conflits majeurs, notamment la faillite de Progin SA, qui a bouleversé le secteur de la construction métallique à Fribourg. Face à cette situation critique, notre intervention rapide en moins de trois jours a permis de soutenir efficacement les travailleuses et travailleurs, et d'éviter un enlisement juridique de plusieurs années grâce à une grève de deux jours.



Une cinquantaine de personnes ont participé à une action de protestation contre Smood à Genève en février 2022.

Unia Genève: avec engagement pour les droits des salarié-e-s.



Genève

Présidence : Joao de Carvalho Figueiredo



13 054

Membres

1

Secrétariat Unia

1

Guichet Cch

40

Employé-e-s (sans Cch)

au 31.12.2024

Femmes: 23

Genève et son canton sont portés par le secteur du tertiaire. Le secteur de l'industrie est en difficulté actuellement, mais Unia Genève est en discussion avec les employeurs et le Département de l'économie et de l'emploi pour que cela ait le moins d'impact possible sur les travailleurs et travailleuses. Par exemple, Unia Genève va proposer avec les employeurs des solutions pour maintenir et développer les places de travail. Par ailleurs, Unia Genève a demandé l'extension du délai de consultation pour les licenciements collectifs à 15 jours.

La situation de Genève reste particulière au vu du nombre de travailleurs et travailleuses frontaliers de 114 900 fin 2024, ce qui en fait le premier canton suisse employeur de personnes frontalières, devant le Tessin.

Les membres ont des situations de plus en plus précaires et instables au niveau professionnel.

Genève fonctionne bien en tripartite avec l'État et les employeurs. La région est également engagée au niveau intersyndical et siège au bureau de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS). C'est un défi, car Unia se trouve en concurrence avec plusieurs syndicats. Cela rend le travail syndical encore plus exigeant, mais aussi passionnant.

Actions et succès

- En 2021 s'est déroulée une grève des livreuses et livreurs de l'entreprise Smood. Cette grève spectaculaire et historique témoigne de l'ampleur de la précarité qui subsiste dans certains secteurs et plus particulièrement dans les plateformes de livraison. Suite au mouvement de grève, la Chambre des relations collectives de travail a été saisie et a émis en février 2022 des recommandations en faveur des livreuses et livreurs.
- 2022 a vu l'aboutissement de l'initiative octroyant les droits politiques complets aux personnes de nationalité étrangère. Le groupe d'intérêts retraité-e-s a grandement participé à la récolte des 1400 signatures amenées par Unia. Même si la votation a échoué en 2024, la campagne a permis de mettre ce sujet important sur la table.
- Le 22 juin 2023, l'entreprise de travail temporaire ValueJob Construction SA est condamnée par le Tribunal des prud'hommes pour licenciement abusif.
- En 2024, sur un chantier du Bachet de Pesay, des travailleurs se sont mis en grève en raison de salaires non payés. Employés à la pose des fenêtres et de vitrages, ils subissaient en plus des conditions insalubres sur le chantier. Après trois jours et demi de grève, la revendication des travailleurs pour qu'une cession de créances soit réalisée entre le maître d'œuvre et l'employeur a finalement été acceptée. Les travailleurs ont donc obtenu gain de cause et démontré que cela vaut la peine de lutter pour ses droits.



Mobilisation à Neuchâtel durant la grève des femmes.

Automne 2022 : les deux tiers des chantiers de Neuchâtel ont été fermés durant la grève des travailleurs de la construction.





9116

Membres

4

Secrétariats Unia

4

Guichets Cch

33

Employé-e-s (sans Cch)

au 31.12.2024

Fleurier
La Chaux-de-Fonds
Le Locle
Neuchâtel

Fleurier
La Chaux-de-Fonds
Le Locle
Neuchâtel

Femmes : 20

En termes économiques et en proportion d'emplois, la région de Neuchâtel est la plus industrielle de Suisse. Une réalité qui influence la structure des membres dont la moitié est issue de l'industrie, plus particulièrement de l'horlogerie. Les années post-Covid ont été marquées par la surchauffe d'une branche horlogère qui n'a cessé de battre ses records d'exportation et a fait face à une pénurie de main-d'œuvre. Nous avons saisi toutes les opportunités qui se sont présentées pour faire croître notre réseau militant et les mobilisations dans la branche avec succès.

Unia fait aussi office de référence en tant que mouvement social et de travailleurs et travailleuses le plus ancré et le plus influent. Nous nous sommes ainsi renforcés dans nos branches historiques du tertiaire tout en développant largement la branche des soins de longue durée. Nous avons gagné en capacité de mobilisation dans les branches de la construction, particulièrement dans le gros œuvre et le second œuvre. Enfin, nous avons joué un rôle moteur dans les campagnes des retraites et avons maintenu des liens forts avec la grève féministe et la Grève pour l'Avenir.

Actions et succès

- 2021: les travailleurs et travailleuses de Smood sont en colère et contestent leurs conditions de travail particulièrement précaires. À Neuchâtel, la grève est lancée le 4 novembre.
- 2022: le tribunal reconnaît la violation de la loi sur l'égalité suite à une discrimination d'une travailleuse de McDonald's à Neuchâtel. Le 8 mars 2022, un « Happy Leg » a été remis à l'enseigne dans le cadre de la journée des droits des femmes.
- 7 novembre 2022: grève des maçons. Deux tiers des chantiers fermés et plus de 400 travailleurs en grève réunis à La Chaux-de-Fonds, puis près de la moitié le lendemain à Lausanne.
- 14 juin 2023: grève féministe. Mobilisation des travailleuses avec pause à 15 h 24 de 50 soignantes, restaurant éphémère pour le personnel de la restauration et 150 travailleurs et travailleuses de l'horlogerie qui ont exigé des changements.
- 2024: l'année des retraites. Notre région s'est mobilisée dans le cadre des campagnes de votations et particulièrement pour AVS x13 qui s'est conclue avec une victoire historique. Le 10 février, une journée de formation sur le sujet en présence de Danielle Axelroud et Pierre-Yves Maillard a réuni plus d'une centaine de personnes au Locle.



Unia Oberland bernois à la Grève pour l'Avenir en septembre 2022 à Thoune...

... et à la manifestation pour les salaires de septembre 2023 à Berne.



Oberland bernois

Présidence : vacante



4507

Membres

au 31.12.2024

2

Secrétariats Unia

Interlaken
Thoune

2

Guichets Cch

Interlaken
Thoune

9

Employé-e-s (sans Cch)

Femmes : 6

Unia Oberland bernois est une petite entité, mais avec beaucoup d'impact. Ces quatre dernières années, nous avons mis l'accent sur la stabilisation des finances et de l'effectif de membres. Malgré le poids des erreurs passées, nous avons su stabiliser l'entité grâce à un engagement considérable et au soutien de membres fidèles. Aujourd'hui, nos structures sont stables et nos orientations sont claires. La réorientation décidée avec le comité régional a porté ses fruits: nous avons abandonné les projets inappropriés et maîtrisé de nouveaux défis. Pour une entité située dans les Préalpes, il est important de placer le membre au cœur du dispositif. C'est la raison pour laquelle nous jouons la carte locale dans le vaste Oberland bernois. Nous nous déplaçons chez les membres pour traiter les préoccupations personnelles directement et sans complication. Cette méthode de travail – certes fastidieuse, mais nécessaire – a fait ses preuves et renforce la confiance dont jouit le syndicat.

Actions et succès

- Nous avons développé de façon ciblée notre présence dans le commerce de détail et l'hôtellerie-restauration.
- Nous occupons une forte position dans le secteur touristique, qui représente 65,8 pour cent de l'économie de la région.
- Nous sommes actifs dans le projet Coop malgré des résistances locales.
- En même temps, nous n'avons jamais négligé les secteurs éprouvés tels que la construction et les arts et métiers (27,3 pour cent de l'économie locale).
- Partout, un encadrement des membres sur le terrain est crucial pour nous.
- Début 2025, nous avons enclenché le processus de discussion «Avenir de l'Oberland bernois». À l'occasion de l'assemblée des délégué-e-s, le comité régional soumettra la proposition d'être officiellement mandaté pour mener ce débat, l'objectif étant de développer une vision d'ensemble viable avec toutes les parties prenantes.



La région s'engage avec force pour l'égalité, comme ici avec des nettoyeuses à la grève des femmes de 2023.

Le personnel de vente en lutte à Lucerne pour des salaires corrects et contre l'allongement des heures d'ouverture des magasins.



Suisse centrale

Présidence: Peter Ziltener et Stella Capalbo



7925

Membres

6

Secrétariats Unia

6

Guichets Cch

22

Employé-e-s (sans Cch)

au 31.12.2024

Altdorf

Altdorf

Femmes: 12

Lucerne

Lucerne

Pfäffikon SZ

Pfäffikon SZ

Stans

Stans

Sursee

Sursee

Zoug

Zoug

Pendant la période sous revue, la région Unia Suisse centrale a su s'engager de façon systématique et efficace pour les droits des salarié-e-s malgré un contexte politique exigeant. Dans une région à dominante plutôt bourgeoise, il est particulièrement difficile pour une organisation syndicale au profil social affirmé de faire aboutir des revendications syndicales.

Grâce au dévouement de nos membres, à leur forte capacité de mobilisation et à de nombreux conflits de travail couronnés de succès, la région a réussi à s'imposer comme une voix forte et reconnue au sein de la société en Suisse centrale.

Nous constatons aujourd'hui avec fierté que plus aucune question touchant au monde du travail et aux droits des salarié-e-s de la région n'est traitée sans y associer Unia Suisse centrale. Nous sommes ainsi devenus un acteur incontournable. Profondément enraciné dans sa région rurale avec son profil politique affirmé, Unia Suisse centrale a ainsi su se rendre indispensable au mouvement syndical national.

Actions et succès

- Unia Suisse centrale, organisation de salarié-e-s la plus influente de la région, est présent à tous les niveaux et porte une voix forte dans le monde du travail.
- Grâce à notre réseau, nous avons été en mesure de repousser plusieurs attaques contre les horaires d'ouverture des magasins malgré la pression persistante du camp libéral.
- En matière de politique d'égalité, Unia Suisse centrale fait preuve d'une solide détermination: nous avons mené plusieurs conflits de travail et débrayages pour attirer l'attention sur des situations inacceptables et obtenir des améliorations concrètes. Grâce à une activité de développement politique ciblée, le groupe d'intérêts des femmes est devenu une force active, expérimentée et déterminée au sein de la région.
- La région jouit aussi d'une forte représentation à l'échelon national : avec nos structures bien implantées dans les groupes professionnels, d'intérêts et locaux, nous contribuons largement à la réalisation d'objectifs syndicaux.



Avancer plutôt que reculer! Lors de la grève des femmes de 2023 à Saint-Gall, on a manifesté avec détermination.

Le groupe des soins a attiré l'attention sur ses revendications à plusieurs reprises, comme à Saint-Gall lors de la journée des soins 2023.



Suisse orientale-Grisons

Présidence : Jacob Auer



9169

Membres

8

Secrétariats Unia

5

Guichets Cch

28

Employé-e-s (sans Cch)

au 31.12.2024

Arbon, Chiavenna,
Coire, Rapperswil,
Saint-Moritz,
Saint-Gall, Tirano,
Weinfelden

Coire
Frauenfeld
Heerbrugg
Rapperswil
Saint-Gall

Femmes : 11

La région Suisse orientale-Grisons englobe six cantons, a des frontières avec quatre pays et réunit trois régions linguistiques. Nous cultivons une collaboration avec des syndicats partenaires allemands, autrichiens, italiens et du Liechtenstein. L'industrie a beaucoup souffert en Suisse orientale ces dernières années. Des entreprises traditionnelles telles que Saurer ont disparu. Des emplois ont été supprimés et délocalisés à l'étranger chez SFS, Amcor, Mubea, Jansen et dans le textile. Bref, plus de mille emplois industriels ont été perdus. En même temps, nous avons progressé dans l'hôtellerie-restauration, les soins, l'électricité, la technique du bâtiment et le nettoyage. Nous avons fort heureusement pu freiner l'hémorragie de membres. Notre base est plus jeune, plus engagée et plus active que par le passé. Le renouvellement des générations a réussi au sein des instances et les quatre secteurs sont représentés par des militant-e-s actifs. Notre service extérieur est sur le terrain au moins quatre jours par semaine. Cette proximité avec les membres a des effets bénéfiques, notamment une nette baisse des départs. En notre qualité de centre de compétence, nous avons sensiblement augmenté les remboursements de contributions professionnelles dans huit cantons.

Actions et succès

- Mouvement de protestation efficace contre les licenciements chez le fabricant de produits de beauté Just en Argentine (le siège étant à Walzenhausen, dans le canton d'Appenzell Rhodes-Extérieures): les emplois ont été sauvagardés et les baisses de salaires retirées.
- Conclusion des nouvelles CCT régionales Froneri et Bauwerk avec une amélioration des conditions de travail
- Projet de développement syndical réussi et nouvelle CCT chez Stadler, comportant des droits d'accès syndicaux, la mise en place de commissions paritaires et une meilleure protection contre le licenciement
- 300 personnes ont participé à la « Tavolata » des soins lors de la grève des femmes du 14 juin 2023.
- Participation à la grande manifestation du 11 novembre 2023 contre les réductions d'effectifs et pour l'initiative nationale sur les soins à Saint-Gall, avec plus de 3000 participant-e-s.
- Fondation d'un groupe de migration polonais avec plus de trente membres.
- Référendum gagné en 2025 contre la libéralisation totale des horaires d'ouverture des magasins dans le canton de Saint-Gall.
- Critique des machinations douteuses de la société photovoltaïque Viva Solar en matière d'escroquerie sur les salaires et de retard de faillite.



Les livreuses et livreurs de Divoora se sont mis en grève contre des salaires payés à la minute.

Basta lavoro povero! En 2021, Unia Tessin a manifesté pour plus de respect et une revalorisation des métiers essentiels.



Tessin et Moesa

Présidence : Giampiero Rigozzi



18 148

Membres

6

Secrétariats Unia

5

Guichets Cch

50

Employé-e-s (sans Cch)

au 31.12.2024

Bellinzona
Biasca
Locarno
Lugano
Manno
Mendrisio

Bellinzona
Biasca
Chiasso
Locarno
Massagno

Femmes : 24

La région Tessin et Moesa, qui comprend le canton du Tessin et les vallées grisonnes du Moesano, se compose de deux sections (Sopraceneri et Sottoceneri), qui se partagent l'effectif total de membres à parts quasi égales.

Ces quatre dernières années, la question du pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs a dominé l'activité syndicale et politique. Ce problème connu dans tout le pays est aggravé au Tessin par un contexte défavorable : les salaires y sont inférieurs de 20 pour cent à ceux du reste de la Suisse et le canton est confronté à l'attitude peu scrupuleuse d'une partie des patrons, qui profitent de la disponibilité de la main-d'œuvre frontalière pour accroître la pression sur les salaires. D'où notre engagement en matière de salaires, tant par le biais des conventions collectives que sur le plan politique, afin de garantir l'application stricte de la nouvelle législation cantonale sur le salaire minimum, d'améliorer son niveau de protection (clairement insuffisant) et de contre-carrer les tentatives de certains patrons de contourner la loi. Mais aussi via d'importantes campagnes nationales (13^e rente AVS, réforme de la LPP) et plusieurs mobilisations en faveur de la défense du secteur public et des lois sociales.

Actions et succès

- 23 décembre 2021 : les chauffeurs de Divoora croisent les bras en signe de protestation contre une modification unilatérale de leur entreprise de livraison de repas à domicile, qui instaure le salaire « à la minute ». La grève dure deux jours.
- 4 avril 2022 : une centaine de travailleuses de Riri à Mendrisio, soutenues par Unia, se mettent en grève. Elles protestent contre la détérioration des conditions de travail, en particulier les cadences de travail éreintantes et des problèmes sérieux de gestion du personnel. La protestation pousse la direction à accepter les principales revendications du personnel.
- 21 novembre 2024 : trois syndicalistes, qui avaient été dénoncés par le maire et la municipalité de Paradiso en marge d'une grève des employé-e-s de la commune en 2021, puis condamnés en 2023 pour contrainte, ont été acquittés de toutes les charges par le tribunal pénal de première instance. Une victoire majeure pour les droits syndicaux.
- 25 mai 2024 : Unia Ticino et Moesa organisent pour la première fois une manifestation trans-frontalière avec des syndicats italiens. À Côme, les manifestant-e-s ont protesté contre la sous-enchère salariale et la « taxe sur la santé » pour les frontaliers et les frontaliers, décidée par le gouvernement italien.



Grève des femmes 2023 à Delémont: les soignantes dans la rue pour leurs conditions de travail.

À Delémont, les travailleurs de la construction se sont battus pour leur CN.





5284

Membres

4

Secrétariats Unia

5

Guichets Cch

19

Employé-e-s (sans Cch)

au 31.12.2024

Delémont
Porrentruy
Saint-Imier
Tavannes

Delémont
Moutier
Porrentruy
Saint-Imier
Tavannes

Femmes : 12

Le tissu économique régional dans le Jura et le Jura bernois est essentiellement industriel. Les emplois se distribuent principalement dans la branche de l'horlogerie et de la microtechnique, avec une prédominance de la sous-traitance.

De nombreuses entreprises sont implantées dans la région, majoritairement des petites et microentreprises. On dénombre moins de 20 entreprises ayant 250 places de travail ou plus. Ces dernières années, nous assistons au regroupement d'entreprises vers des grands groupes. C'est le cas principalement dans les secteurs des arts et métiers et de la construction, mais aussi dans l'industrie.

Nous observons aussi une tendance des entreprises à flexibiliser les rapports de travail par l'augmentation du travail temporaire et par l'introduction, notamment dans la branche horlogère, du travail en équipe, d'horaires fluctuants et de travail du vendredi au dimanche. Ceci de manière à pouvoir produire 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 en période de haute conjoncture et à pouvoir rapidement diminuer les effectifs et les horaires en période de crise.

Dans la région Transjurane, la structure des membres reflète le tissu économique, avec 57 pour cent de travailleuses et travailleurs issus du secteur de l'industrie. Nous avons des membres qui sont fidèles, mais nous devons veiller à renouveler et rajeunir notre structure régionale, car environ 46 pour cent des membres ont plus de 50 ans.

Actions et succès

- 13 juin 2021: score triomphal au Jura avec 88,3 pour cent de oui à l'initiative populaire lancée par Unia Transjurane « Égalité salariale : concrétons ! » demandant l'instauration au niveau cantonal de mesures qui permettent de concrétiser de manière effective le principe de l'égalité salariale prévu par la loi fédérale sur l'égalité.
- 7 mars 2021: dans le Jura bernois, la population du canton de Berne a entendu l'appel des vendeuses et des vendeurs en refusant à 53,9 pour cent des voix l'augmentation de deux ouvertures dominicales à quatre, incluses dans la modification de la loi sur le commerce et l'industrie. Une campagne menée par les quatre régions d'Unia du canton de Berne.
- 2022: British American Tobacco annonce la fermeture de son site à Boncourt. Les travailleuses et travailleurs soutenus par Unia et Syna ont essayé de sauver les emplois, mais sans résultat face à la multinationale. Cependant, leur lutte a permis d'apporter des améliorations considérables au plan social négocié.
- En 2022 et 2023, des améliorations au niveau des CCT :
 - Action régionale et mobilisation à Delémont dans le cadre du renouvellement de la CN de la construction.
 - Renouvellement de la CCT des garages du Jura et Jura bernois avec des avancées significatives, notamment une semaine supplémentaire de vacances.
 - Passage de la CCT d'entreprise SAK Auto Kabel à la CCT MEM.



Un millier de personnes ont manifesté à Sion en 2024 pour leurs salaires.

À Berne en 2023 comme à Sion en 2024 : les salarié-e-s du Valais sont descendus dans la rue pour de meilleurs salaires.





12 469

Membres

5

Secrétariats Unia

5

Guichets Cch

29

Employé-e-s (sans Cch)

au 31.12.2024

Brigue
Martigny
Monthey
Sierre
Sion

Brigue
Martigny
Monthey
Sierre
Sion

Femmes : 14

Le Valais a vécu ses dernières années un boom économique important tant dans le secteur de la construction que celui de l'industrie, en particulier dans la chimie. Par ailleurs le secteur des services, notamment la vente et l'hôtellerie-restauration, génère de nombreux emplois.

Cette forte activité nous a permis, par une présence continue et accrue sur le terrain, de faire progresser notre organisation d'environ 900 membres durant la période considérée, avec un développement important du secteur tertiaire et de l'artisanat du bâtiment et une stabilisation de ceux de la construction et de l'industrie.

Dans la construction, nous assistons à un nombre important de retours au pays de collègues du Portugal et à une arrivée marquée de collègues en provenance d'Italie. Par ailleurs, nous avons mis en place des mesures spécifiques en faveur des collègues frontaliers d'Italie qui viennent quotidiennement travailler dans le Haut-Valais. Ceci d'autant plus qu'ils et elles participent de manière active aux différentes actions de mobilisation.

Au niveau conventionnel, à l'exception de la CCT de l'électricité, des garages et des ramoneurs, Unia Valais a obtenu que l'ensemble des apprenti-e-s des différentes CCT de la construction et de l'artisanat du bâtiment soient au bénéfice de la CCT de leur branche.

Actions et succès

- Première manifestation cantonale pour les salaires : le 16 novembre 2024, nous avons organisé avec succès la première manifestation cantonale pour les salaires à Sion. Plus de 1000 salarié-e-s des différents secteurs ont pris part à cette manifestation.
- Rejet de la LOM : le 3 mars 2024, la population valaisanne a rejeté à plus de 64 pour cent la modification de la loi sur l'ouverture des magasins (LOM), empêchant ainsi une détérioration des conditions de travail du personnel de la vente.
- Grève des maçons dans le Haut-Valais le 11 novembre 2022 : dans le cadre des mesures de lutte mises en place pour le renouvellement de la CN, des maçons se sont mis en grève sur le chantier de la route du Simplon.
- Râpe d'or : pour stigmatiser les associations les plus pingres lors des négociations salariales cantonales, Unia Valais a instauré la Râpe d'or. La première a été décernée en 2023 à la Fédération suisse romande des entreprises de plâtre-peinture (FREPP).
- Premières assises du tertiaire : en novembre 2022, des militant-e-s de l'hôtellerie-restauration et de la vente se sont réunis pour échanger et définir des moyens d'action pour défendre et améliorer leurs conditions de travail et salariales.



Action de protestation chez Vetropack à Saint-Prix: les employé-e-s y ont lutté pour un plan social juste en 2024.

En mai 2024, des assistantes en pharmacie ont déposé une pétition pour une CCT.



Vaud

Présidence : Bounouar Benmenni



21 027

Membres

10

Secrétariats Unia

9

Guichets Cch

70

Employé-e-s (sans Cch)

au 31.12.2024

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

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

Femmes : 32

Unia Vaud a renforcé son effectif de membres et sa capacité de mobilisation. Son organisation a été revue sur l'impulsion de ses militant-e-s: au lieu des sections, ce sont les secteurs et branches qui amènent des militant-e-s aux instances régionales. La région s'est impliquée sur plusieurs sujets de politique syndicale cantonale, avec notamment le lancement en 2023 d'une double initiative pour un salaire minimum cantonal de 23 francs. Nous avons aussi lutté contre la fausse indépendance dans l'économie de plateforme et renforcé la loi sur les marchés publics. La région s'est mobilisée et a activement soutenu le combat pour l'égalité mené par la grève féministe. Elle peut également compter sur des groupes d'intérêts très actifs et engagés.

Actions et succès

- En 2022, le secteur construction a organisé une assemblée générale forte de 550 travailleurs du gros œuvre, mené une grève de deux jours pour une meilleure CN et une manifestation romande d'envergure à Lausanne.
- Unia Vaud a impulsé dans les arts et métiers des revendications et une campagne pour l'hygiène sur les chantiers, notamment lors du renouvellement de la CCT du second œuvre romand.
- Dans l'industrie, en 2024, quelques mois après une grève chez Micarna qui a permis une modeste amélioration du plan social de Migros Industrie, une grève historique chez Vetropack a permis l'obtention d'un vrai plan social.
- Le secteur tertiaire a continué sa croissance. Une prolongation des horaires d'ouvertures de magasins a été empêchée à Echallens. Une grève a été menée chez Smood et un comité dynamique d'assistantes en pharmacies revendique une CCT.



Les militant-e-s du nettoyage ont alerté sur leurs mauvaises conditions de travail lors de la grève des femmes de 2023.

Déferlante rouge: des milliers de membres actifs d'Unia à la manifestation de la construction en 2022 à Zurich.



Zurich-Schaffhouse

Présidence : Xhafer Sejdu et Elina Ender Falchi



23 982

Membres

4

Secrétariats Unia

11

Guichets Cch

65

Employé-e-s (sans Cch)

au 31.12.2024

Schaffhouse
Uster
Winterthour
Zurich

Bülach, Meilen,
Regensdorf, Rüti,
Schaffhouse, Thalwil,
Uster, Winterthour, Zurich
city, Zurich Oerlikon,
Zurich Werdstrasse

Femmes : 38

Que ce soit sur les chantiers zurichois avec les travailleurs de la construction, dans les usines de mécanique de Winterthour ou auprès du personnel de vente à Schaffhouse, les secrétaires syndicaux d'Unia Zurich-Schaffhouse ont sillonné la région au quotidien. Zurich est le cœur économique de la Suisse alémanique. Nous nous sommes battus aux côtés de nos membres pour des salaires corrects, de bonnes CCT et un monde du travail plus juste. Des milliers de personnes actives dans le syndicat Unia ont régulièrement formé une marée rouge dans les rues de la ville, que ce soit pour les grandes manifestations de la construction ou pour celle des électricien-ne-s et des technicien-ne-s du bâtiment.

Nos membres ont pu compter sur nous pour défendre leurs intérêts au travail et sur le terrain politique. Nous avons récolté des signatures pour des initiatives, informé sur des votations importantes et nous sommes activement impliqués dans des campagnes politiques, avec succès. Unia Zurich-Schaffhouse a pris une part déterminante dans les luttes pour des salaires minimums à Kloten, à Zurich et à Winterthour. Des activistes d'Unia ont eu d'innombrables entretiens dans le cadre d'actions de porte-à-porte, distribué des drapeaux et convaincu les votant-e-s. Il y a bien longtemps que ce n'est plus « l'appareil » qui forme le cœur de la région, mais bien nos quelque 300 membres actifs qui s'engagent dans les groupes de branches et d'intérêts, et qui incarnent nos campagnes.

Actions et succès

- Soulagement pour les mineurs sur le chantier du tunnel de la Bucheggplatz: grâce à l'intervention d'Unia en 2024, leurs suppléments de salaire leur ont été correctement versés.
- Contraintes de temps, bas salaires et harcèlement sexuel: les nettoyeuses en ont assez ! Elles ont mis à profit la journée de grève des femmes de 2023 pour attirer l'attention sur leurs conditions de travail déplorables en organisant un spectacle de théâtre de rue devant les hôtels d'affaires les plus en vue de Zurich.
- D'innombrables militant-e-s ont également participé à la mobilisation de la base et à des actions pour une 13^e rente AVS, contre la hausse de l'âge de la retraite et contre l'arnaque dans la prévoyance professionnelle.
- Le peuple a voté à une écrasante majorité pour l'introduction de salaires minimums communaux. La situation de vie de 20 000 personnes démunies à Zurich et à Winterthour s'en trouvera sensiblement améliorée. À Schaffhouse, une initiative pour un « salaire pour vivre » est dans les starting-blocks.
- Une centaine d'employé-e-s du groupe Amcor spécialisé dans l'emballage technique ont manifesté devant le siège de l'entreprise à Zurich aux côtés de syndicalistes français et suisses. Ils se sont battus avec succès contre un licenciement collectif sur le site de Sarrebourg, en France.

Solidarité et diversité : les migrant-e-s sont un atout pour la Suisse

La migration est une composante essentielle de la Suisse. Plus de 41 pour cent de la population est issue de la migration et représente un enrichissement pour la culture, l'économie et la société. Face au discours politique de haine, Unia joue la carte de la solidarité pour renforcer la diversité et améliorer la situation ensemble.

Plus de 60 pour cent des membres d'Unia sont issus de la migration. Le GI Migration milite donc pour plus de justice sociale et le renforcement des droits des migrant-e-s. Les militantes et militants du GI Migration s'engagent dans des campagnes transversales telles que la grève des femmes et les manifestations pour le climat, pour de meilleurs salaires, pour des rentes stables ou pour la cause des sans-papiers. Nous assurons également des formations en différentes langues. On peut citer l'exemple de l'initiative AVS x13 qui, pour la première fois, a été menée de façon ciblée en plusieurs langues pour la population issue de la migration.

La pauvreté n'est pas un crime !

Les personnes qui sont pauvres et touchent l'aide sociale alors qu'elles travaillent ne doivent pas perdre leur droit de séjour. Unia s'est battu avec succès contre la criminalisation de la pauvreté et a soutenu l'initiative parlementaire de Samira Marti à ce propos. Une modification de la loi est en consultation.

Beaucoup de migrant-e-s travaillent et paient des impôts en Suisse depuis des décennies, mais n'ont pas leur mot à dire.

Engagement contre la traite humaine

Unia sensibilise depuis 2022 à la problématique de la traite humaine. Nous proposons non seulement une brochure, mais aussi des formations. La traite humaine est une violation grave des droits humains qui existe même en Suisse. Elle est souvent insidieuse.

Participation à la démocratie

Beaucoup de migrant-e-s travaillent et paient des impôts en Suisse depuis des décennies, mais n'ont pas leur mot à dire. Il faut que cela change. Nous avons soutenu des initiatives en ce sens dans les cantons et récolté des signatures pour une initiative nationale sur la démocratie. Celle-ci a été déposée fin 2024 et sera bientôt soumise au vote populaire.

Lutte contre le racisme

Le racisme et les discriminations n'ont pas leur place dans la société. Nous avons publié une brochure contre le racisme conjointement avec le GI Jeunesse. Unia s'engage activement contre toute forme de discrimination au travail, dans l'espace public et dans la politique.

Horizonte

Le magazine Horizonte propose une plateforme multilingue pour les voix de la migration et les débats politiques. Depuis 2025, il est disponible sous forme numérique et accessible au grand public sur horizonte.unia.ch.



Des délégué-e-s motivés à la conférence de la migration 2022.

Action en 2022 pour les 20 ans de la libre circulation et de la fin du statut de saisonnier.



Fortes mobilisations et part des femmes en augmentation

Les femmes veulent du respect, du temps et de l'argent ! Ces dernières années, elles ont manifesté lors des mobilisations féministes, ont lutté pour la revalorisation de leur travail et se sont battues pour leurs rentes. Notre engagement pour les intérêts des femmes paie : la proportion de femmes membres a atteint 28,2 pour cent à la fin de l'année 2024, soit 2 pour cent de plus qu'à la fin de l'année 2019.

Le travail des femmes, qu'il soit rémunéré ou non, est essentiel pour la société. Le Covid l'a démontré : les employé-e-s de la vente, des soins et du nettoyage ne peuvent s'arrêter. Pourtant, les applaudissements n'ont pas été suivis d'augmentations de salaire. Au contraire : la moitié des femmes touche encore moins de 4500 francs par mois et, en prenant en compte le travail à temps partiel, la différence de revenus entre les femmes et les hommes est de 43 pour cent. De plus, les analyses salariales, obligatoires pour les grandes entreprises depuis 2020, ne sont que très faiblement mises en œuvre.

La moitié des femmes gagne encore moins de 4500 francs par mois.

Ensemble pour du respect, du temps, de l'argent et des retraites dignes

Le 14 juin 2023, dans une nouvelle vague violette de 300 000 personnes, les femmes et minorités de genre ont fait grève et participé à des manifestations pour l'égalité. Avec Unia, elles se sont battues pour du respect, du temps et de l'argent, et ont organisé des actions sur leurs lieux de travail. Elles ont également lutté pour leurs rentes. Déjà en 2021, l'appel de l'USS pour des rentes dignes pour les femmes a reçu un écho historique, récoltant plus de 300 000 signatures en quelques semaines. Malheureusement, avec AVS 21, l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes a été acceptée de justesse. Cette lutte a toutefois sensibilisé la population sur la situation des

retraitées, ce qui a notamment favorisé la victoire pour la 13^e rente AVS et contre la réforme du deuxième pilier en 2024.

Contre l'inégalité salariale et la discrimination structurelle

Unia continue de se battre contre les inégalités salariales, comme avec l'initiative remportée dans le Jura en 2021. Nous luttons également contre les inégalités structurelles et les salaires trop bas dans les branches à majorité de femmes. Pour les contrer, il faut des CCT fortes dans ces branches et l'instauration de salaires minimums cantonaux.

Alors que près de deux tiers des femmes ont subi des comportements indésirables dans leur vie professionnelle, les femmes d'Unia ont décidé de lancer une grande campagne contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et les discriminations. Unia a également organisé sa première rencontre LGB-TQIA+.



300 000 participant-e-s aux manifestations pour l'égalité dans tout le pays le 14 juin 2023.

Les jeunes en mouvement

Le groupe d'intérêts Jeunesse a déployé un engagement fort dans ses domaines de prédilection. Il s'est consacré à l'amélioration des conditions de travail des apprenti-e-s, la lutte contre le harcèlement sexuel, et le renforcement des liens avec d'autres organisations.

En avril 2023, la conférence Jeunesse d'Unia a lancé une campagne nationale pour les apprenti-e-s, marquant une étape forte dans le paysage de la formation professionnelle. À cette occasion, le GI Jeunesse a rédigé une enquête sur leurs conditions de travail, révélant des réalités choquantes : stress, épuisement, journées trop longues, discriminations. Des résultats alarmants qui confirment une situation trop souvent ignorée.

Des revendications claires pour les conditions d'apprentissage

Depuis 2021, le GI Jeunesse s'est engagé pour une formation de qualité et qui n'exploite pas les apprenti-e-s, avec des revendications claires : réduction du temps de travail, davantage de vacances, salaires minimums évolutifs, 13^e salaire et revenu de 5000 francs au minimum après l'apprentissage. Il milite aussi pour que les apprenti-e-s soient pleinement intégrés dans les CCT.

Côté prévention, il a lancé un portail contre le harcèlement sexuel, coorganisé des formations avec Movendo et l'USS, diffusé la brochure «Je défends mes droits», et publié une nouvelle édition de son guide antiraciste en 8 langues. Celui-ci a été présenté en mars 2025 lors d'un concert intitulé «Solidaires contre le racisme», pendant la Semaine d'action contre le racisme.

Engagement politique à tous les niveaux

Le GI Jeunesse a porté la voix des jeunes auprès du Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ), du Secrétariat d'État à la formation (SEFRI), dans les consultations fédérales et dans les médias. Il a notamment contribué à l'initiative «Plus de protection pour les apprenti-e-s» dans le canton de Neuchâtel et a soutenu l'extension du congé jeunesse à deux semaines.

Le GI Jeunesse est aussi solidaire des campagnes générales du syndicat, comme celle pour la 13^e rente AVS, où les jeunes ont été très actifs sur le terrain ! Enfin, à l'international, il a pris part au Global Labour Institute (GLI) à Paris pour échanger et se former, et a participé à un échange avec l'Union syndicale allemande (DGB), renforçant ainsi les liens de solidarité au-delà des frontières.

Stress, épuisement,
journées trop longues et
discriminations touchent
encore de trop nombreux
apprenti-e-s.



Manifestation de jeunes électricien-ne-s et technicien-ne-s du bâtiment à Zurich en octobre 2023.

La jeunesse Unia dans la rue à Berne à la manifestation pour les salaires de 2023.



En avant vers une prévoyance vieillesse sociale !

Avec leur engagement déterminé pour une prévoyance vieillesse forte, les retraité-e-s d'Unia ont contribué à l'introduction d'une 13^e rente de l'AVS et au refus de plusieurs démantèlements.

La commission et la conférence du groupe d'intérêts retraité-e-s, par l'engagement soutenu de leurs membres et de leur président Köbi Hauri, se sont particulièrement mobilisées ces quatre dernières années dans les domaines des retraites, de la prévoyance et des soins, ainsi que dans le cadre des actions et mobilisations menées dans les différents secteurs d'Unia. Elles ont ainsi démontré l'importance de l'engagement intergénérationnel dans les diverses luttes syndicales.

Unia peut compter sur l'engagement du groupe d'intérêts des retraité-e-s.

Combats contre AVS 21 et pour la 13^e rente AVS

Les retraité-e-s d'Unia n'ont pas ménagé leurs efforts pour combattre le projet AVS 21, soutenir l'introduction d'une 13^e rente AVS, revendiquer un plafonnement des primes maladie, et s'opposer à la réforme de la LPP. Leur implication a été décisive tant dans la récolte de signatures pour les référendums que durant les campagnes de votation, à travers de nombreuses actions.

Avec d'autres syndicats de l'USS et des associations alliées, les retraité-e-s d'Unia ont joué un rôle moteur dans l'organisation le 25 septembre 2023 d'un rassemblement pour les 75 ans de l'AVS et des rentes fortes. Cette mobilisation marquante a réuni 1000 personnes à Berne en amont de la Journée internationale des personnes âgées du 1^{er} octobre et a lancé la campagne pour la 13^e rente AVS.

Une commission des retraité-e-s engagée

Cette mobilisation s'inscrit dans la continuité d'un engagement à la fois national – au sein de la commission des retraité-e-s de l'USS et du Conseil suisse des aînés – et international, via une participation à la FERPA, l'organisation des retraité-e-s de la Confédération européenne des syndicats (CES). En février 2024, le GI Retraité-e-s a pu compter sur la force de ces alliances. En réponse à la lettre arrogante de cinq anciens conseillers fédéraux s'opposant à la 13^e rente AVS, une contre-lettre a été élaborée en coordination avec d'autres organisations de retraité-e-s. La lettre a été présentée au public lors d'une action combative sur la Place fédérale – un point culminant de la mobilisation dans les derniers mètres avant la victoire.

Les délégué-e-s du GI Retraité-e-s ont exprimé leur soutien à la politique menée par Unia en participant activement et régulièrement aux séances des divers organes syndicaux, notamment lors du congrès extraordinaire d'octobre 2023.

Ces derniers mois, le GI Retraité-e-s a également engagé une réflexion visant à améliorer la représentation régionale au sein de la commission et de la conférence nationales.

Au vu des enjeux majeurs qui touchent la politique sociale et de prévoyance ainsi que des attaques répétées contre les acquis sociaux des travailleuses et travailleurs, il est certain que le syndicat pourra continuer à compter sur l'engagement déterminé des membres du GI Retraité-e-s.



Innovante et digitale

La CCh Unia a su s'adapter aux situations exceptionnelles sur le marché du travail. Un service professionnel, rapide et de proximité est garanti.

La réorganisation de la CCh Unia s'est terminée à fin janvier 2021 avec l'introduction des centres de services, dont notamment les services clientèle qui ont eu pour effet d'accroître son accessibilité.

Gestion de crise

La nouvelle organisation de la CCh Unia la rend plus agile et capable de s'adapter aux fluctuations de l'économie. Ni la pandémie ni la récente hausse du chômage fin 2024 n'ont ébranlé sa stabilité. Alors que d'autres caisses de chômage sont saturées entre l'augmentation du nombre de client-e-s et les travaux préparatoires dus à l'introduction du nouveau système de paiement SIPACfutur, la CCh Unia ne se contente pas de résister, elle continue de se développer : entre août 2021 et août 2024, sa part de marché est passée de 27,1 pour cent à 28,3 pour cent.

SIPACfutur

La CCh Unia participe activement au projet SIPACfutur pour l'introduction du nouveau système de traitement et de paiement des prestations de l'assurance-chômage. Au fil du temps, elle en est devenue un acteur incontournable. La qualité du travail et le sérieux des collègues impliqués jouent un rôle déterminant dans ces évolutions.

Digitalisation

Avec l'introduction du SIPACfutur début janvier 2026, les Offices régionaux de placement (ORP) vont fortement pousser les assuré-e-s de l'assurance-chômage à recourir au portail sur internet. À l'avenir, l'inscription en ligne garantira aux assuré-e-s une accélération du processus de paiement, contrairement à l'inscription papier qui demande plus de temps de traitement. Pour une caisse de proximité comme la CCh Unia, l'enjeu sera de trouver des moyens adéquats pour orienter les assuré-e-s vers ce portail tout en garantissant la proximité et

l'accessibilité qui font notre force aujourd'hui. Il est clair que si notre CCh veut rester compétitive, nous ne pouvons pas passer à côté de la digitalisation.

Innovation

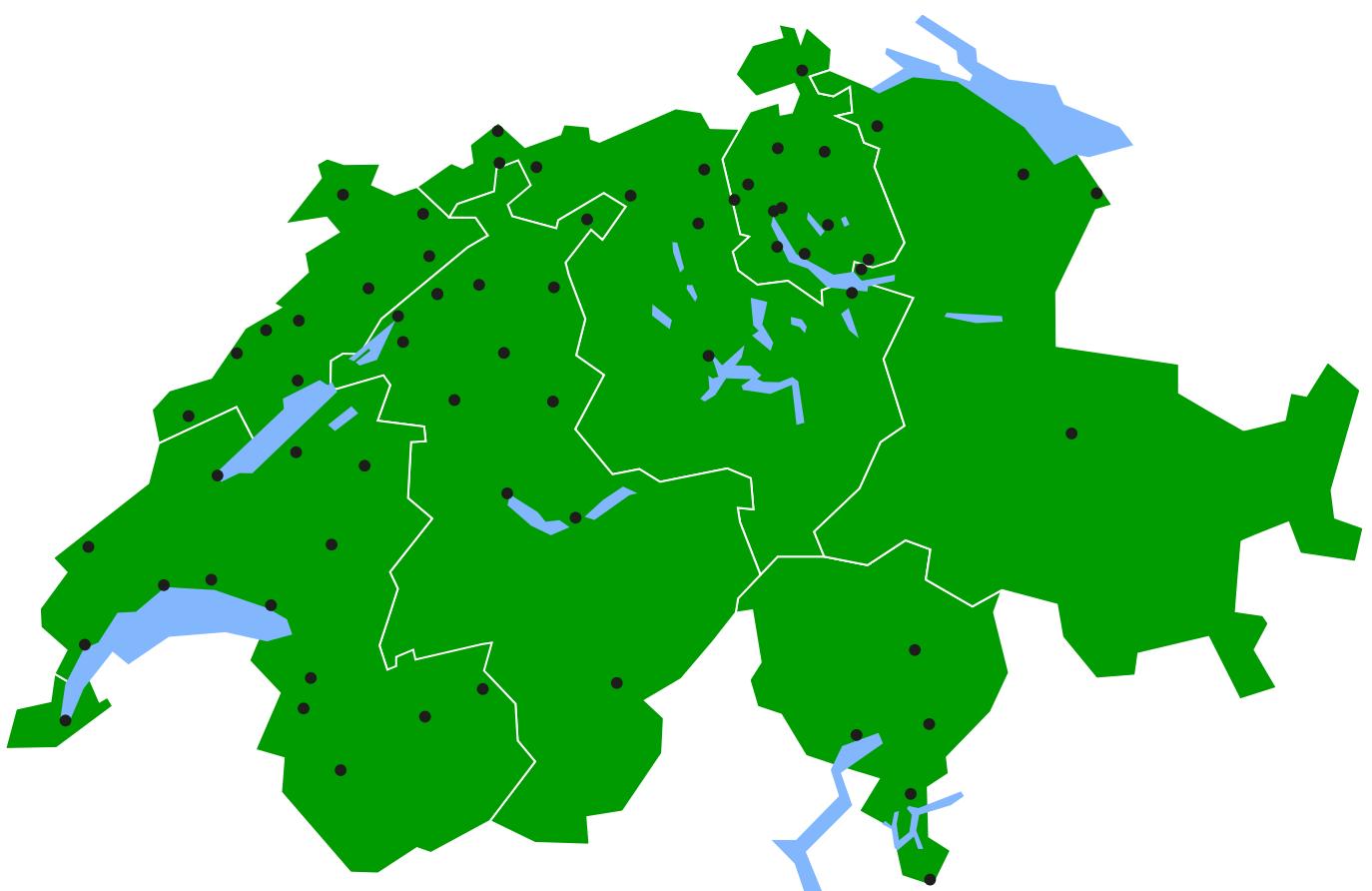
Depuis l'introduction du formulaire de contact, du chatbot (assistant en ligne répondant aux questions) et de l'inscription en ligne à notre caisse, nous constatons que nos assuré-e-s utilisent avec aisance les outils modernes de communication.

Collaboration avec le syndicat

La CCh a lancé un projet de collaboration à l'interne et à l'externe avec le syndicat. Le premier rapport du projet démontre que, malgré une activité fondamentalement différente, la collaboration avec le syndicat fonctionne plutôt bien si rien n'est imposé d'un côté comme de l'autre. La collaboration se fait naturellement quand le besoin est là, et il n'est pas forcément nécessaire de formaliser cet aspect.

À l'avenir, l'inscription en ligne garantira aux assuré-e-s une accélération du processus de paiement, contrairement à l'inscription papier qui demande plus de temps de traitement.

La caisse de chômage Unia est présente dans toute la Suisse avec 65 sites.



Centres de services et de compétences

Efficacité du service aux assuré-e-s : 30 000 à 40 000 appels par mois avec un temps d'attente moyen de 3 minutes et 13 secondes avant que l'appel soit pris (moyenne 2024). En moyenne, 83,4 pour cent des appels peuvent être traités (moyenne 2024).

Chaque année, les centres de compétences et de support traitent entre 1700 et 1800 recours par mois. Environ 20 pour cent des recours doivent être partielle-

ment ou totalement approuvés. Le support technique répond à environ 70 demandes par mois provenant des sites, contrôle environ 2000 cas par an dans le cadre du système de contrôle interne (SCI) et traite environ 3000 cas par an qui sont signalés aux caisses d'assurance-chômage en vertu de la loi fédérale concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir (LTN).

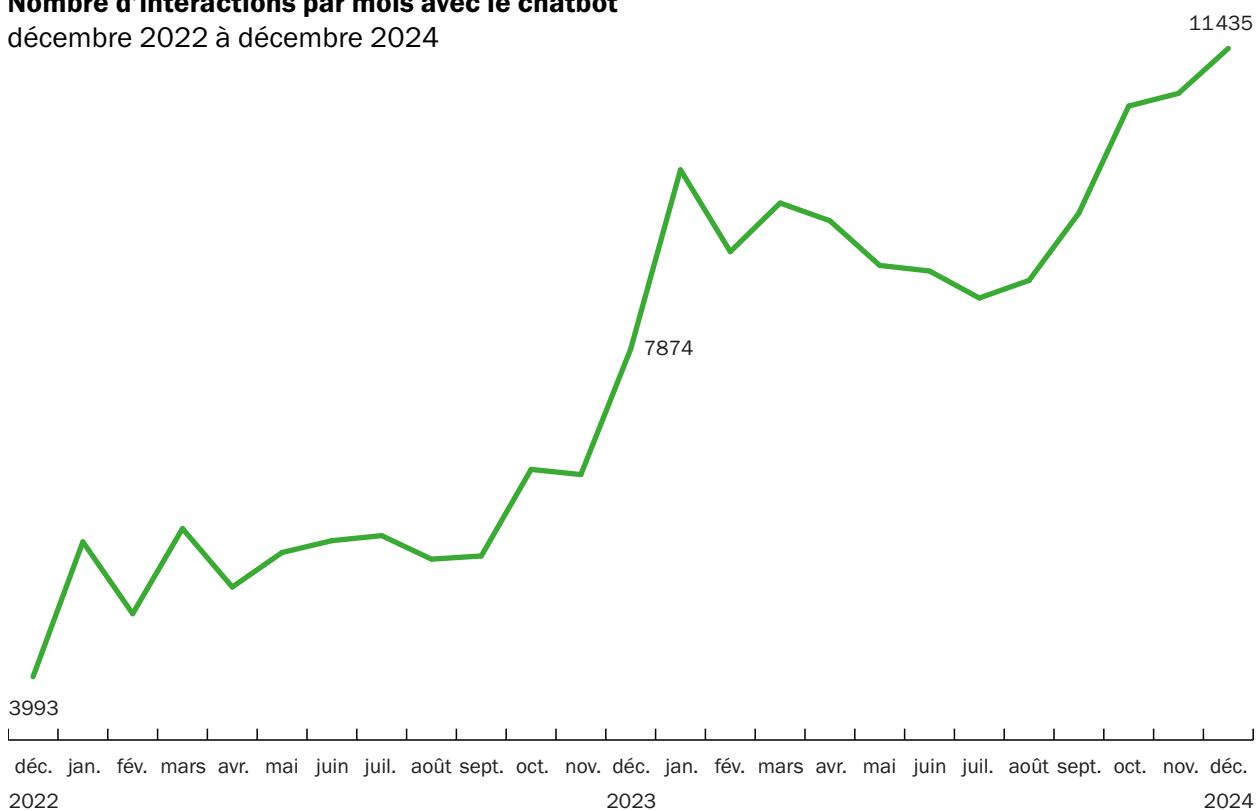
Quelques chiffres sur les activités de la caisse de chômage Unia

Volume de prestations versées

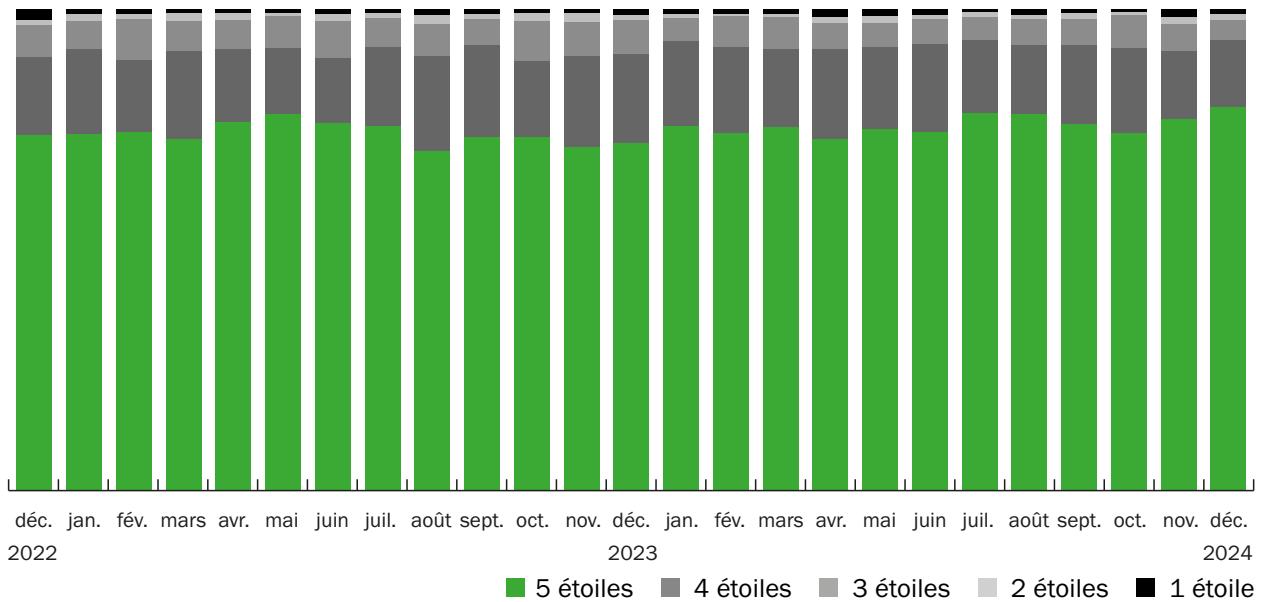
	Montant brut des indemnités journalières versées (en francs)	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'indemnités journalières versées
2020	1 614 230 598	88 027	9 084 026
2021	1 768 613 174	92 570	9 824 690
2022	1 263 159 968	78 280	6 952 028
2023	1 145 756 773	71 468	6 117 223
2024	1 389 000 000	85 873	8 156 657

Nombre d'interactions par mois avec le chatbot

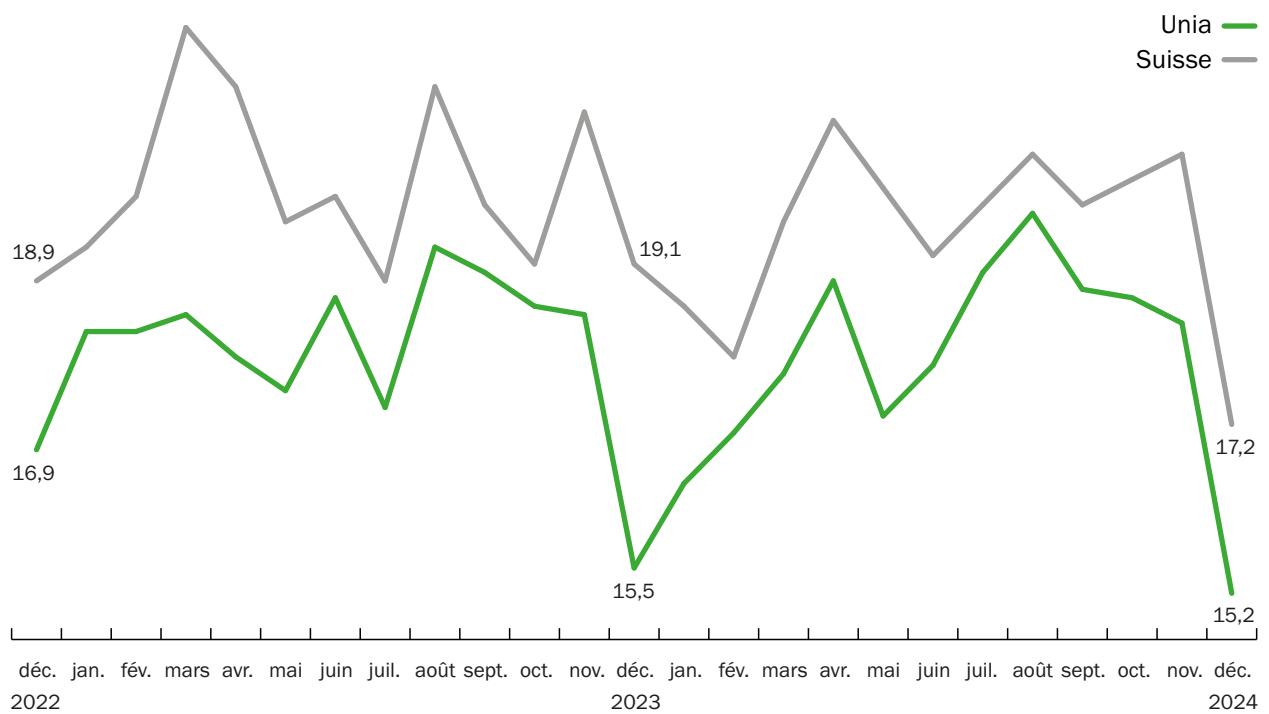
décembre 2022 à décembre 2024



Évaluation du chatbot



Nombre de jours avant le premier paiement en comparaison avec la moyenne suisse décembre 2022 à décembre 2024





Évolution de l'effectif des membres

5



Le défi de l'effectif des membres

Certaines régions et branches évoluent favorablement malgré une baisse globale de l'effectif des membres.

Unia croît dans les professions du tertiaire, la proportion de femmes augmente et les membres recrutés par des membres existants sont plus fidèles. Le développement de l'effectif de membres demeure cependant un défi clé.

Le nombre de membres a diminué de 6,1 pour cent pendant la période sous revue, mais Unia en a en même temps recruté plus dans les professions du tertiaire. Cette évolution fait augmenter encore la proportion de femmes (28,2 pour cent en 2024). Les femmes sont majoritaires parmi nos membres dans des branches comme la restauration, le commerce de détail et les soins.

Évolution variable d'une région à l'autre

Le nombre de nouvelles adhésions a été d'environ 20 500 par an. En même temps, près de 23 500 membres ont démissionné. Un solde négatif annuel

de l'ordre de 3000 membres en résulte. Fort heureusement, l'effectif de membres de plusieurs régions progresse. Vaud, Neuchâtel, le Valais et la Suisse centrale ont ainsi enregistré bien plus d'adhésions que de départs sur l'ensemble de la période sous revue. En 2024, ces régions comptaient même plus de membres qu'en 2021.

Comment fidéliser les nouveaux membres ?

La fidélité des membres dépend aussi de la manière dont ils ont été recrutés. Le recrutement de nouveaux membres passe en principe par quatre canaux.

Membres par régions 2020 – 2024

	31.12.2020	31.12.2024	Différence	en %
Argovie / Suisse du Nord-Ouest	20 007	19 334	- 673	- 3,4 %
Berne / Haute-Aрговиe-Emmental	14 531	12 677	- 1 854	- 12,8 %
Bienne-Seeland / Soleure	11 592	10 011	- 1 581	- 13,6 %
Fribourg	5 018	4 878	- 140	- 2,8 %
Genève	14 033	13 054	- 979	- 7,0 %
Neuchâtel	8 945	9 116	171	1,9 %
Oberland bernois	5 341	4 507	- 834	- 15,6 %
Suisse centrale	7 804	7 925	121	1,6 %
Suisse orientale-Grisons	11 232	9 169	- 2 063	- 18,4 %
Tessin et Moesa	19 101	18 148	- 953	- 5,0 %
Transjurane	5 733	5 284	- 449	- 7,8 %
Vaud	19 868	21 027	1 159	5,8 %
Valais	11 603	12 469	866	7,5 %
Zurich-Schaffhouse	27 908	23 982	- 3 926	- 14,1 %
Total	182 716	171 581	- 11 135	- 6,1 %

Membres par secteurs

Membres au 31.12.2024

Construction



Part des femmes par secteur

Arts et métiers



Industrie



Tertiaire



Total*



*Différence de 15: répartition selon le secteur pendante

Les membres qui recrutent d'autres membres sont doublement efficaces. Premièrement, ils savent décrire les avantages d'une adhésion à partir de leur propre exemple. Ensuite, les statistiques démontrent que les membres ainsi recrutés restent fidèles à Unia plus longtemps que ceux recrutés par d'autres moyens. Dans l'absolu, il y a 17 650 membres, et donc plus de 2500 nouveaux membres supplémentaires recrutés par des membres existants par rapport à la période quadriennale précédente.

Sur 100 nouveaux membres recrutés il y a quatre ans par un membre existant, 80 sont toujours présents. Aucun autre canal de recrutement n'atteint un pareil niveau de loyauté. Plus de vingt pour cent des membres nous sont d'ailleurs fidèles depuis vingt ans. Ils partagent nos valeurs de solidarité et de courage, et sont prêts à se battre pour améliorer les conditions de travail.

Jeu-concours ouvert à tous les membres

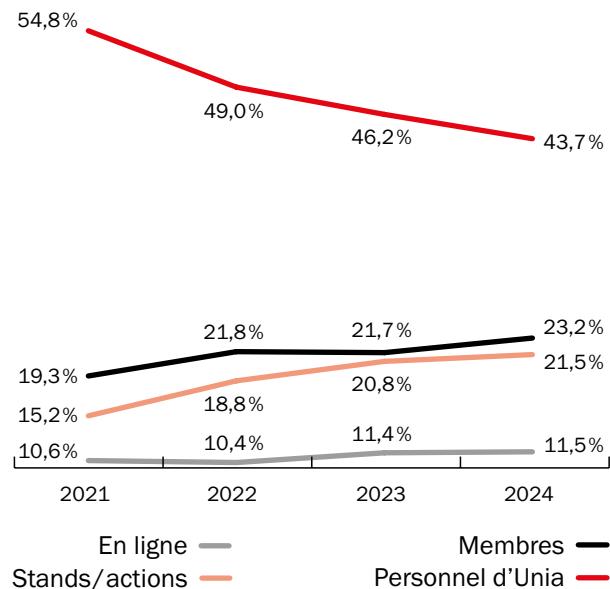
À l'été 2023, nous avons lancé un jeu-concours dans la perspective des vingt ans d'Unia. Les gagnant-e-s tirés au sort parmi des milliers de participant-e-s ont remporté de magnifiques prix, offerts pour certains par des partenaires de longue date, tels que la Reka, Coop Protection juridique ou la banque Cler.

Le développement de notre effectif de membres reste un défi crucial pour la prochaine période de congrès. Les évolutions positives dans plusieurs régions démontrent que la tendance peut être inversée. Les enseignements nécessaires doivent être tirés de ces retours d'expérience. Nous avons créé les conditions nécessaires en transférant des ressources aux régions.

Les dix plus grandes branches

état au 4 mars 2025	en %
Secteur principal de la construction	18,17 %
Hôtellerie-restauration	7,57 %
Industrie horlogère / microtechnique	6,96 %
Commerce de détail	6,72 %
Industrie MEM	5,51 %
Plâtrerie-peinture	5,00 %
Techniques du bâtiment	5,00 %
Électricité	4,59 %
Nettoyage	3,90 %
Soins	2,67 %

Adhésions par canal 2021 – 2024



UNI



Unia, une organisation professionnelle

6



Un personnel formé, une conduite ouverte

Les membres d'Unia peuvent compter sur quelque 1279 collaboratrices et collaborateurs motivés et formés dans tous les domaines utiles à la réalisation du travail syndical et au bon fonctionnement de l'organisation.

Unia investit activement dans le développement de son personnel, garantissant expertise et engagement au service de ses membres. Le syndicat mise sur la formation pour renforcer les compétences et le professionnalisme de ses 1279 salarié-e-s. Depuis 2016, les secrétaires syndicaux bénéficient d'un bilan après trois mois d'engagement et d'un parcours structuré incluant huit modules de formation. Chaque année, la conférence des secrétaires syndicaux rassemble plusieurs centaines de participant-e-s pour favoriser les échanges et renforcer le mouvement.

Le personnel d'Unia en chiffres

(état au 31.12.2024)

Personnel d'Unia	Total	Femmes
Total (personnel fixe)	1279	60 %
Distribution selon les unités organisationnelles		
Régions	499	53 %
Secrétariat central (journaux inclus)	276	59 %
Caisse de chômage	458	69 %
Apprenti-e-s	46	54 %
Distribution selon la catégorie de personnel		
Employé-e-s	728	68 %
Secrétaire syndicaux	352	49 %
Cadres	199	50 %
Distribution selon le taux d'occupation		
Plein temps	661	51 %
Temps partiel 50 % et plus	577	70 %
Temps partiel au-dessous de 50 %	41	73 %

Une satisfaction en hausse

Unia évalue régulièrement la satisfaction de ses employé-e-s. L'enquête de septembre 2022 a révélé une nette amélioration : le sentiment d'appartenance a progressé de sept points par rapport à 2018, et la confiance envers la hiérarchie directe de quatre points. Les relations entre collègues, fondées sur le respect et la collaboration, affichent des résultats bien au-dessus de la moyenne pour le secteur non lucratif.

Développement et professionnalisation

Chaque nouveau cadre suit un entretien de bilan et un cursus de quatorze jours combinant formations internes et modules Movendo. L'intelligence collective est encouragée via des cercles de conduite, favorisant la résolution de problèmes entre pairs. Des ateliers annuels en Romandie et en Suisse alémanique approfondissent des thématiques managériales essentielles.

Unia veille aussi à la relève : les collaboratrices et collaborateurs identifiés pour des fonctions de leadership bénéficient d'une journée d'évaluation pour dresser un bilan précis de leurs compétences.

Une organisation cohérente et participative

Les réformes initiées avec le projet «Centrale 2020» ont favorisé de nouvelles synergies. En 2024, l'équipe «développement du personnel et formation» a intégré le secrétariat présidentiel pour une meilleure articulation entre développement individuel et organisationnel.

Au fil des années, Unia a encouragé une culture du travail fondée sur la responsabilisation et la collégialité. Valoriser l'intelligence collective et renforcer le sens des responsabilités partagées sont les clés pour atteindre les objectifs ensemble et assurer un développement harmonieux du syndicat.

L'égalité est bénéfique

Pour Unia, l'égalité est un fondement indispensable à une société solidaire dans laquelle tous les êtres humains peuvent vivre et travailler dans la dignité. Les femmes et les hommes doivent disposer des mêmes droits, percevoir le même salaire pour un travail de valeur égale, et pouvoir aménager leur temps de travail de manière à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Ce ne sont là que quelques exemples de ce que l'on entend par une véritable égalité qui se ressent dans la vie quotidienne.

L'égalité dans la direction : un objectif clair

Unia s'engage en faveur de l'égalité, avec toute la valeur ajoutée que la diversité apporte. En matière de salaires, Unia dispose d'un système de rémunération transparent. Les analyses régulières effectuées à l'aide du logiciel Logib montrent qu'il n'existe aucune différence salariale entre les sexes.

Unia s'engage également de manière systématique en faveur de l'égalité dans les fonctions dirigeantes. Pour la période de congrès 2021–2025, la direction est même composée pour la première fois d'une majorité de femmes, ce qui constitue une étape importante. L'égalité au niveau de la direction est indispensable pour Unia.

Afin de répondre à cette exigence, un système de contrôle annuel a été mis en place. Chaque année, le comité central reçoit un rapport détaillé sur l'état de l'égalité au sein de l'organisation. Cette réflexion régulière garantit que l'égalité n'est pas seulement un objectif, mais une réalité vécue au quotidien.

Conciliation travail-famille

Afin de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour ses collaboratrices et collaborateurs, Unia a mis en place différentes mesures concrètes d'aménagement du travail :

- Possibilité de travail à temps partiel pour les femmes et les hommes ;
- Flexibilité et possibilité de prendre des congés pour s'occuper des enfants en cas de crise ou d'urgence ;
- Congés de maternité et de paternité plus longs que le minimum légal, également pour les couples de même sexe ;
- Possibilité de prendre le congé de paternité de manière échelonnée ;
- Possibilité de prolonger le congé de maternité ou de paternité par des vacances ou un congé sans solde.

Les grands projets et le développement d'Unia

La taille et la complexité de l'organisation du syndicat nécessitent de piloter certains développements à travers des projets d'envergure suivis au niveau national par le comité directeur. Durant la période écoulée, plusieurs initiatives majeures ont été lancées.

Le projet « Smartcom » a renforcé la collaboration interne et consolidé la présence en ligne d'Unia. La communication et l'information manquaient de coordination entre les différentes unités organisationnelles (rédactions des journaux, communication & campagnes, marketing des membres, régions). Cette situation a été améliorée avec un rééquilibrage des ressources : pour les allouer à la communication en ligne, des économies ont été réalisées sur les imprimés. Une « newsroom » commune ainsi qu'une banque d'images ont été introduites pour faciliter la collaboration.

Le projet « Octopus » a modernisé et intégré les outils numériques du syndicat au sein d'un environnement informatique unifié. Ces nouvelles applications placent les membres au cœur du dispositif en offrant une vue à 360° sur les services et la communication qui leur sont destinés. Les données relatives aux collaboratrices et collaborateurs sont désormais connectées et plus accessibles.

Le projet « Unia 2.0 » a consisté à réviser les statuts de l'organisation et la composition de ses instances stratégiques, afin de clarifier les compétences et d'améliorer la représentativité des militant-e-s.

Le développement d'une application facilitant les visites de terrain dans différents secteurs a été récemment initié. Par ailleurs, plusieurs projets portés par des départements spécifiques ont introduit de nouveaux outils de gestion des données, notamment pour le suivi des membres et des entreprises, ainsi que pour la production de statistiques.

Médias et communication : coopération renforcée

Unia a élargi sa présence en ligne en recourant davantage à des contenus numériques. Leur éventail s'étend d'articles journalistiques sur les sites web aux médias sociaux en passant par des podcasts. Ces informations sont diffusées dans les langues nationales, et même dans six langues de la migration pour ce qui est du magazine en ligne Horizonte. Les rédactions des journaux syndicaux, les régions et la centrale ont intensifié leur collaboration.

Collaboration plus étroite des rédactions

Les rédactions de Work (en allemand), de L'Événement syndical (en français) et d'Area (en italien) rendent compte des activités d'Unia et proposent des informations sur le monde du travail. Les journaux syndicaux paraissent imprimés à raison, respectivement, de quinze, dix-neuf et dix numéros par an. Les rédactions publient davantage d'articles d'actualité en ligne et produisent des vidéos et des podcasts. Elles interviennent aussi sur les médias sociaux. Les membres à l'étranger reçoivent désormais les journaux sous forme numérique.

Tirage des journaux syndicaux

(état : 2024)

- **Work** : 60 488 exemplaires
- **L'Événement syndical** : 46 000 exemplaires
- **Area** : 14 828 exemplaires

Rédactrices et rédacteurs en chef des journaux syndicaux

- **Work** : Marie-Josée Kuhn (jusqu'en juillet 2022), Anne-Sophie Zbinden (depuis juillet 2022)
- **L'Événement syndical** : Sylviane Herranz (jusqu'en avril 2024), Rocco Zacheo (depuis mars 2025)
- **Area** : Claudio Carrer (depuis janvier 2013)

horizonte.unia.ch : le magazine numérique de la migration en six langues

Le magazine d'information en ligne Horizonte paraît sept fois par an en bosnien/croate/serbe, espagnol, polonais, portugais, albanais et turc. Horizonte touche près de 45 000 membres par numéro et est aussi accessible aux non-membres. Ce magazine de la migration en six langues est unique en son genre.

unia.ch fait peau neuve

Nous avons remanié notre site internet pour l'adapter aux besoins des utilisatrices et utilisateurs. Les journaux syndicaux publient désormais aussi des actualités sur unia.ch. Près d'un million d'utilisatrices et d'utilisateurs ont consulté 3 543 609 pages en 2024, dont les deux tiers avec leur smartphone.

Nous diffusons également des informations sur nos campagnes et les actualités des branches à l'aide de dix newsletters différentes, par lesquelles nous touchons environ 55 000 contacts. Dans le podcast vidéo «Industrie News», nous abordons la politique syndicale dans l'industrie.

Unia sur les médias sociaux

Fin 2004, avec nos rédactions, nous avons touché nos publics cibles grâce à 33 comptes sur les médias sociaux (hors régions). Unia est présent sur TikTok depuis début 2025.

Nous avons intensifié la collaboration entre les régions, la centrale et les rédactions dans le cadre du projet «Smartcom». Un échange en ligne est organisé à cet effet chaque semaine sous la forme d'une «newsroom».



Unia a développé sa présence en ligne. Les journaux syndicaux perdurent.

Stabilisation de l'effectif des membres pour des finances saines

Malgré l'adaptation au renchérissement, les recettes de cotisations des membres stagnent à environ 56 millions de francs. En même temps, les frais de personnel continuent d'augmenter à cause du renchérissement, entre autres. Cette tendance doit être enrayer.

Ces quatre dernières années, les comptes d'Unia ont toujours été clôturés avec un léger déficit. Le repli de l'effectif des membres est la principale cause de cette situation. En 2022, le syndicat a accusé une perte de 5,7 millions de francs en raison de fortes pertes de cours sur les placements financiers. Les dépenses ont respecté le budget, mais le remplacement des systèmes informatiques principaux a engendré des frais extraordinaires ces deux dernières années. Nous étudions régulièrement des économies sur les frais matériels et les mettons en œuvre là où c'est possible.

Les cotisations des membres constituent la principale source de revenus

Les recettes ont stagné autour de 56 millions de francs malgré l'adaptation des cotisations des membres au renchérissement. En même temps, les frais de personnel ont continué d'augmenter. Cette tendance doit être corrigée. Notre fortune permet d'amortir les années négatives mais nous devons ramener les comptes à l'équilibre à moyen terme.

Les revenus liés aux cotisations des membres stagnent depuis des années. Cette situation est d'autant plus grave qu'il s'agit de notre source principale de revenus. Un changement de cap est nécessaire et urgent. Les autres sources de revenus, telles que les indemnités pour les activités dans le cadre de la CCh, de la FAR et des commissions paritaires, ont pu être légèrement augmentées. Elles sont cependant liées à des usages spécifiques et engendrent des frais plus élevés en conséquence.

Actions vendues, revenus importants du patrimoine

Hormis l'année 2022, nos revenus patrimoniaux sont restés stables. Pour prévenir les fluctuations, toutes les actions cotées en bourse ont été vendues début 2024. Nos revenus patrimoniaux demeurent essentiels et toute diminution supplémentaire de la fortune doit donc être évitée.

Emploi ciblé de ressources supplémentaires

Grâce à la modification du système de financement adoptée en 2023, les régions disposent de moyens supplémentaires pour le travail sur le terrain. Nous devons maintenant utiliser ces ressources à bon escient pour stabiliser l'effectif de membres.

Nos systèmes centraux pour la gestion des membres, des finances et du personnel sont en cours de renouvellement jusqu'en 2025. Ce projet est censé faciliter notre travail quotidien. Les autres charges d'exploitation sont stables. Les charges de personnel ont augmenté de 7,7 millions de francs pendant la période de congrès, une hausse essentiellement imputable au renchérissement élevé. D'autre part, des postes supplémentaires ont été créés dans les domaines où Unia fournit des prestations pour le compte de tiers (application des CCT, FAR, Cch, mandats) et bénéficie d'un financement distinct à cet effet.

Prestations aux membres

Les membres touchent chaque année environ treize millions de francs en prestations financières, notamment pour leur formation continue et leur protection juridique. La Fondation Unia en assume une grande partie.

Évolution financière de 2021 à 2024

	2021	2022	2023	2024
Recettes	142 776	145 513	149 896	153 270
Cotisations syndicales	56 162	54 629	56 588	55 936
Indemnités de gestion CCh	50 115	53 913	56 000	57 795
Indemnités de gestion et autres recettes	36 499	36 971	37 308	39 539
Dépenses	167 385	172 757	177 063	178 788
Prestations aux membres et manifestations	12 086	15 713	12 319	12 485
Charges de personnel	118 952	118 617	122 899	126 666
Charges d'exploitation	36 347	38 427	41 845	39 637
Impôts	1 563	1 819	665	284
Recettes et dépenses hors exploitation	25 630	23 396	27 375	25 237
Produit de la fortune	24 543	4 672	20 566	21 187
Produits extraordinaires	802	364	3 591	- 16
Attribution / prélèvement à des fonds et réserves	285	18 360	3 218	4 066
Résultat	- 542	- 5 667	- 457	- 565

Montants en milliers de francs

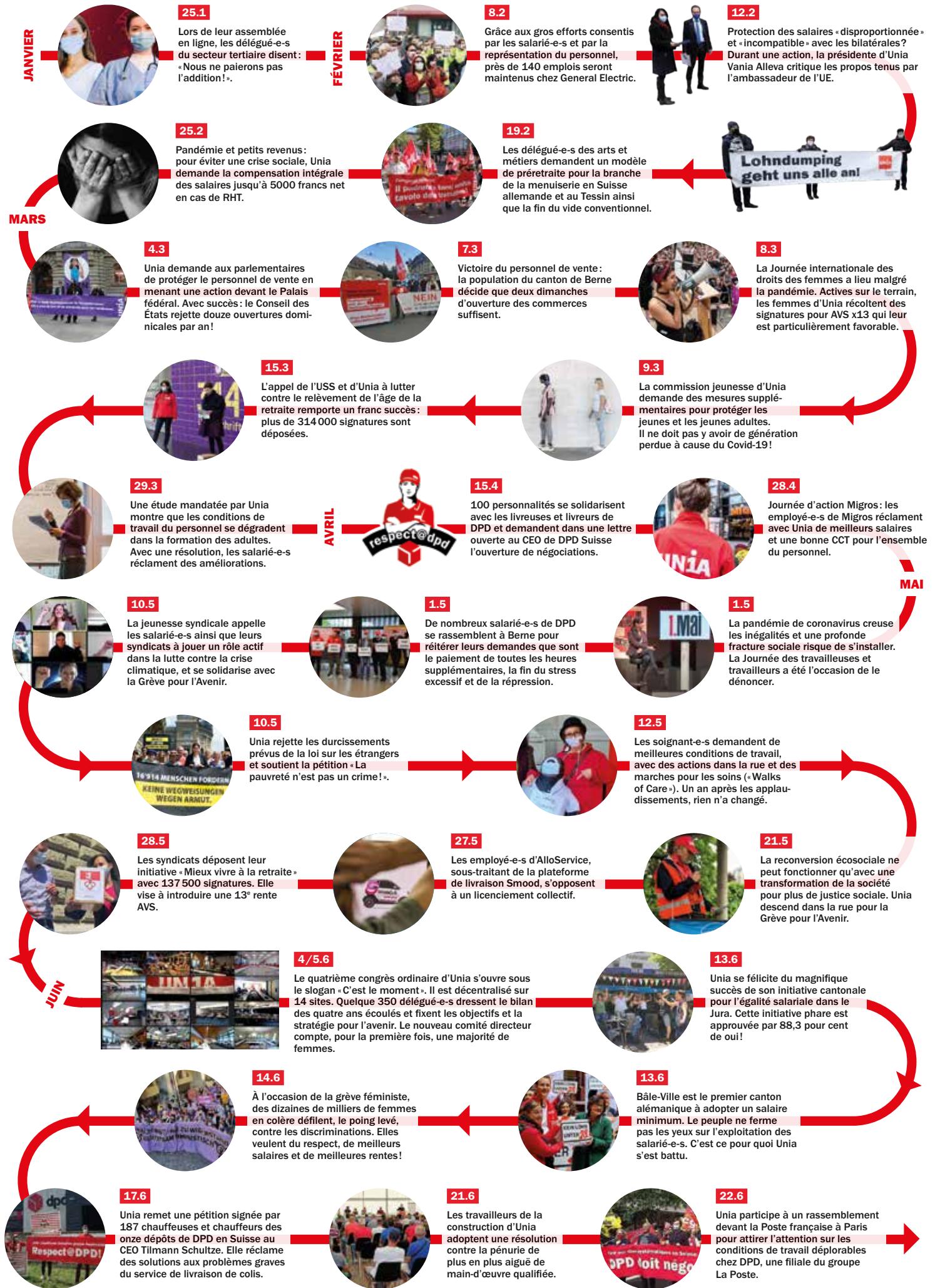


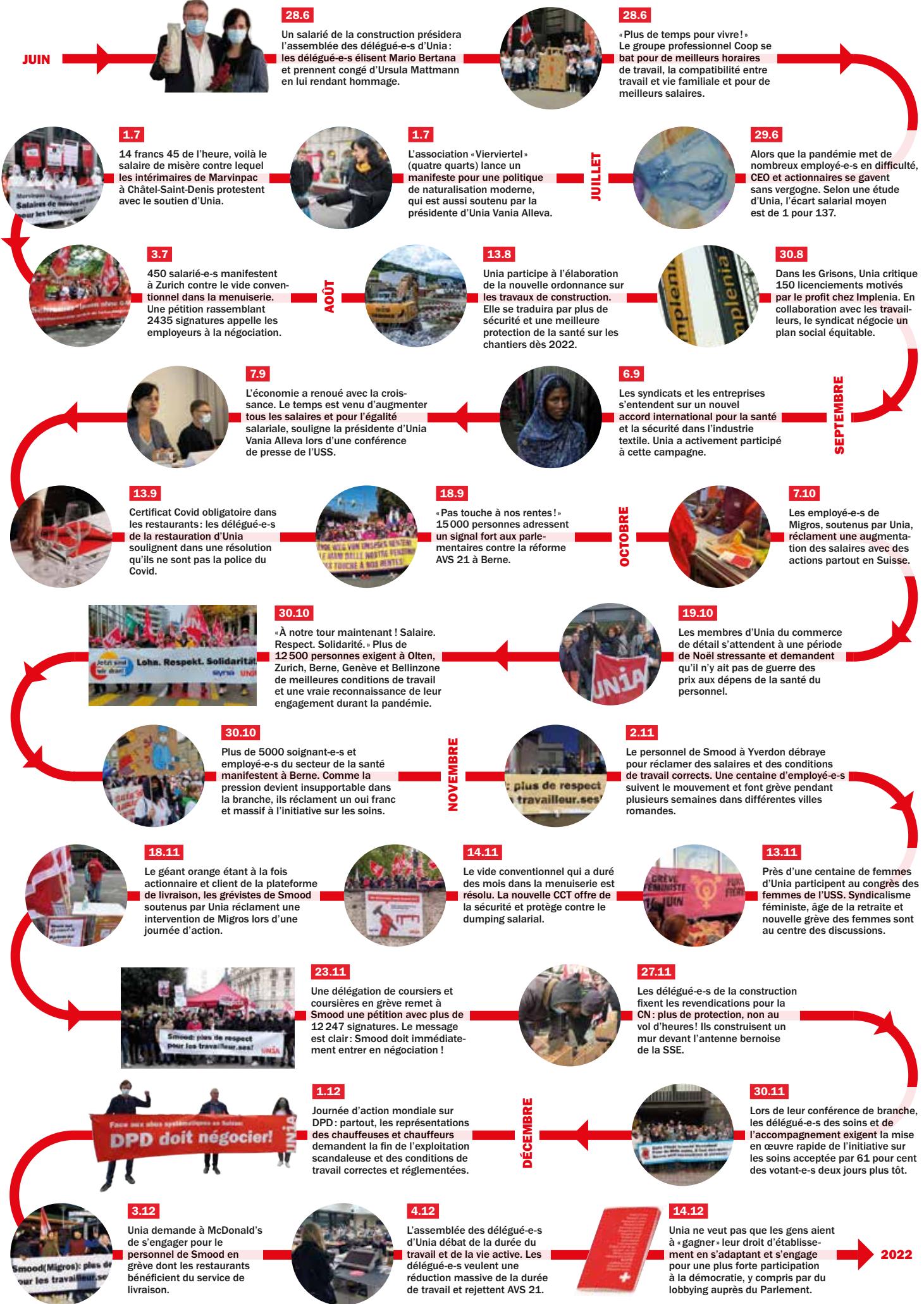
Points forts 2021 – 2025

7



2021





2022

JANVIER



4.1
Lancement d'un référendum contre la réforme AVS 21 qui vise à faire travailler les femmes une année de plus, faisant passer leur âge de la retraite de 64 à 65 ans.



28.1
Protestation au Tessin après le licenciement de cinq chauffeurs d'un sous-traitant de DPD en raison de leur appartenance au syndicat. Une pétition de près de 1000 signatures est remise à DPD.

FÉVRIER



5.2
Une cinquantaine de livreuses et livreurs Smood et des sympathisant-e-s de tous les cantons romands protestent à Genève contre l'ubérisation et la détérioration des conditions de travail qu'elle induit.



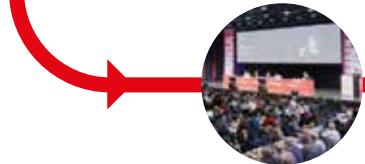
16.2
Les résultats excellents de Coop doivent profiter au personnel. Unia exige une revalorisation des salaires des employé-e-s et des mesures contre le stress au travail.



15.2
En moins de 50 jours, une large coalition réunit plus de 100 000 signatures contre la réforme AVS 21. Les signataires ne veulent pas d'économies dans l'AVS sur le dos des femmes.



14.2
Discrimination basée sur le genre : défendue par Unia, une employée de McDonald's obtient gain de cause devant un tribunal neuchâtelois.



26.2
Le quatrième congrès ordinaire d'Unia s'achève avec une journée à Biel. Les délégué-e-s décident de lancer les préparatifs pour une initiative pour la protection contre le licenciement.

MARS



1.3
Les maçons posent leurs revendications pour le renouvellement de leur CN. Ils veulent plus de protection, moins de pression et la fin du vol d'heures.



22.3
Une nouvelle CCT est conclue dans la plâtrerie-peinture en Suisse allemande, au Jura, Jura bernois et au Tessin avec des augmentations et une meilleure conciliation travail-famille.



8.3
Journée internationale des droits des femmes : dans de nombreuses villes de Suisse les femmes se mobilisent et disent : « Augmentez les salaires, pas l'âge de la retraite ! »



5.3
40 000 personnes manifestent à Zurich pour la paix en Ukraine. Elles demandent un cessez-le-feu immédiat, le retrait des troupes russes, l'accueil généreux des réfugié-e-s et des sanctions contre Moscou.



25.3
Dépot du référendum contre le projet de démantèlement AVS 21 muni de 151 782 signatures. La résistance est grande contre l'élévation de l'âge de la retraite des femmes.



26.3
Plus de 250 maçons venus de toute la Suisse tiennent leurs états généraux à Olten. Ils sont prêts à se battre pour plus de protection de leur santé et de meilleures conditions de travail.



1.4
Les femmes de l'industrie réclament des mesures plus strictes contre la discrimination au travail dans les entreprises, de manière à garantir l'égalité salariale et la protection des femmes.



28.3
Unia décerne le Prix Engagement au collectif des grévistes Smood de Genève pour leur lutte exemplaire dans la branche de l'hôtellerie-restauration et de la logistique.



6.4
Avec des actions dans toute la Suisse, les employé-e-s de l'hôtellerie-restauration et Unia lancent un manifeste pour de meilleures conditions de travail.



9.4
Dans plusieurs villes de Suisse, Unia participe aux manifestations de la Grève pour l'Avenir en faveur d'une réduction du temps de travail pour la santé et l'environnement.



26.4
Une quarantaine de délégué-e-s du commerce de détail discutent de l'organisation et de la réduction du temps de travail dans la vente.



11.5
Des salarié-e-s de Smood déposent simultanément des requêtes devant les tribunaux de quatre cantons.



1.5
Des dizaines de milliers de travailleuses et de travailleurs célèbrent la paix, la liberté et la solidarité dans les rues de Suisse.



28.4
La Jeunesse Unia se réunit pour une conférence de deux jours à Kreuzlingen et échange sur l'importance d'avoir un syndicat combatif.



12.5
Dans tout le pays, les soignant-e-s prennent part à des actions pour demander aux politiques et aux employeurs d'agir pour améliorer les conditions de travail.



21.5
160 femmes d'Unia se réunissent à Bellinzona. Elles préparent la mobilisation pour la grève des femmes du 14 juin 2023 et refusent de travailler un an de plus à la retraite.



14.6
À l'occasion de la journée de grève des femmes, des milliers de femmes et d'hommes solidaires se mobilisent dans toute la Suisse avec Unia pour refuser la réforme AVS 21.



1.6
Unia commémore les 20 ans de l'abolition du statut dégradant de saisonnier avec l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes qui garantit droits et sécurité.



23.5
Les plateformes de mode en ligne ne se soucient guère des normes sociales et écologiques. Unia soutient un appel de Public Eye au Parlement.

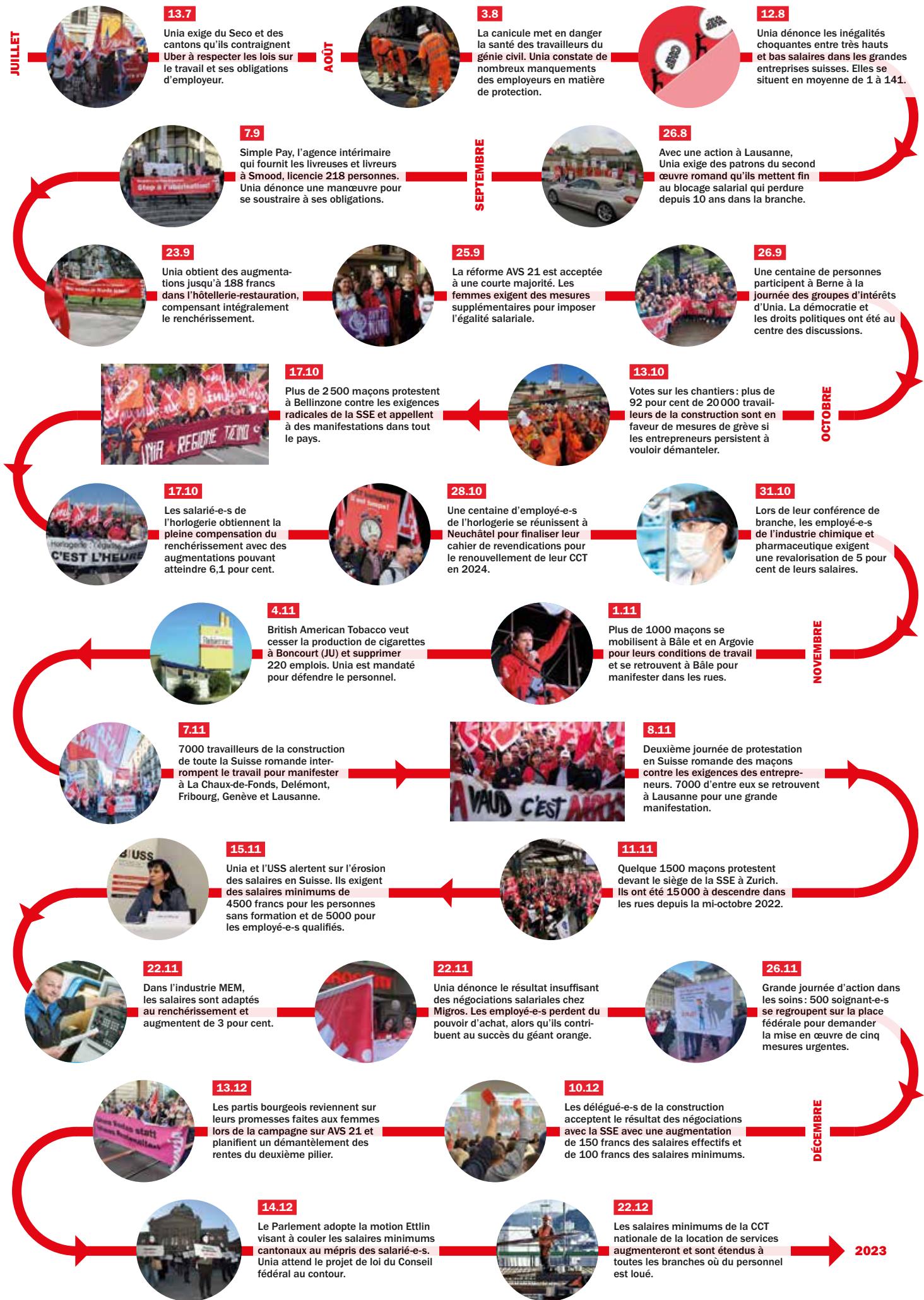


15.6
Plus de 15 000 travailleurs de la construction manifestent à Zurich. Ils veulent une meilleure protection de leur santé.



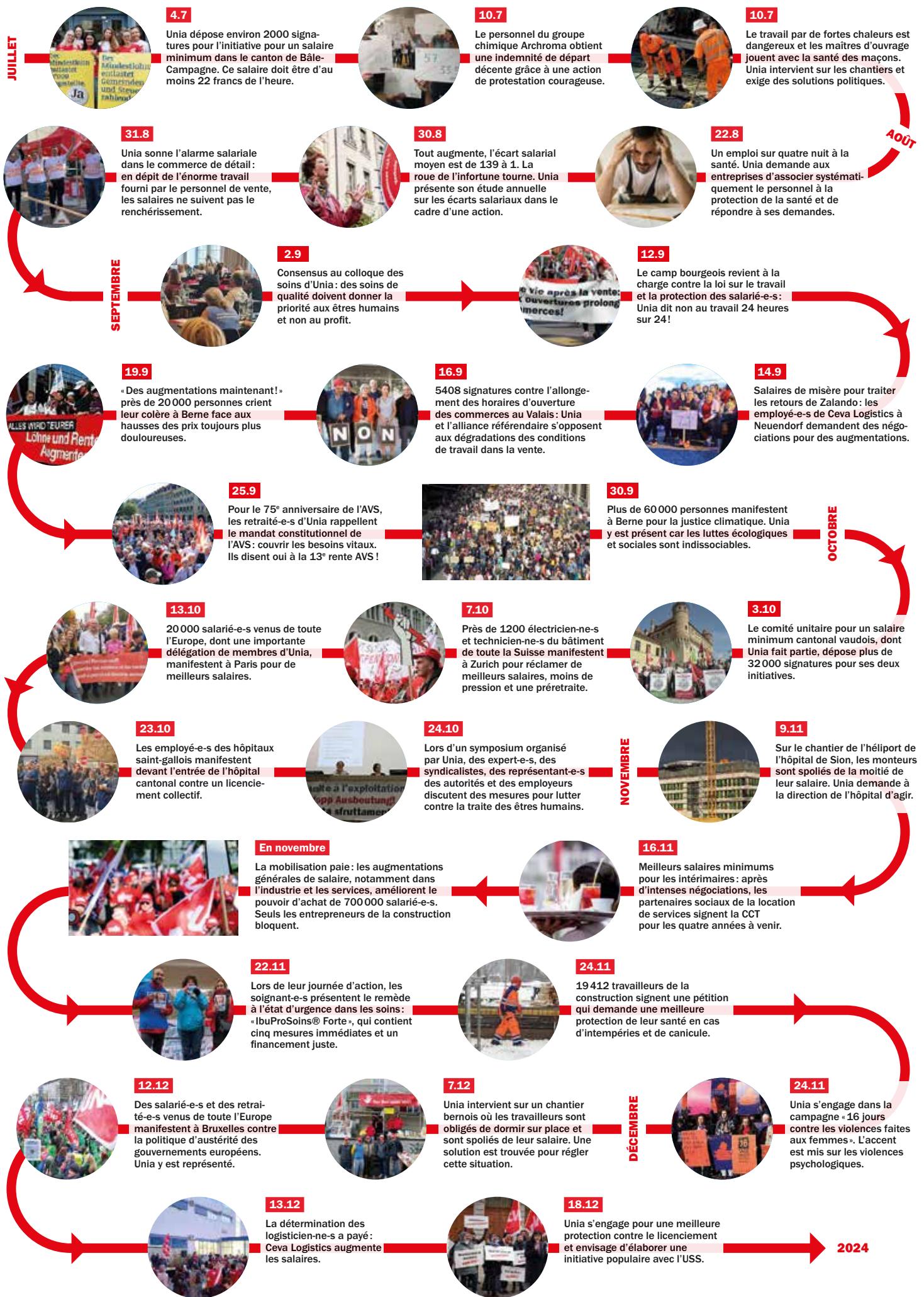
28.6
Environ 50 employé-e-s se sont retrouvés à la conférence Ccoop pour parler de respect, de protection de la santé et de temps de travail.

JUILLET

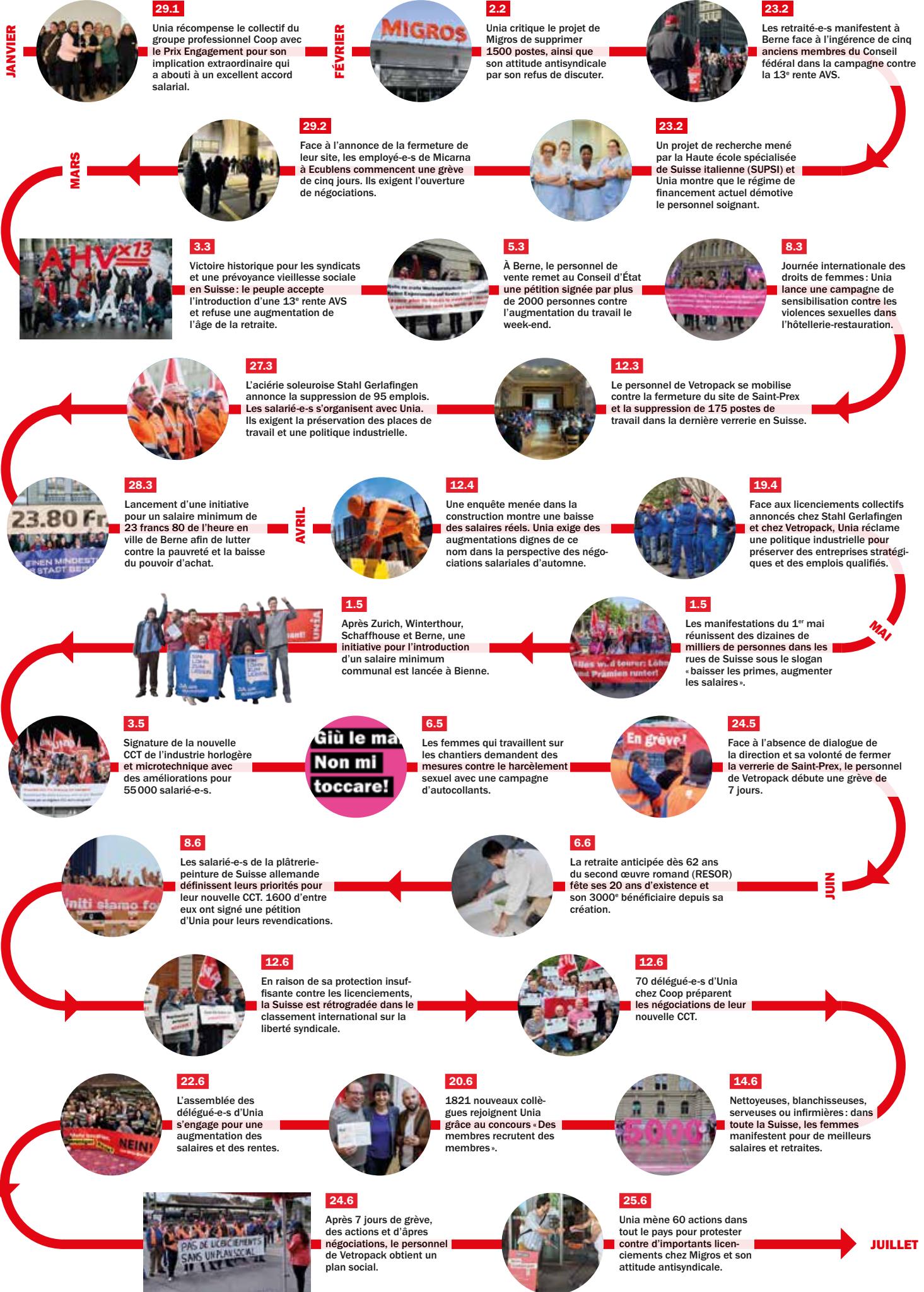


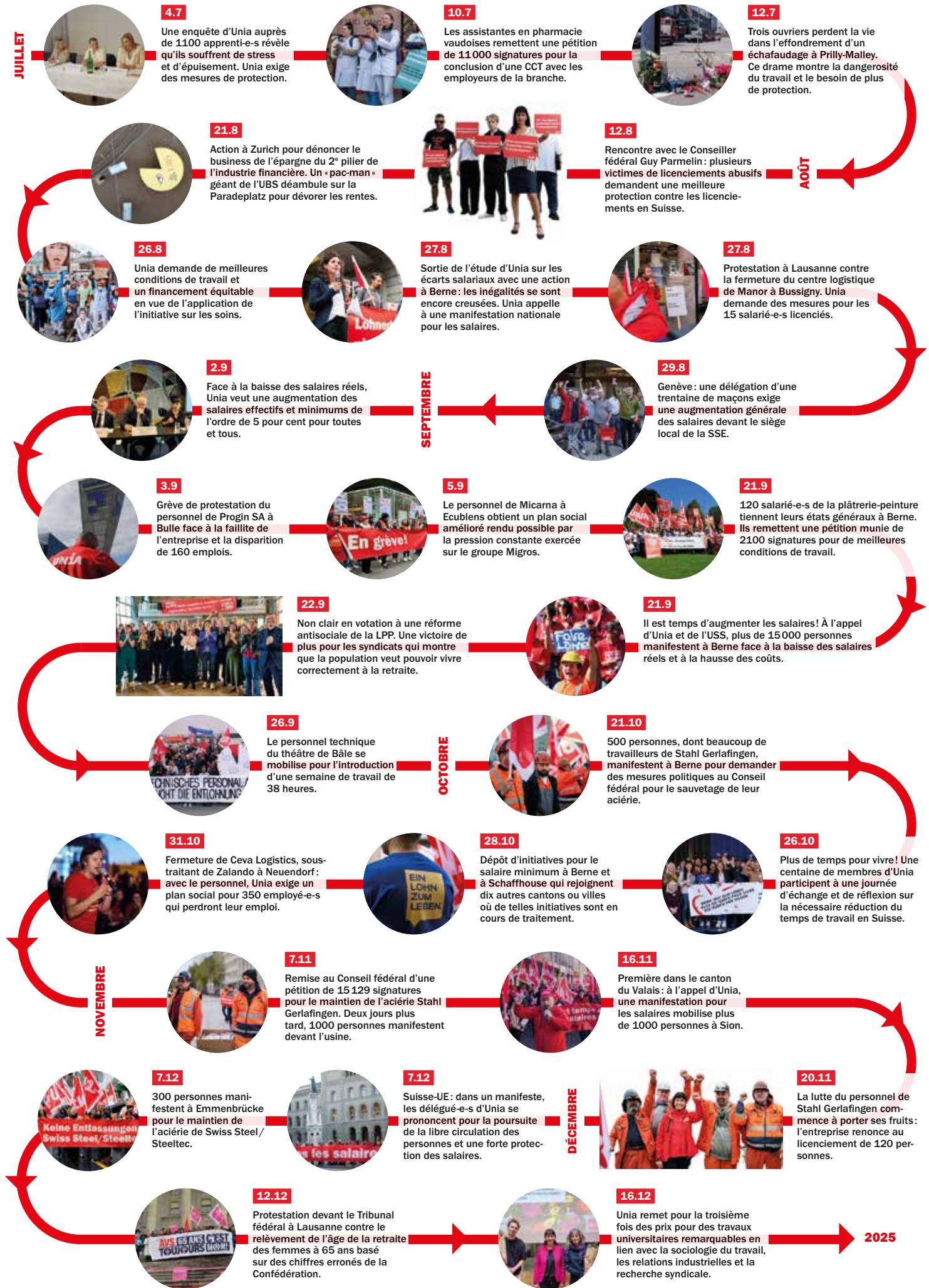
2023





2024





2025

JANVIER



21.1

Une quarantaine de salarié-e-s manifestent devant l'entreprise pharmaceutique Sintetica à Couvet. Ils réclament un plan social digne de ce nom.



23.1

Après de longues années d'implication d'Unia, dix constructeurs de voies ferrées du Ceneri reçoivent dans les 300 000 francs d'arriérés pour le travail effectué.



23.1

Médaille d'argent pour les travailleurs de Vetropack : ils sont honorés par le journal La Côte pour leur engagement de plusieurs mois pour sauver la dernière verrerie suisse.

21.2

Les logisticien-ne-s de Migros Online se défendent contre les abus. Premier succès : Ils ne volent plus leur bonus réduit en cas de maladie.



FÉVRIER



27.1

Unia décerne le Prix Engagement pour l'année 2024 aux grévistes de Micarna pour leur lutte contre la fermeture de l'usine.



22.2

Les délégué-e-s d'Unia des soins et de l'accompagnement lancent le Manifeste du Care. Il est l'expression d'un travail syndical démocratique et a été élaboré lors de discussions en groupe.



24.2

Unia Fribourg lance une pétition pour une CCT cantonale dans le commerce de détail. Il invite également les petits commerçants à négocier.



1.3

Pour la première fois, Unia organise une rencontre queer. Ensemble, les personnes LGBTQI+ s'engagent pour plus de visibilité et de protection sur le lieu de travail.

21.3

Semaine d'action contre le racisme : le concert de Ben Gili et Lakna, organisé par la Jeunesse Unia à la Gaskessel de Berne, clôture la semaine et en est le point d'orgue.



8.3

La réduction du temps de travail est au centre des revendications et des actions de la Journée internationale des droits de femmes.



21.3

Succès d'Unia Genève dans sa lutte contre l'indépendance fictive abusive : le Tribunal fédéral considère Chaskis SA comme une entreprise de location de services pour Uber Eats.



1.4

Unia Valais décerne son prix de la honte « La Râpe d'or » aux associations valaisannes des entrepreneurs et des carreleurs pour leur avarice lors des négociations salariales.



8.4

Le projet syndical « Industrie zéro émission » transmet aux employé-e-s de l'industrie MEM les connaissances nécessaires pour participer aux questions environnementales.

AVRIL

29.4

Le personnel de vente en a assez des heures d'ouverture des magasins toujours plus longues. Avec Unia, il lance une pétition contre l'extension du travail dominical.



10.4

Les employé-e-s de Faulhaber à La Chaux-de-Fonds luttent ensemble – et avec succès – pour un meilleur plan social.



16.5

Pause de protestation chez le constructeur de cuisines Forster Swiss Home à Arbon : les 135 employé-e-s attendent leur salaire.



1.5

« La solidarité plutôt que la haine, l'union fait la force ! » Des dizaines de milliers de personnes manifestent contre le nationalisme et la xénophobie dans toute la Suisse pour le 1^{er} mai.



12.5

Lors de la Journée des soins, les salarié-e-s du care présentent leur vision des soins et d'un accompagnement de qualité dans la rue et dans plusieurs EMS à l'aide du Manifeste du Care.



16.5

Pause de protestation chez le constructeur de cuisines Forster Swiss Home à Arbon : les 135 employé-e-s attendent leur salaire.

JUIN

19.5

La conférence de l'industrie d'Unia est placée sous le signe de la protection insuffisante contre le licenciement des syndicalistes en Suisse. L'orateur principal est le conseiller fédéral Guy Parmelin.



17.5

Plus de 10 000 travailleurs de la construction manifestent à Zurich et à Lausanne. Ils exigent pour la nouvelle CN des horaires favorables à la famille, des augmentations de salaire correctes et la fin du temps de déplacement non payé.



4.6

Des travailleuses et travailleurs de 28 pays protestent devant l'OIT à Genève. Ils demandent plus de protection et de participation.



10.6

Unia présente son rapport sur les salaires des femmes : les salaires minimums sont particulièrement importants pour elles, car elles travaillent en général plus souvent dans des branches à bas salaires.



12.6

3000 employé-e-s de Coop réclament avec une pétition de meilleures conditions de travail. Une délégation d'Unia la remet à la direction de Coop.



16.6

Plus de 100 000 signatures en seulement quatre jours. La pétition de l'USS et d'Unia pour huit semaines de vacances pour les apprenti-e-s démarre sur les chapeaux de roue.



14.6

Journée de la grève des femmes : des militant-e-s manifestent dans toute la Suisse pour réclamer l'égalité et la justice et se dressent contre la montée de l'extrême droite et les retours en arrière.



13.6

Après une procédure de consultation entre partenaires sociaux, Unia obtient un plan social pour les 168 employé-e-s de Groupe E en Suisse romande.



17.6

Avec une action spontanée sur la Place fédérale, Unia réagit aux projets scandaleux du Conseil national visant à annuler les décisions populaires cantonales sur les salaires minimums.



21.6

Unia soutient la manifestation nationale de solidarité avec Gaza à Berne. Des milliers de personnes demandent au Conseil fédéral d'agir immédiatement.





Annexes

8



Secteur construction

Secteur principal de la construction

CN du secteur principal de la construction en Suisse
Retraite anticipée dans le secteur principal de la construction (RA)
Secteur principal de la construction FR
Secteur principal de la construction GE
Edilizia principale TI
Maçonnerie et génie civil VD
Retraite anticipée secteur principal de la construction et du carrelage VS (RETABAT)
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

Échafaudeurs suisses
Retraite anticipée des échafaudeurs suisses

Construction de voies ferrées

Construction de voies ferrées

Cadres de la construction

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

Nettoyage

GEWOBAG, Zürich – Reinigung
Reinigungsbranche Deutschschweiz
Secteur du nettoyage pour la Suisse romande

Bureaux d'architectes et d'ingénieurs

Bureaux d'architectes GE
Bureaux d'ingénieurs de la construction et des techniques du bâtiment GE
Bureaux d'architectes et ingénieurs VD
Reinhard und Partner, Bern
Naturaqua, Bern
Ingegneri, architetti, professioni affini TI

Industrie des produits en béton

Industrie suisse des produits en béton
Entreprises de préfabrication GE

Industrie du ciment

Industria delle pietre artificiali e prodotti di cemento del Mendrisiotto
Holcim Schweiz AG
Juracime, Cornaux
Ciments Vigier SA, Pery/Reuchenette

Industrie de la terre cuite

Tuileries-briqueteries suisses
TBSA Tuileries/Briqueteries SA Bardonnex

Paysagisme

Parcs et jardins, des pépinières et de l'arboriculture GE
Paysagistes et entrepreneurs de jardins VD
GEWOBAG, Zürich – Gärtnerinnen, Gärtner
Secteur du paysagisme FR, NE, JU et Jura bernois
Parc, jardin et paysagisme du Valais romand
Gärtnergewerbe BS/BL

Secteur tertiaire

Hôtellerie-restauration

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

Commerce de détail (magasins)

Coop
Commerce de détail de la ville de Lausanne (DECLIC)
Commerce de détail NE
Fox Town Factory Stores, Mendrisio
Branche textile VD

Vente, autre

Avenant Payot à la CCT des libraires de Suisse alémanique

Shops de stations-service

Shops de stations-service suisses

Boulangerie & pâtisseries

Boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse

Laboratoires, cabinets médicaux, pharmacies

Pharmacies GE
Genossenschaftsapotheke GENO, Bern

Coiffure & esthétique

CCNT Coiffure

Théâtre

Schauspielhaus Zürich
Theater und Orchester Biel Solothurn TOBS
Konzert Theater Bern
Technik Theater Basel
Theater am Neumarkt Zürich
Theater für den Kanton Zürich

Culture et loisirs, autre

Kinobranche Zürich

Transports poids lourd

Transports et déménagements GE
Transitaires et déclarants en douane GE
Autotrasporti TI

Logistique & transport, autre

Ultra-Brag (Betriebsangestellte), Basel

Services de sécurité

Branche privée de la sécurité
Securitas SA

Soins de longue durée stationnaires

Association des cliniques privées de Genève (ACPG)
Établissements médico-sociaux pour personnes âgées (EMS) GE

Organisations à but non lucratif

UITA Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches annexes
UNI Global Union, Nyon
IndustriAll Global Union, Genève

Formation d'adultes privée

École internationale de Genève
UOG Université ouvrière de Genève
Fondation ECAP

Indépendant des secteurs

Location de services

Secteur arts et métiers

Second œuvre de la construction

Second œuvre romand (CCT-SOR)
Basler Ausbaugewerbe
Retraite anticipée dans le second œuvre romand (RESOR)

Tecnica della costruzione TI

Ferblanterie, couverture, installation sanitaire, chauffage, climatisation et ventilation VD
Fürst SA, Renens

Entretien des bâtiments – Conciergerie

USPI Genève – concierges
Gemeinnützige Bau- und Siedlungsgenossenschaft Lägern, Wettingen
GZ Familienheim-Genossenschaft Zürich
GEWOBAG, Zürich – Büropersonal
GEWOBAG, Zürich – Hauswartinnen, Hauswarte

Enveloppe des édifices

Branche suisse de l'enveloppe des édifices
Préretraite dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices
Dach- und Wandgewerbe BL

Artisanat du métal

Artisanat du métal suisse
Métal-Vaud: serrurerie et construction métallique, d'isolation et de calorifugeage VD
Construction métallique VS
Quadranti Bruno e Figlio SA, Mezzovico
Metallo TI
Metallgewerbe BL und BS

Artisanat et industrie de la pierre naturelle

Artisanat et l'industrie de la pierre naturelle
Retraite anticipée dans l'artisanat et l'industrie de la pierre naturelle
Schweizerisches Bildhauer- u. Steinmetzgewerbe
Métiers de la pierre VD

Techniques du bâtiment

Techniques du bâtiment Suisse
Retraite anticipée dans la métallurgie du bâtiment du canton de GE (CCRAMB)
Métiers techniques de la métallurgie du bâtiment GE
Technique et enveloppe du bâtiment VS
Gebäudetechnik BE
Gebäudetechnik NWS
Spengler-Sanitär SG
Gebäudetechnik SH
Spengler Thurgau

Plafonds et aménagements d'intérieur

Schweizerisches Gewerbe für Decken- und Innenausbau-systeme

Plâtrerie-peinture

Industrie de la peinture et de la plâtrerie en Suisse alémanique et au Tessin
Formation et perfectionnement professionnel dans les métiers de la plâtrerie-peinture
Gipsergewerbe BS
Gessatori, stuccatori, montatori a secco, plafonatori e intonacatori cantone TI
Gipsergewerbe Stadt Zürich

Peinture et plâtrerie JU	Menuiserie
Pittura, verniciatura, tappezzeria e sabbiatura TI	Anschlägergewerbe von Zürich u.U.
Maler- und Gipsergewerbe BL	Schreinergewerbe Deutschschweiz und Tessin
Préretraite dans l'industrie de la peinture et de la plâtrerie en Suisse alémanique et au Tessin	Schreinergewerbe BL
GEWOBAG, Zürich – Malerinnen, Maler	Falegnamerie e fabbriche di mobili e serramenti TI
Isolation	Construction en bois
Branche suisse de l'isolation	Holzbau
Basler Isolierfirmen	
Zentralschweizer Isolierfirmen	
Pose de sol	Industrie du meuble
Posa pavimenti in moquette, linoleum, materie plastiche e parchetto TI	Industrie suisse du meuble
Bauwerk Parkett AG, St. Margrethen	
Carrelage et poêlerie	Carrosserie
Posa delle piastrelle e mosaici cantone TI	Industrie suisse de la carrosseri
Carrelage VS	
Carrelage pour toute la Suisse à l'exception de FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU	
Poêliers fumistes et constructeurs de cheminées VS	
Vitrerie	Automobiles, garages
Glaser gewerbe BE	Autogewerbe AG
Vetrerie TI	Autogewerbe BL / BS
Ramonage	Autogewerbe BE
Kaminfegergewerbe ZH	Autogewerbe LU/NW/OW
Ramonage FR	Autogewerbe Ostschweiz (SG / AI / AR / TG)
Ramoneur GE	Autogewerbe UR
Ramonage VD	Branche automobile VS
Kaminfegergewerbe BE	Autogewerbe ZG
Ramoneur VS	Autogewerbe ZH
	Industrie des garages GE
	Garages VD
	Autorimesse TI
	Professionnels de l'automobile JU et Jura bernois

Secteur industrie

Industrie horlogère et microtechnique

Industries horlogère et microtechnique suisses
Uhren- und Mikrotechnikindustrie Deutschschweiz
MPS Micro Precision Systems, Biel/Bonfol

Industrie des machines et électrique

Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux
Industrie mécatronique (Union Industrielle genevoise)
Busch Atelier & Cie, Chevenez/JU
Togni Elettromeccanica SA, Semione
KESMON meccanica SA, Lugano-Barbengo

Industrie électrique

Jura Elektroapparate AG, Niederbuchsiten
Tulux AG, Tuggen

Industrie des machines

MAB SA, Stabio
Metalor Technologies SA, Neuchâtel
Moser-Ingold AG, Thörigen
New Metaltex SA, Genestrerio
La Rapida SA, Chiasso
Regine Switzerland, Morbio Inferiore
Riganti Forging SA, Biasca
Stadler Rail Group, für die Schweizer Standorte
Brunner Pompe SA, TI
Novametal SA
Hydrel GmbH
Industrie suisse du décolletage

Industrie de la fonderie

Stadler Stahlguss AG, Biel

Techniques médicales

Heraeus Materials SA
SMB Medical SA

Usines/centrales électriques

BKW FMB Energie AG (Bernische Kraftwerke)
Energie Wasser Bern (ewb)
Energiecheck Bern AG, Bern
Hydro Exploitation SA, Sion
Eniwa AG, Aarau
SIE et TvT service SA, Renens
Viteos SA et Vadec 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
Haleon (Novartis Consumer Health), Nyon
Polyeflon SA, Biasca
SI Group-Switzerland GmbH
Siegfried AG, Zofingen
Syngenta Monthey SA
DSM Nutritional Products AG, Zweigniederlassung Werk Lalden
InfoRLife SA, Campascio

Industrie de verre

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

Blanchisserie industrielle

Nettoyage des textiles Romandie
Bardusch AG

Industrie textile/habillement

Industrie textile et de l'habillement suisse,
contrat-cadre

Industrie agroalimentaire

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

Industrie du chocolat

Industrie chocolatière suisse

Industrie du sucre

Sucre Suisse SA

Brasseries, commerce de boisson

Association suisse des brasseries (ASB)
Feldschlösschen Getränke AG, Rheinfelden
Nestlé Waters

Industrie du tabac

Philip Morris, Neuchâtel
UCIFA Union Centralschweizerischer
Cigarrenfabrikanten

Les instances du syndicat Unia 2021 – 2025



Le comité directeur d'Unia : Martin Tanner, Bruna Campanello, Renate Schoch, Vania Alleva, Nico Lutz, Véronique Polito, Yves Defferrard.

Comité directeur du syndicat Unia

Présidence

Vania Alleva, présidente
Véronique Polito, vice-présidente
Martin Tanner, vice-président

Autres membres du comité directeur

Bruna Campanello (depuis juin 2021)
Yves Defferrard (depuis juin 2021)
Nico Lutz
Renate Schoch

Comité central du syndicat Unia

Le comité central d'Unia (CC) est composé du comité directeur (CD) ainsi que des représentant-e-s des régions, des secteurs et des groupes d'intérêts. Depuis le congrès de juin 2021, et – en vertu du congrès extraordinaire de 2023 (réforme des statuts) – depuis juillet 2024, les personnes suivantes siègent au CC outre le CD:

Régions

Argovie/Suisse du Nord-Ouest:

Salomé Luisier (depuis juillet 2024),
Brigitte Martig (jusqu'en juin 2024), Sanja Pesic

Berne/Haute-Argovie-Emmental:

Tamara Funiciello (entité Berne),
Stefan Wüthrich (entité Berne)

Bienne-Seeland/Soleure:

Maria-Teresa Cordasco (jusqu'en mai 2021 et depuis juillet 2024),
Alain Zahler (de juin 2021 à décembre 2024)

Fribourg:

François Clément (depuis 2023),
Armand Jaquier (jusqu'en mai 2021),
Yolande Peisl-Gaillet (de juin 2021 à 2022)

Genève:

Joao de Carvalho Figueireo (depuis janvier 2025), Anna Gabriel (de décembre 2021 à septembre 2024), Xavier Henauer (de juin 2022 à décembre 2024), Danielle Parmentier (jusqu'en mai 2021)

Neuchâtel:

Catherine Laubscher (jusqu'en janvier 2021), Silvia Locatelli (depuis juin 2021), Suzanne Zaslawski (depuis juillet 2024)

Oberland bernois:

Sabine Dittrich (depuis juillet 2024)

Suisse centrale:

Stella Capalbo (depuis juillet 2024), Giuseppe Reo

Suisse orientale-Grisons:

Jacob Auer (jusqu'en mai 2021 et depuis juillet 2024), Anke Gähme

Tessin et Moesa:

Giangiorgio Gargantini, Angelica Sorrentino

Transjurane:

Eduardo Cubelo (depuis juillet 2024), Rébecca Lena-Cristofaro

Valais:

Blaise Carron (depuis juin 2021), Jeanny Morard (jusqu'en mai 2021), Antonia Scarallo (depuis juillet 2024)

Vaud:

Arnaud Bouverat (depuis juin 2021), Yves Defferrard (jusqu'en mai 2021), Nathalie Guiffault (de juin 2021 à juillet 2022), Gianna Marly (jusqu'en mai 2021), Clotilde Pinto (depuis décembre 2022)

Zurich-Schaffhouse:

Serge Gnos (depuis décembre 2021), Neria Heil (jusqu'en novembre 2021), Lorenz Keller (jusqu'en novembre 2021)

Secteurs et Cch

Industrie:

Raphaël Thiémard (de juin 2021 à juin 2024), Goran Trujic, Manuel Wyss (jusqu'en mai 2021)

Arts et métiers:

Christophe Bosson (depuis juin 2021), Bruna Campanello (jusqu'en mai 2021), Yannick Egger (de juin 2021 à juin 2024), Karl Raschle (jusqu'en mai 2021), Domenica Priore (depuis juillet 2024)

Construction:

Antonio Iria Guerra (depuis juin 2021), Chris Kelley (jusqu'en juillet 2024), Antonio Ruberto (jusqu'en mai 2021)

Tertiaire:

Anne Lüthi Richard (depuis juillet 2024), Mauro Moretto (jusqu'en juin 2024), Sabine Szabo

CCh:

Daniel Santi

Groupes d'intérêts

GI Femmes:

Silvia Breu (depuis juillet 2024), Eleonora Failla (de juin 2021 à juin 2024), Maeve Kerdraon (depuis juillet 2024), Ursula Mattmann Alberto (jusqu'en mai 2021), Aude Spang (jusqu'en juin 2024)

GI Jeunesse:

Giulia Bezio (depuis décembre 2021), Severin Brunner (de décembre 2021 à juin 2024), Andri Meyer (depuis juillet 2024), Salomé Voirol (jusqu'en novembre 2021)

GI Migration:

Cyprien Baba (depuis juillet 2024), Joana Campos (de juin 2021 à juin 2024), Eleonora Failla (jusqu'en mai 2021), Alexandrina Farinha (depuis juillet 2024), Hilmi Gashi (jusqu'en juin 2024), Olga Pisarek (depuis juillet 2024), Emine Sariaslan, Elio Li Voti (jusqu'en juin 2024)

GI Retraité-e-s:

Jakob Hauri, Francine Humbert-Droz, Jakob Hauri (dès décembre 2018)

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 supplémentaire pour chaque tranche de 2000 membres. Il en résulte la composition suivante durant la période de congrès:

Argovie/Suisse du Nord-Ouest 10

Berne 9

Bienne-Seeland/Soleure 5

Fribourg 3

Genève 7

Neuchâtel 5

Suisse centrale 4

Suisse orientale-Grisons 5

Tessin et Moesa 10

Transjurane 3

Valais 6

Vaud 10

Zurich-Schaffhouse 13

Trois délégué-e-s pour chacun des quatre secteurs ainsi que six délégué-e-s pour chaque groupe d'intérêts s'y ajoutent. L'AD réunit par conséquent 126 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 ont fait partie durant la période de congrès:

Argovie/Suisse du Nord-Ouest: Brigitte Martig

Berne/Haute-Arovie-Emmental: Peter Dietler

Bienne-Seeland/Soleure: Daniel Hirt

Fribourg: Christian Schorderet

Genève: Danielle Parmentier

Neuchâtel: Raphael Resmini

Oberland bernois: Markus Walser

Suisse centrale: Hansjörg Amacker

Suisse orientale-Grisons: Peter Lenggenhager

Tessin et Moesa: Mario Bertana (jusqu'à mars 2022)

Transjurane: Daniel Heizmann

Valais: Doris Schmidhalter-Näfen

Vaud: Didier Zumbach

Zurich-Schaffhouse: Jakob Hauri



UNIA

Arbeitsrat
Gewerkschaft
Service

UNIA

ABRÉVIATIONS

AD	Assemblée des délégué-e-s
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
CC	Comité central
CCh	Caisse de chômage
CCNT	Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés
CCT	Convention collective de travail
CCT DFO	Convention collective de travail déclarée de force obligatoire
CD	Comité directeur
CN	Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse
Covid-19	SARS-CoV-2 maladie à coronavirus
DFO	Déclaration de force obligatoire
EMS	Établissement médico-social
FAR	Retraite anticipée du secteur principal de la construction
GI	Groupe d'intérêts
LPP	Loi sur la prévoyance professionnelle
MEM	Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux
OIT	Organisation internationale du travail
RH	Ressources humaines
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SOR	Second œuvre romand
SSE	Société suisse des entrepreneurs
UE	Union européenne
USS	Union syndicale suisse

UNIA

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